



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 014 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 3 octobre 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 3 octobre 2006

• (1110)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): Je déclare la séance ouverte en vertu du paragraphe 108(2) du Règlement, l'étude sur l'employabilité au Canada.

Je tiens à remercier les témoins d'avoir pris le temps d'être venus aujourd'hui.

Je sais, monsieur Cardozo que vous avez mentionné dans *The Hill Times* l'importance de cette étude. Nous vous sommes donc reconnaissants d'être ici et aussi de partager un peu de votre sagesse et de votre point de vue.

Nous vous demandons à tous de bien vouloir limiter vos déclarations préliminaires à sept minutes afin que toutes les parties concernées aient le temps de poser des questions et répondre.

Monsieur Cardozo, je crois comprendre que c'est vous qui allez commencer, vous avez sept minutes.

M. Andrew Cardozo (directeur général, L'Alliance des conseils sectoriels): Merci, monsieur le président et merci aux membres du comité. C'est un plaisir d'être ici aujourd'hui

[Français]

Je m'appelle Andrew Cardozo et je suis le directeur général de l'Alliance des conseils sectoriels. C'est un grand plaisir pour moi d'être ici devant vous pour vous parler de la question de l'employabilité. À mon avis, cette question est primordiale pour le succès de notre économie. Comme vous le savez, le manque de compétences est très élevé dans certaines régions du Canada et dans certains secteurs de l'économie. Aujourd'hui, je vais vous parler des solutions et du rôle des conseils sectoriels nationaux.

[Traduction]

En bref, les conseils sectoriels sont un groupe d'organismes qui rassemblent les principaux intéressés des secteurs clés de l'économie afin d'élaborer et d'appliquer des solutions liés au marché du travail et axées sur l'industrie — je dis bien « axées sur l'industrie » — et ce dans des secteurs donnés. Ces solutions sont donc adaptées à chaque secteur. Les conseils sectoriels se composent habituellement d'employeurs, d'employés, d'éducateurs, de gouvernements et d'autres intervenants pertinents. Ils sont financés par le secteur public et le secteur privé.

Les pénuries de main-d'oeuvre sont, à mon avis, le principal problème qui se pose aux employeurs canadiens et comme je l'ai écrit dans un article paru récemment dans *The Hill Times*, monsieur le président, je crois que le comité le sait très bien. Vous comprenez que c'est le principal problème de notre économie. Je suis heureux de dire que le gouvernement fédéral soutient le travail des conseils sectoriels depuis près de deux décennies. Le programme qui a été à l'origine élaboré par le gouvernement conservateur dans les années

1980 a continué à se développer sous le régime du gouvernement libéral et aujourd'hui sous celui du gouvernement conservateur.

Puisque nous parlons du soutien des partis, permettez-moi de dire que les gouvernements du Québec et du Manitoba, qu'ils soient péquistes, libéraux ou néo-démocrates ont aussi accordé leur soutien et collaboré avec les conseils sectoriels provinciaux similaires et les conseils sectoriels du Québec et du Manitoba respectivement.

Comment en sommes-nous arrivés à ces pénuries de main-d'oeuvre? En bref, l'économie est en expansion depuis un bon bout de temps. Cette croissance, combinée à une diminution des naissances et au vieillissement de la main-d'oeuvre et au fait que beaucoup de travailleurs prennent une retraite anticipée, aggrave les problèmes de pénurie et menace à terme la santé de l'économie canadienne. Même mises à part les questions démographiques, la formation et le perfectionnement des jeunes Canadiens demeure une entreprise difficile. Le milieu de l'éducation n'a pas informé les jeunes des futures exigences de main-d'oeuvre, et ne les a pas non plus formés en fonction des besoins précis des employeurs.

L'immigration n'est qu'une solution partielle, et même là, nous n'avons pas les travailleurs et les compétences dont nous avons besoin. Par exemple, bien que la demande de travailleurs spécialisés à augmenter, le nombre d'immigrants qualifiés, qui n'est de 4 ou 5 p. 100, a diminué au cours des dernières années. En ce qui concerne les nouveaux arrivants, comme vous le savez, les problèmes sont aussi l'intégration des immigrants dans la main-d'oeuvre et la reconnaissance des diplômés étrangers qui sont si essentiels.

Il y a deux problèmes majeurs, je crois que je pêche des convertis puisque je pense que vous êtes au fait de ces questions, mais je veux en parler.

Avoir une main-d'oeuvre qualifiée est une question nationale au Canada. Pour que le Canada puisse prospérer et demeure concurrentiel, il faudra recruter davantage de travailleurs qualifiés. Au cours des années à venir, les autorités fédérales devront de plus en plus exercer un leadership à l'échelle nationale. Il est essentiel que les employeurs de toutes les régions du pays, dans chaque secteur, puissent recruter les travailleurs très bien formés et compétents dont ils ont besoin.

Le deuxième problème est l'augmentation de la prospérité, de la productivité et de la compétitivité du Canada. De toute évidence, une main-d'oeuvre plus qualifiée favorise la prospérité de l'industrie et une plus grande productivité de la main-d'oeuvre, grâce à une efficacité accrue et une diminution du gaspillage. Le Canada souhaite être plus compétitif vis-à-vis des États-Unis, de l'Europe et de pays comme la Chine et l'Inde, d'où la nécessité d'avoir une main-d'oeuvre qualifiée qui lui permette d'être concurrentiel.

Permettez-moi de présenter quelques solutions, que j'ai décrites en détail dans notre résumé. Il faut améliorer les relations entre le gouvernement et les conseils sectoriels dans le but de réunir les intervenants pour s'attaquer aux problèmes de main-d'oeuvre et appliquer des solutions, préparer de meilleurs documents d'information sur le marché du travail par rapport à des secteurs donnés de l'économie pour évaluer les pénuries de personnel et déterminer les domaines où elles sont le plus menaçantes.

Les documents d'information sur le marché de travail sont un amalgame complexe de statistiques et de sondages différents effectués. L'objectif est d'améliorer ces documents pour qu'ils soient plus précis par rapport à des secteurs donnés de l'économie dans des régions spécifiques et même dans des villes canadiennes particulières.

De nouvelles ouvertures pour l'apprentissage des métiers sont très importantes. Je rappelle le projet du gouvernement concernant des programmes d'apprentissage améliorés, annoncés dans le récent Budget. Cette mesure est très importante et opportune.

Je vais conclure en mentionnant quelques autres problèmes concernant l'intégration des groupes sous-représentés dans la société. Il ne s'agit pas seulement de parler des intérêts des personnes appartenant à de soi-disant groupes sous-représentés, il s'agit aujourd'hui d'une question qui touche toute l'économie, car toute l'économie a besoin que tous ces gens aient accès au travail. Cela veut dire chercher à accroître la présence des Autochtones sur le marché du travail; trouver des méthodes efficaces pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers — je fais remarquer encore une fois, le projet du gouvernement visant à créer un organisme d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences étrangers, une autre mesure très importante — aider les employeurs à embaucher et à conserver dans leur rang des nouveaux immigrants; offrir plus de possibilités aux Canadiens et Canadiennes handicapés, je sais que certains membres du comité s'intéressent particulièrement à cette question; et finalement, créer de nouvelles ouvertures pour les femmes dans des métiers non traditionnels.

Je suis très heureux, monsieur le président, que mes collègues des conseils sectoriels particuliers vont parler de l'effet de ces questions sur deux secteurs clé de l'économie, soit le secteur minier et celui de la haute technologie. Ils pourront vous donner des exemples concrets sur la façon dont ils ont établi une main-d'oeuvre plus qualifiée dans ces deux secteurs.

Merci, monsieur le président.

• (1115)

Le président: Merci, monsieur Cardozo.

Nous passons à M. Hébert du Conseil des ressources humaines d'Industrie minière.

Monsieur Hébert, vous avez sept minutes.

[Français]

M. Paul Hébert (directeur général, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière): Monsieur le président, membres

du comité, je m'appelle Paul Hébert. Je suis le directeur général du Conseil sectoriel des ressources humaines de l'industrie minière. Cela me fait plaisir de comparaître devant vous aujourd'hui.

[Traduction]

Je suis heureux d'être ici pour vous donner un très bref aperçu de l'industrie des minéraux et des métaux au Canada et de son importance pour l'économie.

Ce secteur emploie environ 388 000 Canadiens. L'industrie minière compte parmi les plus grands employeurs au Canada, des entreprises comme Alcan, Barrick et Teck Cominco. L'industrie minière représente environ 4 p. 100 du PIB.

Le segment de l'industrie représenté par notre organisation, c'est-à-dire la prospection minière, la fonderie et l'affinage emploie environ 130 000 Canadiens.

En 2004, l'industrie minière a payé environ 702 millions de dollars en impôts sur les sociétés, soit une augmentation de 94 p. 100 rapport à 2000, pétrole et gaz exclus. L'industrie du pétrole et du gaz a payé 3,2 milliards de dollars en impôts, soit une augmentation de 234 p. 100 par rapport à 2000.

C'est un secteur extrêmement important pour l'économie canadienne. C'est vraiment un moteur de l'économie du Canada. C'est l'un des secteurs industriels les plus productifs au Canada. Cependant, à cause de certains facteurs que vient de mentionner Andrew, nous faisons face à de graves problèmes. Oui, la majeure partie de nos travailleurs prévoient de prendre leur retraite. Nous sortons aussi d'une période où il y a eu peu d'inscriptions dans les programmes liés au secteur minier et nous allons avoir des problèmes de recrutement aussi.

Il y a, bien sûr, la situation démographique qui touche tous les secteurs. Notre situation est même un peu plus grave, car nous sortons d'une période où il y a eu peu de recrutement et la moyenne d'âge a continué à augmenter alors qu'il n'y a pas eu de nouveaux entrants.

Par exemple, les personnes âgées entre 40 et 54 ans représentent environ 50 p. 100 de notre main-d'oeuvre. Ce groupe d'âge représente seulement 39 p. 100 de la main-d'oeuvre canadienne. Les travailleurs âgés de 50 ans et plus représentent une forte proportion dans toutes les professions du secteur minier. Si nous comparons ce taux à celui des travailleurs âgés de 30 ans et moins, la différence est flagrante. Par exemple, dans les métiers spécialisés et semi-spécialisés, environ seulement 7 p. 100 des employés ont moins de 30 ans.

Nous savons que jusqu'à 40 p. 100 de nos travailleurs prendront leur retraite d'ici 10 ans. Ces employés partiront en moyenne avec vingt et un ans et demi d'expérience dans le secteur minier, une perte dramatique au niveau du capital intellectuel pour notre secteur. Les ramifications pourraient comprendre un accroissement des coûts de production et des conséquences négatives potentielles sur la sécurité.

Nous avons des données démographiques associées aux tendances d'inscriptions. Très vite, la période de 2000 à 2004 a connu une augmentation de 19 p. 100 des inscriptions totales en ingénierie. Durant la même période, 40 p. 100 moins d'étudiants se sont inscrits en génie minier. Il y a une convergence de facteurs qui crée cette situation désastreuse de pénuries de main-d'oeuvre dans le secteur des minéraux et des métaux.

La demande cumulative totale pour les 10 prochaines années ira de 57 000 personnes s'il n'y a aucune croissance à 82 000 personnes s'il y a une forte croissance.

Pour répondre aux exigences de compétences, il faut tenir compte de l'éducation et de la formation. Les employeurs et les éducateurs nous annoncent qu'il y a des lacunes des compétences. Les établissements et les employeurs doivent collaborer plus étroitement et les compétences et les programmes d'études doivent être normalisés à l'échelle nationale.

En particulier, en ce qui concerne les exigences et compétences de la main-d'oeuvre du Nord et des régions rurales et isolées, les compétences essentielles doivent être critiques. Au cours de la prochaine décennie, nous prévoyons la formation d'environ 60 000 à 80 000 personnes.

• (1120)

Les changements technologiques ont aussi une incidence, car l'évolution rapide de cette technologie exige des établissements qu'ils maintiennent un matériel qui suit les changements technologiques.

Pour résoudre ce problème, l'industrie s'est fixé un certain nombre d'objectifs. Le premier, mentionné par Andrew, vise une augmentation et une meilleure utilisation de toutes les ressources humaines: les femmes, qui représentent aujourd'hui seulement 13 p. 100 de notre industrie; les Autochtones; les néo-canadiens et les travailleurs âgés. Les Autochtones représentent à la fois un espoir et une possibilité. L'industrie minière fait partie des plus grands employeurs canadiens du secteur privé employant des Autochtones qui représentent environ 5 p. 100 de notre main-d'oeuvre.

Le deuxième objectif vise la résolution de ces lacunes des compétences au moyen de programmes de développement pour attirer les travailleurs à la retraite et retenir les travailleurs âgés; à promouvoir et à augmenter le nombre de programmes de mentorat non seulement pour les nouveaux employés, mais aussi pour les étudiants lorsqu'ils sont en train de terminer leurs études; et développer une éducation au sein de l'industrie et une stratégie de formation qui assureront une uniformité et une mobilité dans le secteur.

Cette normalisation des compétences et des programmes de formation assurera à l'industrie une main-d'oeuvre mobile qui aura les compétences dont elle a besoin aujourd'hui et aura besoin à l'avenir.

En conclusion, le secteur des minéraux et des métaux connaîtra une crise au cours des dix prochaines années. Les employeurs et les syndicats, ainsi que les associations de l'industrie, ont relevé le défi, chacun jouant son rôle, mais nous devons renforcer cette collaboration et nos efforts, cela inclut le rôle que peut jouer le gouvernement pour résoudre ces problèmes.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Hébert.

Nous passons maintenant à M. Swinwood qui représente le Conseil des ressources humaines du logiciel.

Vous avez sept minutes.

M. Paul Swinwood (président, Conseil des ressources humaines du logiciel inc.): Bonjour et merci mesdames et messieurs du comité.

Je m'appelle Paul Swinwood et je suis le président du Conseil des ressources humaines du logiciel. Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de participer à votre examen portant sur les enjeux en matière d'employabilité au Canada.

Le Conseil des ressources humaines du logiciel est une organisation sans but lucratif, l'une des 33. En collaboration avec des partenaires de l'industrie, du secteur de l'éducation, des associations et des gouvernements — gouvernements au pluriel, fédéral et provinciaux — pour aborder des enjeux qui touchent les travailleurs des TI. Notre objectif consiste à nous assurer que le Canada dispose d'une main-d'oeuvre qualifiée suffisante dans le secteur des TI afin d'être concurrentiel au sein de l'économie mondiale actuelle.

Les travaux accomplis par le Conseil au cours des 12 dernières années nous portent à croire que la réussite de notre pays repose sur son économie actuelle où les salaires sont plus élevés — je citerais quelques chiffres — notamment dans le secteur des TI. Actuellement, le secteur canadien des TI génère 600 000 emplois, des recettes de 137 milliards de dollars sans compter les milliards de dollars additionnels en exportations et en dépenses en capital.

Le secteur des TI évolue très rapidement. Notre technologie de pointe change tous les deux ans. C'est un secteur où nous trouvons depuis les 40 dernières années.

De plus, les TI occupent une place prépondérante dans toutes les industries et tous les secteurs au Canada. Nous favorisons la réussite de chacune de ces industries. Le secteur des TI a sans contredit une incidence considérable sur l'économie canadienne et quel est le moteur de notre économie?

En ce qui concerne les travailleurs, la main-d'oeuvre des TI, les professionnels. Jusqu'à maintenant, en 2006, le taux de chômage dans le secteur canadien des TI oscille entre 2 et 2,5 p. 100, tandis qu'il avoisine 6 p. 100 pour tous les secteurs à l'échelle nationale. Il s'agit donc d'un marché du travail où l'offre s'est raréfiée. Par ailleurs, neuf des provinces et territoires ont déjà cerné le secteur des TI et celui de l'informatique comme deux des secteurs où l'on dénote une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée.

En outre, une baisse de 70 p. 100 des inscriptions dans les programmes informatiques au cours des cinq dernières années vient aggraver la situation. L'une des préoccupations soulevées par cette situation est le fait que la main-d'oeuvre des TI est composée à 50 p. 100 de diplômés universitaires et à 27 p. 100 de diplômés du CEGEP. De plus, la combinaison de nouvelles technologies, du recrutement à l'étranger et de l'impartition a transformé le secteur des TI et est appelée à le transformer encore davantage dans un avenir rapproché. Ce facteur, combiné à l'exode imminent des baby-boomers, pourrait entraîner prochainement des difficultés majeures dans notre secteur.

Quels sont les enjeux clés relatifs au marché du travail dans le secteur des TI? Le premier enjeu concerne les compétences des travailleurs. Les employeurs cherchent des professionnels qui peuvent non seulement accomplir les tâches techniques, mais aussi contribuer à la solution et ajouter de la valeur à leur entreprise. Ils cherchent des candidats qui peuvent rencontrer des clients, présentés et vendre des idées, communiquer avec des collègues et travailler en équipe. Cela paraît simple.

Dans le bassin de candidats, peu possèdent le « profil recherché ». Ce profil comprend notamment des compétences en TI, des compétences en gestion des affaires et des compétences interpersonnelles. Les employés qui possèdent ces trois types de compétences sont rares et bénéficient généralement de généreuses rétributions. J'ai rencontré hier des représentants d'une entreprise qui pour attirer des personnes possédant ces compétences offrait une rémunération de 10 p. 100 .

Dans le cadre de notre démarche actuelle, l'un de nos objectifs consiste à trouver une façon de veiller à ce qu'un flux constant d'employés possédant le « profil recherché » accède au marché du travail, à la fois par l'intermédiaire du système éducatif, la formation des employés qui veulent changer de carrière et l'utilisation des professionnels formés à l'étranger.

Le CRHL a conçu son modèle du profil des compétences professionnelles en relation avec la Classification nationale des professions afin de définir les professions du secteur des TI. Nous suivons actuellement 27 professions différentes, neuf autres sont en cours d'élaboration.

Nous croyons que pour répondre aux besoins des employés ayant le « profil recherché », notre modèle de profil des compétences est en train d'être élargi pour inclure les compétences interpersonnelles, en gestion des affaires ainsi que des nouvelles technologies émergentes. Des efforts doivent être faits pour offrir une formation d'appoint aux gestionnaires.

Le deuxième enjeu que nous avons ciblé concerne l'éducation, l'information et l'apprentissage. Les travailleurs en TI sont très éduqués. Plus de la moitié ont des diplômes universitaires et un bon nombre sont titulaires de doctorats. La main-d'oeuvre en TI est très éduquée et hautement qualifiée. La formation technique que reçoivent ces professionnels est de classe internationale. Notre système d'enseignement universitaire et collégial offre de la formation technique de qualité supérieure. En plus, l'industrie des TI offre en moyenne 10 jours de formation officielle par année à chacun de ses 600 000 travailleurs. Voilà la preuve que tant l'industrie que les travailleurs investissent dans l'avenir du secteur de la TI. Mais il y a encore de la place pour l'amélioration.

• (1125)

En effet, les établissements de formation continue et d'enseignement postsecondaire se heurtent à des problèmes. Les employeurs, le marché et le secteur ont besoin d'une main-d'oeuvre qui possède non seulement des compétences techniques, mais également des compétences interpersonnelles et en gestion des affaires. Un nombre trop important d'établissements d'enseignement postsecondaire dispensent une formation adéquate ou supérieure sur le plan technique, mais insuffisante dans les domaines des stratégies d'affaires, de la commercialisation et des arts libéraux. Cependant, on constate une demande pour des travailleurs qui détiennent toutes ces compétences.

La recherche a permis au CRHL de reconnaître l'importance d'accroître le nombre de travailleurs possédant le « profil recherché ». En réponse à ces problèmes, les établissements d'enseignement doivent revoir leurs programmes d'études afin de permettre aux apprenants d'acquérir des compétences générales ainsi que des compétences en affaires, et afin de mieux refléter les besoins généraux de l'industrie. Le CRHL approuve aussi la nécessité de procéder à l'intégration verticale des compétences afin d'assurer une continuité dans l'enseignement.

Le troisième enjeu auquel nous faisons face porte sur les inscriptions aux programmes d'études secondaire et postsecondaire,

je serai très bref à ce sujet puisque je ne dispose que d'une minute pour en parler. Pour que le Canada demeure concurrentiel à l'échelle internationale, il faut qu'il y ait un plus grand nombre d'inscriptions aux programmes d'études secondaire et postsecondaire.

Le dernier enjeu concerne la mobilité professionnelle, la diversité et l'égalité. Les femmes représentent 27 p. 100 de notre main-d'oeuvre; les minorités visibles et les Autochtones comptent respectivement pour 10 p. 100 et 1 p. 100 des travailleurs dans ce domaine. Ce 1 p. 100 se traduit par environ 6000 Autochtones, dont 5500 sont titulaires d'un diplôme postsecondaire. Il y a d'intéressants défis au fur et à mesure que nous progressons.

Pour conclure. Les renseignements que nous avons présentés traitent de quelques problèmes que le secteur des TI doit affronter. Nous sommes dans une économie mondiale et dans une course internationale pour demeurer concurrentiel. Nous avons besoin de gens très éduqués, bien formés et très qualifiés.

Merci.

• (1130)

Le président: Merci, monsieur Swinwood.

Nous commençons maintenant notre première série de questions, sept minutes pour les questions et réponses.

Monsieur Regan, vous avez sept minutes.

L'hon. Geoff Regan (Halifax-Ouest, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président, et merci à vous tous d'avoir comparu devant nous aujourd'hui et d'avoir partagé des points de vue très utiles et très importants pour notre étude.

Je pense que certains des documents que vous nous avez donnés indiquent les pénuries de main-d'oeuvre que vous constatez dans vos industries. Mais si vous n'avez pas constaté cela, je sais que... Par exemple, dans le résumé du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, il est indiqué que l'écart cumulatif pour les dix prochaines années est de 70 810 postes manquants dans ce domaine. Je pense que je demanderai aux deux autres aussi — c'est peut-être dans vos documents, je n'ai pas encore remarqué — si vous pourriez me préciser les nombres que vous constatez dans vos secteurs.

Deuxièmement, qu'elles sont les trois premières mesures que le gouvernement du Canada devrait prendre pour résoudre la pénurie de main-d'oeuvre?

Troisièmement — veuillez m'excuser pour la liste de questions, je commencerai par cela et je verrai ce qui se passera durant ces sept minutes — quel rôle peut jouer, selon vous, l'alphabétisation de base, par exemple, dans votre secteur? Par exemple, nous constatons qu'il y a un besoin croissant de main-d'oeuvre hautement spécialisée. Vous avez besoin de travailleurs qui ont des compétences fondamentales, des connaissances de base, car la simple lecture des manuels peut être beaucoup plus compliquée aujourd'hui pour les mécaniciens et toutes sortes de métiers. L'un des problèmes que nous devons affronter pour résoudre la pénurie de main-d'oeuvre, me semble-t-il, est de trouver ce qu'il faut faire pour que les marginaux de la société, ceux qui ne sont pas éduqués, deviennent des ouvriers qualifiés ou acquièrent des compétences qui peuvent leur être utiles dans toutes les industries que vous avez mentionnées aujourd'hui.

Monsieur Swinwood a dit qu'il fallait plus d'inscriptions aux programmes d'études postsecondaires, je me demande si vous avez en tête une ou deux mesures importantes qu'à votre avis le gouvernement du Canada pourrait prendre pour vous aider.

Si ces questions ne suffisent pas, j'en poserais d'autres tout à l'heure.

Des voix: Oh, oh!

M. Andrew Cardozo: Monsieur Regan, je vais répondre à quelques-unes de ces questions et laisser du temps à mes collègues.

Je dois insister sur le fait qu'en termes d'organisation, je suis ici pour représenter l'Alliance des conseils sectoriels, qui est une coalition d'une trentaine de ces conseils sectoriels.

J'attire votre attention sur l'annexe 1 de notre mémoire. Nous avons décrit les pénuries de main-d'oeuvre dans divers secteurs clés. Je n'ai pas de chiffre global à vous donner, mais juste pour citer quelques-uns de ces chiffres, dans l'industrie de la construction, il faudra remplacer environ 150 000 travailleurs au cours des 10 prochaines années. Dans l'industrie du camionnage, il y aura une pénurie d'environ 37 000 travailleurs par année au cours des cinq prochaines années. Si vous y réfléchissez, cela signifie que si les camions ne roulent pas, vous n'aurez pas vos vêtements Prada et votre pain ne sera pas livré dans votre épicerie. Le camionnage ne constitue que l'un de ces secteurs très importants.

Pour ce qui est des trois recommandations principales, je n'en mentionnerai qu'une seule, celle que nous sommes venus décrire ici, à savoir les partenariats formés par le biais des conseils sectoriels. Il est important de dire qu'il ne s'agit pas simplement de partenariats de têtes parlantes; il s'agit véritablement de partenariats d'action et de résultats. Au sein de ces conseils sectoriels, on trouve des solutions et on les met en application. Tous les intervenants dans chacun des secteurs sont réunis autour de la table et proposent des solutions et les mettent en oeuvre, qu'il s'agisse d'offrir de la formation en milieu de travail ou d'offrir des cours aux élèves du secondaire ou des cours qui seront dispensés par les écoles secondaires, les universités et les collèges, ou d'autres types de formation.

Ce ne sont pas tous les conseils qui font tout cela. Certains conseils plus anciens en font davantage que certains conseils plus récents en voie d'élaboration. Mais ce genre de partenariat visant à mettre les choses en branle et à les mettre vraiment en application est, je pense, un objectif très réussi faisant partie du programme du gouvernement fédéral depuis un certain temps.

• (1135)

M. Paul Hébert: Concernant les chiffres présentés dans le document et les trois priorités principales, je dirais que de l'information sur le marché du travail constamment à jour et exacte est essentielle à l'industrie minière et aux systèmes qui fournissent la main d'oeuvre compétente à cette industrie. C'est à dire que les universités et collèges communautaires doivent savoir combien de personnes ayant certains types de compétences seront nécessaires à quel moment, de sorte qu'ils puissent prévoir les places qui permettront de former ces personnes.

Dans la même veine, la deuxième chose à faire serait de continuer d'appuyer l'élaboration, la mise à jour et l'administration des normes professionnelles. Dans le secteur minier, c'est quelque chose de très important parce que de nombreux emplois dans la production ne sont pas réglementés; il ne s'agit pas de métiers reconnus. Nous travaillons avec l'industrie pour élaborer ces normes, et cela continuera d'être très important dans l'avenir, surtout avec l'arrivée de néo-Canadiens dans le secteur. Pour avoir un moyen de reconnaître les compétences étrangères, nous devons savoir quels sont les besoins de l'industrie aujourd'hui. Nous avons besoin d'une liste des compétences et des degrés de compétence nécessaires pour pouvoir comparer cela avec ce que les néo-Canadiens ont à offrir.

Troisièmement, tout en essayant de faire le meilleur usage possible de toutes les sources d'approvisionnement, nous concentrons également notre attention sur le maintien de l'effectif. Nous

devons garder les gens qui sont actuellement dans notre secteur ainsi que ceux qui viendront à l'avenir. Et pour cela, il faut s'assurer que les jeunes Canadiens reçoivent une information appropriée leur permettant de faire un choix de carrière éclairé, c'est-à-dire, une information exacte, de sorte que plus tard, ils ne soient pas étonnés par ce qu'ils ignoraient du secteur, et qu'ils finissent par choisir quelque chose d'autre. Grâce à cette information exacte, ils peuvent faire un choix éclairé, ce qui accroît le maintien des effectifs et réduit le plus possible tous les coûts liés au roulement et à la formation de nouveaux candidats.

Le président: Monsieur Swinwood, il vous reste environ 45 secondes.

M. Paul Swinwood: Permettez-moi simplement d'ajouter quelques petites choses.

Premièrement, le taux de natalité au Canada est d'environ 337 000 personnes par année, chiffre qui croît d'environ 3 à 4 p. 100. Ainsi, on peut prévoir que 330 000 à 350 000 jeunes gens fréquenteront le système d'éducation. Nous devons capter l'attention de ces jeunes et s'assurer qu'ils comprennent quels sont les choix qui s'offrent à eux au cours de leur éducation, parce que des décisions se prennent en 7^e et en 8^e année qui les empêchent d'accéder à l'éducation postsecondaire dans un grand nombre de cas. Avoir la bonne information accessible au bon moment, au niveau des écoles primaires, des écoles secondaires... et c'est le plus tard que vous pouvez intervenir pour ce qui est d'orienter les décisions de carrière. C'est à ce stade-là qu'ils seront regroupés et orientés.

De plus, nous avons besoin d'une approche nationale en matière d'amélioration des compétences. Je suis conscient que nous sommes au Canada; je suis conscient que nous devons avoir des négociations fédérales-provinciales, mais nous avons besoin d'une approche nationale. Nous ne sommes pas 13 pays qui font concurrence à l'Inde; nous sommes le Canada. Nous devons adopter une approche nationale qui permettra au Canada de réussir à cet égard.

Ai-je utilisé mes 45 secondes.

Le président: Vous en avez même utilisé un peu plus — mais c'est très bien.

M. Paul Swinwood: Mais en passant, je n'en suis pas peiné.

Le président: Merci beaucoup.

Je donne la parole pendant sept minutes à un autre intervenant.

Madame Bonsant.

[Français]

Mme France Bonsant (Compton—Stanstead, BQ): Bonjour. Vous parlez beaucoup de pénurie de main-d'oeuvre. J'ai fait le tour de mon comté. Je suis certaine qu'il y a des écoles secondaires dans tous les comtés. Avez-vous l'intention de faire le tour des écoles secondaires afin de leur donner l'occasion de voir le développement des compétences dans votre secteur?

Vu le taux de décrochage observé au niveau secondaire, ces jeunes ne seront pas tous des génies ni des chirurgiens. Mais vos industries n'ont pas toutes besoin de génies et de chirurgiens. Elles ont davantage besoin des compétences dites de col bleu que de col blanc.

Monsieur Swinwood, avez-vous l'intention, comme vous le dites, de donner à ces jeunes une formation scolaire et professionnelle, et ce, dès la troisième année du secondaire? Cette formation pourrait avoir lieu à raison de 15 heures par semaine chez vous et, le reste du temps, à l'école. Cela ne pourrait-il pas favoriser le développement de ce genre de compétences et aider ces jeunes à se bâtir un avenir?

Je vais poser une deuxième question. Êtes-vous prêts à engager des gens de 50 ans et plus qui, après avoir perdu leur emploi, se sont recyclés dans la foresterie, les meubles ou le textile? Êtes-vous prêts à les réengager pour leur donner une seconde vie ou une seconde chance?

• (1140)

[Traduction]

M. Paul Swinwood: Nous participons déjà à trois choses différentes. Premièrement, nous avons créé un ensemble de résultats d'apprentissage pour la 11^e et la 12^e année. Nous travaillons avec six provinces à l'heure actuelle pour leur donner les connaissances et l'expérience de ce qu'est le secteur des TI en modifiant le programme de cours offert par le ministère provincial de l'éducation. Alors, c'est quelque chose que nous faisons déjà.

Nous avons eu beaucoup de succès en Colombie-Britannique. Notre première tentative a porté sur 100 élèves qui étaient tous à risque. Il s'agissait d'étudiants dont on craignait qu'ils ne terminent pas la 11^e année, encore moins la 12^e. Cette initiative a été financée par le groupe d'apprentissage qui s'attendait à ce que ces jeunes gens partent pour aller travailler. Seulement deux de ces élèves sont allés sur le marché du travail après le secondaire; les 98 autres ont entrepris une éducation postsecondaire. Nous pensons qu'il s'agit d'un programme très réussi.

Nous travaillons actuellement avec l'Alberta. Le conseil scolaire du district de Toronto a mis en oeuvre ce programme à Toronto pour tenter de réduire son taux de décrochage scolaire qui est, je pense, de 42 p. 100. Alors, nous mettons en oeuvre ce système dans quelques écoles de la grande ville pour que des jeunes puissent profiter de cette occasion.

Nous travaillons en partenariat avec Industrie Canada dans le cadre du programme des ordinateurs pour les écoles; il s'agit d'offrir des ordinateurs usagés du gouvernement à certaines des écoles de la grande ville qui ne peuvent s'en offrir. Alors, nous avons fait cela par le biais de partenariats avec l'industrie et le monde de l'éducation.

En ce qui concerne le recyclage professionnel, nous avons essayé de travailler au sein du système de recyclage. À l'heure actuelle, le financement disponible ne dépasse pas six semaines.

Un des problèmes liés au recyclage professionnel, c'est que vous devez refaire l'éducation de ces personnes et leur fournir le contexte et les connaissances. Alors, nous devons apporter un léger changement au modèle de financement du recyclage professionnel, pour permettre aux gens d'avoir l'appui nécessaire pour retourner chercher une éducation qui les rendra employables dans notre secteur.

[Français]

Mme France Bonsant: J'ai connu un homme qui a travaillé pendant 35 ans comme soudeur. Il a perdu son emploi et est allé proposer ses services à un employeur. Ce dernier avait une exigence supplémentaire; je crois qu'il recherchait un soudeur de haute pression. Il aurait fallu à cet homme peut-être six mois pour suivre ce cours, et il était prêt à le faire le soir. La compagnie n'a pas voulu l'accommoder. Elle a donc perdu une bonne personne d'expérience, mais qui n'avait pas le diplôme particulier demandé.

Donnez-vous aux entreprises un pourcentage de votre budget pour la formation continue?

[Traduction]

M. Paul Swinwood: Oui, notre secteur dépense probablement trois à cinq fois la moyenne nationale en recyclage professionnel et

en amélioration des compétences de nos gens. Vous allez constater que beaucoup de gens du secteur des hautes technologies retournent dans les collèges communautaires pour améliorer leurs compétences, même s'ils sont des diplômés d'université.

C'est la façon que notre système peut fonctionner au Canada et c'est un système merveilleux que de pouvoir le faire par l'intermédiaire des cégeps et des collèges communautaires, qui travaillent avec l'industrie. Nous avons beaucoup de programmes d'éducation permanente et je travaille maintenant sur certains d'entre eux pour y inclure également les compétences comportementales.

[Français]

Mme France Bonsant: D'accord.

Au Québec, le programme des études postsecondaires est une compétence provinciale. Le problème, au niveau des études postsecondaires, est le manque d'argent provenant du gouvernement fédéral. Nous allons travailler de notre côté pour obtenir des fonds pour ces jeunes, afin de pouvoir les diriger vraiment sur le bon marché du travail et qu'ils aient une bonne éducation.

[Traduction]

M. Paul Swinwood: J'ai constaté exactement la même chose.

[Français]

Mme France Bonsant: Merci beaucoup.

[Traduction]

Le président: Il vous reste un peu de temps.

[Français]

Mme France Bonsant: Avez-vous déjà demandé de l'aide aux chambres de commerce? Elles connaissent leur territoire. Au Québec, nous avons le centre local d'emploi et les centres Carrefour-jeunesse. Ces organismes connaissent les jeunes, leurs forces et leurs faiblesses. Faites-vous affaire avec ces organismes? Je vous parle du Québec. Je ne connais pas les autres provinces et je ne sais pas si elles ont le même système. Avez-vous pensé aux chambres de commerce pour vous aider à trouver la main-d'oeuvre et partager des connaissances sur les gens et les professions dont vous avez besoin?

• (1145)

[Traduction]

Le président: Monsieur Swinwood, vous avez environ 30 secondes.

M. Paul Swinwood: Oui, nous avons créé un partenariat au Québec avec TECHNOCCompétences qui est un conseil sectoriel financé par Emploi-Québec. Nous avons une entente de partenariat avec cet organisme qui est notre représentant au Québec pour les choses que nous faisons à l'échelle nationale. Alors, nous avons travaillé avec les associations et les différents groupes et nous avons fait passablement de travail à ce niveau pour assurer une certaine visibilité.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à la dernière question de ce tour.

Madame Savoie.

[Français]

Mme Denise Savoie (Victoria, NPD): Merci pour vos mémoires. C'était très intéressant.

Dans l'un des mémoires, vous expliquez le besoin d'une stratégie nationale. Pourriez-vous nous en dire davantage? Quels programmes fédéraux seraient nécessaires à l'appui d'une telle stratégie? Comment évaluez-vous les programmes fédéraux actuels qui appuient l'Alliance des conseils sectoriels?

M. Paul Hébert: Le défi d'une stratégie nationale est si énorme qu'on commence déjà à voir des joueurs locaux, régionaux et provinciaux entreprendre des travaux en ce sens. Nous commençons à voir l'importance d'une coordination pancanadienne pour éviter les dédoublements. Il y a déjà du dédoublement, et on n'a pas de temps à perdre à cet égard.

Un volet très important de la stratégie nationale a trait au rôle que pourraient jouer les conseils sectoriels en matière d'échange d'information. Ils pourraient servir de centres d'échange d'information pour les groupes concernés, que ce soit les réseaux d'éducation, les associations, les collèges ou les universités.

Le soutien à nos programmes est efficace et fonctionne bien. Évidemment, les conseils sectoriels en voudraient davantage. Ce n'est pas le travail qui manque. Nous sommes des petits groupes et nous avons des objectifs assez élevés. Nous essayons d'avoir une influence sur le marché du travail, avec des ressources relativement minimes.

Mme Denise Savoie: À l'heure actuelle, qu'est-ce qui manque pour élaborer cette stratégie nationale? Vous dites que cela fait partie de vos recommandations et que c'est ce qu'il faut. Quels sont les problèmes?

M. Paul Hébert: En collaboration avec nos partenaires, on travaille tous les jours au développement et à l'application de la stratégie. La raison pour laquelle la stratégie n'est pas terminée est directement liée aux complications des relations et de la délégation des responsabilités aux provinces. Plusieurs acteurs sont en jeu. Cela demeure et demeurera un défi que de coordonner tout cela, mais nous réussissons quand même à avancer.

M. Andrew Cardozo: Je veux ajouter un commentaire.

L'établissement d'une stratégie nationale est compliqué, car plusieurs intervenants sont engagés dans ce projet.

[Traduction]

Je vous dirais qu'il y a plusieurs éléments majeurs. Une bonne information sur le marché du travail est importante pour que nous puissions avoir une idée des besoins, à l'échelle nationale et locale. La reconnaissance des compétences étrangères est une question importante, et le rôle que prend le gouvernement fédéral en ce qui concerne une nouvelle agence est important. L'apprentissage est un domaine important.

Je dirais que l'obstacle le plus important à une stratégie nationale est la question des compétences fédérales-provinciales. Tous les moyens dont dispose le gouvernement pour travailler avec les provinces et les conseils scolaires sont utiles. Les conseils sectoriels font partie de ces possibilités.

Comme l'a dit Paul Swinwood, nous travaillons avec les conseils scolaires et les ministères provinciaux de l'éducation, quelque chose que le gouvernement fédéral ne fait pas directement, mais que nous pouvons faire indirectement. Nous avons mis sur pied un comité pour travailler avec les conseils scolaires partout au pays. Toutes les provinces participent et sont très heureuses de pouvoir le faire et cela ne les engage à rien. Elles participent plutôt à une discussion. Elles apprennent les unes des autres et peuvent aller chercher tout ce que les autres peuvent leur offrir, en ce qui concerne une main-d'oeuvre plus compétente dans tous les secteurs et cela permet aux provinces

et aux conseils scolaires de savoir ce qui se passe. Nous parlons de coopération et de partenariat. Mais les programmes fortement axés sur l'action sont probablement les plus utiles.

● (1150)

M. Paul Swinwood: Si vous le permettez, je vais utiliser un exemple ici.

Tant nos collègues communautaires que nos partenaires qui financent la formation, partout au pays, concentrent leur attention sur la communauté, ce qu'ils devraient faire. Il n'y a aucun doute là-dessus. Mais nous essayons d'inciter certains étudiants à entreprendre une éducation postsecondaire, à s'inscrire à l'éducation permanente et à des cours de recyclage professionnel et on nous a dit que l'on n'avait pas besoin de cela dans nos communautés et que, par conséquent, il n'y avait pas de financement disponible.

On ne montre pas et on ne voit pas la situation dans son ensemble — et c'est de l'argent du gouvernement fédéral qui a dépensé. L'accent porte trop sur la communauté. De même, les collèges communautaires et les universités regardent ce qu'elles peuvent attirer pour les gens de leur communauté, pour leur communauté. Il faut accorder plus d'attention à... Par exemple, supposons que nous avons besoin de gens dans le secteur des mines. Comment les gens qui vivent dans une région où il n'y a pas de mines peuvent-ils obtenir une formation dans ce domaine? Comment leur disons-nous que c'est à tel ou tel endroit? Et comment leur permettons-nous d'aller là-bas pour obtenir la formation et l'éducation? Alors, il y a une question de mobilité; il y a une question de connaissance. En ce moment, je ne pense pas qu'il se donne de la formation dans le domaine minier à Sarnia, même s'il peut y avoir des gens qui ont besoin de le savoir et qui pourrait y aller.

La possibilité de regarder l'éducation à l'échelle nationale, la capacité d'avoir une mobilité de sorte que les étudiants puissent aller là où l'éducation se donne et avoir un certain appui...

Mme Denise Savoie: J'ai simplement quelques questions complémentaires.

D'après ce que je crois comprendre, il s'agit d'un rôle de coordination et d'un rôle d'échange d'information. Vous avez parlé de reconnaissance des compétences étrangères. Où en est cette agence? A-t-elle été mise sur pied? En faites-vous partie? Est-ce que les conseils sectoriels ou l'alliance ont eu un rôle à jouer?

M. Andrew Cardozo: Le gouvernement en a parlé pendant l'élection et ensuite, dans le dernier budget, il a annoncé une certaine somme d'argent à cette fin. Des consultations sont en cours et les conseils sectoriels participent à ces consultations.

Nous sommes certainement très intéressés à jouer un rôle dans cette agence, parce que nous aimerions présenter à cette table ou dans ce processus les besoins variés des divers secteurs de l'économie.

Mme Denise Savoie: Très rapidement, y a-t-il une présence fédérale quelconque dans le conseil sectoriel ou dans l'alliance?

M. Andrew Cardozo: Dans tous les conseils d'administration de tous les conseils sectoriels, on trouve habituellement une personne de RHDSC qui n'a pas droit de vote, mais il existe beaucoup d'autres formes de collaboration. Par exemple, nous avons tenu récemment un atelier sur l'information sur le marché du travail auquel ont participé de nombreuses personnes du fédéral. Alors, il s'agit de relations de travail très étroites.

Le président: C'est tout le temps que nous avons pour cette question.

Nous allons passer au dernier tour. Vous avez sept minutes, monsieur Lake.

M. Mike Lake (Edmonton—Mill Woods—Beaumont, PCC): Bonjour. Merci d'être venus. C'est une réunion très riche en informations.

Venant de l'Alberta, je suis très conscient du problème des pénuries de main-d'oeuvre dans toutes les industries, et non pas seulement en ce qui concerne les travailleurs qualifiés. Essayez de vous acheter un café dans un Tim Hortons et souvent vous allez constater que le service à l'auto est fermé ou que les heures d'ouverture sont limitées parce qu'on ne peut trouver les employés nécessaires.

Ma première question porte sur la situation dans son ensemble. Monsieur Cardozo, dans tous les secteurs, lorsque nous parlons aux gens qui sont dans n'importe quel secteur, il y a des pénuries de main-d'oeuvre et, dans tous les cas, il semble que la situation soit désespérée. À votre avis, quelles sont les défis les plus importants, tant au niveau des secteurs qu'au niveau des régions, auxquels doit faire face le pays?

M. Andrew Cardozo: La situation concernant les régions est plus facile à répondre. Vous avez donné une partie de la réponse, à savoir, évidemment, l'Alberta. L'Alberta et la Colombie-Britannique ont probablement les économies les plus actives du pays, alors, c'est là que les pénuries de main-d'oeuvre sont les plus sérieuses. Ces deux provinces attirent un certain nombre de jeunes gens et ensuite, vous avez des pénuries de main-d'oeuvre dans les autres provinces parce que beaucoup de gens déménagent en Alberta et en Colombie-Britannique. Beaucoup de jeunes travailleurs qualifiés déménagent dans ces provinces. Dans les autres provinces, surtout sur la côte Est, vous pouvez avoir une main-d'oeuvre plus âgée, moins qualifiée à cause de cela.

C'est plus difficile à dire en ce qui concerne les secteurs de l'économie. Je suppose qu'il y a de des stades et que certains sont plus critiques d'autres. Les projets gravitant autour des Olympiques et des sables bitumineux, comme la construction et le pétrole, sont probablement les secteurs les plus durement touchés.

Ceci dit, je voudrais m'empresseur de retirer mes paroles, parce que je pense à un certain nombre d'autres secteurs. Comme vous l'avez dit, dans l'industrie du tourisme, le Tim Hortons de Fort McMurray doit fermer ses portes à 16 heures faute de personnel. Imaginez les pauvres gens de Fort McMurray qui ne peuvent se rendre chez Tim Hortons après 16 heures. C'était une situation de crise dans la ville.

On badine avec de petites choses comme celles-là, mais cela devient très différent lorsque vous ne pouvez pas vous procurer votre pain parce que le camion ne peut le livrer.

Il est difficile de quantifier certains secteurs qui sont dans une situation plus sérieuse ou plus critique. Je dirais qu'il y a certains emplois qui sont probablement dans une situation plus difficile, comme le génie informatique et ce genre de choses.

• (1155)

M. Mike Lake: Je veux changer de direction et poser une question à M. Swinwood.

Monsieur Swinwood, votre industrie est parfaitement adaptée pour faire une place à quelques groupes de Canadiens sous-utilisés ou sous-employés et pour profiter de leurs compétences. Premièrement, il y a les personnes handicapées. De manière précise, je me demande quelles mesures prend votre industrie pour tirer profit de l'énorme potentiel que représente l'utilisation des capacités de ce groupe de personnes.

M. Paul Swinwood: Ce qui est intéressant, c'est que depuis tout le temps que je travaille au sein de cette industrie, nous avons toujours eu des choses comme des imprimantes en Braille. Nous avons la capacité de travailler avec des gens frappés d'une cécité pouvant atteindre 80 p. 100. Lorsque je parle à des entreprises comme Microsoft, RIM et IBM, tous les plus grands employeurs ont toujours eu une capacité pour embaucher des personnes handicapées. C'est une question du nombre de personnes que l'on peut convaincre d'aller chercher l'éducation nécessaires pour être employables dans le secteur.

M. Mike Lake: Alors, vous dites que le défi le plus grand dans le cas des personnes handicapées, c'est qu'elles se décident à faire une demande d'emploi et à suivre la formation.

M. Paul Swinwood: Faire une demande d'emploi, c'est exact.

• (1200)

M. Mike Lake: D'accord, c'est intéressant.

Le second groupe de personnes me touche un peu plus personnellement, il s'agit des adultes atteints d'autisme. Je pense particulièrement aux adultes hautement fonctionnels atteint du Syndrome d'Asperger ou d'autres formes d'autisme qui les rendent hautement fonctionnels, par exemple, qui n'ont peut-être pas les compétences interpersonnelles que vous recherchez, mais qui pourraient vraiment contribuer au secteur des TI grâce à certaines compétences que vous recherchez.

Vous ne vous êtes probablement pas préparé à répondre à cette question, mais j'aimerais savoir comment vous croyez qu'on peut inclure ces personnes. Il faudrait aussi évidemment investir pour former les gens. Je pense qu'il s'agit d'une possibilité bien réelle, compte tenu des pénuries de main-d'oeuvre que nous avons dans ce domaine.

M. Paul Swinwood: Bien entendu, l'un des grands défis de notre secteur est l'économie mondiale. Si nous ne pouvons pas trouver de personnel, l'Internet nous permet de transférer du travail presque n'importe où dans le monde en une minute.

Le défi consiste en partie à définir comment nous participons et quels partenariats nous pouvons établir pour favoriser le développement social de notre collectivité. Je n'ai pas de réponse exacte à la question que vous venez de poser, mais je sais qu'il y a beaucoup d'organisations qui ont un grand esprit communautaire. Si vous êtes au courant d'une possibilité ou que vous avez quelque chose à nous recommander, je serais ravi d'y travailler avec les entreprises.

L'un des grands défis de notre secteur, c'est qu'une bonne partie de notre travail est totalement dépendante du temps et doit s'approcher le plus possible de la perfection, même si la plupart d'entre nous qui avons Microsoft Windows ne serions pas d'accord. Lorsque nous mettons des applications en marché, nous devons offrir certaines garanties d'un point de vue de la sécurité et de la société, je pense entre autres aux contrôles des centrales nucléaires et aux contrôles des rayonnements. Il y a donc des domaines où cela ne fonctionne pas, mais il y a beaucoup de domaines sociaux où cela fonctionnerait. Je pense que si nous avions un programme, il aurait du potentiel.

Le président: Vous avez trente secondes.

M. Andrew Cardozo: Je voulais seulement ajouter que vous avez vraiment cerné le problème, monsieur Lake.

Concernant les personnes ayant une incapacité, j'ai eu l'occasion de travailler au dossier de l'équité en matière d'emploi pendant une bonne vingtaine d'années. Il y a longtemps, le débat tournait autour des personnes, de leurs droits et du coût qu'elles représenteraient pour les employeurs, un coût d'affaires. Aujourd'hui, le débat est bien différent. Aujourd'hui, les employeurs disent vouloir de ces personnes. Tout ne dépend plus seulement de la personne; les employeurs veulent vraiment trouver une solution, c'est essentiel pour l'économie, parce que nous avons vraiment besoin de la participation de tous.

Je pense donc que ce sera beaucoup plus facile à l'avenir de soulever ces questions dans les discussions.

M. Mike Lake: Je pense qu'il importe qu'en tant que société, nous commençons à voir l'embauche de ces personnes comme une occasion plutôt que comme une forme de charité.

Le président: Merci, monsieur Lake.

J'ai une petite question pour vous, monsieur Cardozo. Au sujet du cadre de référence national d'agrément et de la reconnaissance des titres de compétence étrangers, y a-t-il d'autres pays qui ont pris des mesures semblables que vous nous recommanderiez de prendre pour modèle au Canada?

Nous parlons de la mise en place de notre programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers, mais vous allez plus loin et parlez de la reconnaissance des compétences et de l'établissement d'un cadre de référence. Qu'en pensez-vous? Y a-t-il des pays qui le font déjà ou qui le font bien?

M. Andrew Cardozo: D'après ce que je comprends, le gouvernement national de l'Australie s'est penché sur la question et a créé un organisme de ce type. Ce serait donc un exemple.

J'aimerais bien vous faire parvenir un rapport que nous venons de publier et qui s'intitule *Who Does What in FCR?* (Qui fait quoi en RTCE?) sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Il est assez bref, mais présente les nombreux organismes, gouvernements, ONG et établissements d'éducation qui y travaillent actuellement.

Je pense que si ce nouvel organisme n'est qu'un service de référence pour commencer, ce sera déjà d'une aide inestimable. Si l'on va plus loin et qu'on en fait plus, les débouchés seront multiples. Compte tenu du grand réseau d'acteurs dans le pays, s'il y avait un système pour faciliter la vie aux nouveaux arrivants, il serait d'une aide inestimable.

Le président: Monsieur Swinwood, la parole est à vous.

M. Paul Swinwood: J'aurais une brève observation à faire à ce sujet. J'ai un employé qui est à Lisbonne aujourd'hui pour participer à la rencontre mondiale sur les professionnels formés à l'étranger et leur transfert, sur la façon dont on reconnaît les professionnels et leurs compétences. Nous sommes donc en train de déterminer quels pays — et je parle de 160 pays sur les 188 pays du monde — essaient de s'organiser comme fournisseurs ou récepteurs de professionnels formés à l'étranger.

Le président: C'est très bien.

Monsieur Cardozo, si vous pouviez remettre la documentation à ce sujet à la greffière, ce serait fantastique. Nous verrons à ce que tous les membres du comité la reçoivent.

Oui, monsieur Hébert.

M. Paul Hébert: J'aimerais aussi souligner l'exemple de l'Australie. Je sais que dans l'industrie minière, l'Australie est un grand joueur. Elle a pris beaucoup de mesures dans sa politique

d'immigration et a tenu compte des facteurs de la RTCE. Il ne s'agit pas seulement de reconnaître les titres de compétences étrangers, mais aussi les compétences étrangères. Nous suivons nous aussi de très près ce qui se passe là-bas, ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Nous pourrions vous faire parvenir de l'information par Andrew et nous en aurons plus bientôt.

Le président: Je vous remercie infiniment.

Nous allons entreprendre un second tour pendant lequel chacun aura cinq minutes. Nous allons commencer par M. Valley.

M. Roger Valley (Kenora, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président, et je vous remercie de votre exposé.

J'ai été encouragé d'entendre M. Cardozo dire que depuis plus d'une vingtaine d'années, le gouvernement fédéral, quelle qu'en soit l'allégeance politique, travaille à cette question. Je suppose que nous sommes tous ici pour comprendre comment nous pouvons améliorer la situation.

Mes questions vont porter sur l'exploitation minière ou s'inscrire dans cette veine. Nous avons analysé les tendances futures, de même que l'évolution des demandes énormes ou rapides sur notre cycle à court terme. Je vais prendre l'exemple de ma propre circonscription.

Dans le Nord-Ouest de l'Ontario, nous avons énormément de potentiel grâce à certaines activités minières actuelles et aux actions accréditives. Tout le monde travaille. C'est un bon programme dans une région où le chômage est très présent. Ma circonscription est la huitième plus grande au Canada. Elle s'étend sur environ 250 000 kilomètres carrés. Il n'y a pas de routes. Il y a plus de collectivités éloignées que partout ailleurs au Canada. Je parle de collectivités des Premières nations.

Il va y avoir des débouchés d'emploi là-bas. Prenons l'exemple du site du lac Victor et des mesures que nous prenons pour préparer ces populations à participer à l'emploi. Le taux de chômage y est de 85 à 90 p. 100 actuellement. Nous avons une culture différente. Il y a des endroits au Canada où les gens commencent à peine à voir des véhicules depuis quelques dizaines d'années, où la télévision n'est présente que depuis 25 ans, où l'on vient tout juste de construire des aéroports pour que les avions puissent atterrir toute l'année. La plupart des gens ne s'en rendent pas compte. C'est un immense choc culturel.

M. Swinwood a parlé des diplômés de 11^e et de 12^e années, mais il n'y a pas d'école secondaire dans ces régions. Il y a des écoles primaires. Quelques-unes des plus grandes collectivités commencent à pouvoir se doter d'écoles secondaires. La plupart recourent à des écoles secondaires éloignées.

Comment pouvons-nous voir l'avenir pour comprendre qu'il va y avoir beaucoup d'emplois? Ce seront peut-être des emplois à court terme, pour 5, 10 ou 15 ans, mais comment pouvons-nous faire participer les gens qui vivent là-bas?

● (1205)

M. Paul Hébert: Il ne fait aucun doute que l'industrie est cyclique et que nous sommes en plein milieu du boom de ce cycle. Tout le monde semble d'accord pour dire que ce boom va se prolonger, mais il va inévitablement cesser un moment donné.

En ce moment, les débouchés sont énormes compte tenu du succès que connaît le secteur minier et de sa proximité des collectivités autochtones dans le Nord de l'Ontario et en fait, dans tout le Nord canadien, où il y a quelque 1 200 collectivités autochtones dans un rayon de 200 kilomètres d'un site minier.

Il y a des mesures particulières qui sont prises. À titre d'exemple, De Beers, en partenariat avec JBET, James Bay Employment and Training, offre de la formation directement dans la collectivité en vue de son projet au lac Victor. Malgré la nature cyclique de l'industrie, grâce au développement des normes professionnelles, les travailleurs acquerront des compétences transférables qui pourront être reconnues par des employeurs d'autres secteurs au moment du déclin. Encore une fois, ces normes professionnelles donneront de la mobilité aux travailleurs et leur permettront de continuer d'occuper un emploi significatif.

M. Roger Valley: Quelqu'un a mentionné la mobilité de la main-d'œuvre. Je ne peux penser à rien de mieux qu'à une main-d'œuvre mobile et formée prête à se déplacer au pays lorsque le déclin viendra, mais je suis particulièrement inquiet.

Je pense que vous avez pris l'exemple de De Beers, qui déploie des efforts en ce sens. L'entreprise a un site, elle participe à la formation, mais pour pouvoir accepter un plus grand nombre d'employés, elle a déclassé beaucoup de postes. J'aimerais savoir ce que vous en pensez. Je ne sais pas si j'utilise le bon terme, mais ce qu'elle a dit, c'est que s'il y a 600 personnes qui travaillent dans cette mine (je lance un nombre en l'air, je ne connais pas le nombre exact), 50 n'ont pas besoin de détenir un diplôme d'études secondaires. Compte tenu de la main-d'œuvre qu'il y a là-bas et de la quantité de travail qu'elle peut abattre, l'entreprise a déterminé que 125 employés n'auraient pas besoin d'un diplôme d'études secondaires.

Que pouvons-nous faire dans ce domaine? Comment pouvons-nous offrir une éducation secondaire dans ces régions aux 475 autres personnes qui seront employées? Nous savons bien que nous n'en ferons pas tous des ingénieurs et des professionnels hautement qualifiés, mais par où pouvons-nous commencer?

De Beers a commencé tôt. Il y a eu quelques décrochages, surtout à cause des formalités administratives. Mais par où pouvons-nous commencer, compte tenu qu'il pourrait y avoir des milliers d'emplois dans le Nord de l'Ontario pour lesquels personne n'a encore la formation requise? Comment pouvons-nous procéder?

M. Paul Hébert: Je vais vous reparler encore des normes professionnelles et des partenariats avec les établissements postsecondaires. Je pense qu'il est bon que les exigences aient été modifiées pour permettre à un plus grand nombre de personnes d'accéder à ce marché du travail. Cependant, ce ne devrait pas être tout.

Ces normes et la compréhension de la progression dans les diverses carrières d'une industrie donnent à l'employeur et au système d'éducation l'information voulue pour offrir du perfectionnement, c'est-à-dire de la formation en milieu de travail ou même un retour à l'école en alternance avec le travail, pour que les personnes, particulièrement les Autochtones, puissent accéder à des niveaux d'emploi supérieurs.

C'est sans contredit un défi en ce qui concerne la collectivité autochtone. Dans certains cas, le taux d'emploi des Autochtones est très élevé, mais ils travaillent presque tous dans le même type d'emploi.

M. Roger Valley: Lorsque De Beers embauche 125 personnes (encore une fois, ce n'est qu'un nombre en l'air) qui sont prêtes à travailler, mais qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires, y a-t-il des programmes gouvernementaux ou des mesures en vue de l'avenir pour les aider, comme des formations en apprentissage, pour les former pendant qu'ils sont sur les lieux? Pouvons-nous faire quoi que ce soit du genre?

M. Paul Hébert: Je ne connais aucun programme particulier, mais je pense que ce serait vraiment une belle occasion d'offrir aux travailleurs une formation générale, par exemple, pour leur permettre de terminer leurs études pendant qu'ils travaillent.

• (1210)

M. Roger Valley: De l'aide gouvernementale en partenariat avec l'entreprise?

M. Paul Hébert: Exactement, des mesures grâce auxquelles l'injection de fonds fédéraux ou provinciaux pourrait s'ajouter à l'investissement de l'employeur.

Le président: Merci.

Monsieur Swinwood, vous avez dix secondes.

M. Paul Swinwood: Industrie Canada a un programme qui s'appelle Premières Nations sur Rescol et qui est offert à toutes les collectivités autochtones grâce à la technologie par large bande. C'est une façon d'offrir de l'éducation, des programmes et tout le reste à ces collectivités éloignées. C'est un excellent programme qui devrait se poursuivre.

Le président: Merci, monsieur Swinwood.

Nous allons donner la parole à M. Lessard pour cinq minutes.

La parole est à vous.

[Français]

M. Yves Lessard (Chambly—Borduas, BQ): Merci, monsieur le président.

Je veux aussi remercier nos témoins de leur présence ce matin. C'est très instructif pour nous et ce sera fort utile aussi pour la conclusion de nos travaux.

Je commencerai d'abord par la question des mines. J'ai grandi dans une région minière, l'Abitibi, dans des familles de mineurs. Or, un volet n'est pas abordé ici, et je me demande pourquoi. C'est celui de l'exigence physique inhérente au métier de mineur.

On traite beaucoup de la question des qualifications. Il faut former les gens pour qu'ils puissent assumer la fonction de mineur. Fait assez percutant, la moitié des travailleurs miniers sont âgés entre 40 et 54 ans. C'est donc une main-d'œuvre assez vieille, et il pourrait s'avérer difficile de la renouveler.

Une de mes perceptions a trait aux exigences physiques. De plus, un grand nombre de mines disposent de moyens archaïques pour les exploiter. Par exemple, certaines mines utilisent encore des perforatrices percutantes. Il s'agit d'un outil très exigeant pour le dos. Ainsi, un mineur sous terre qui franchit le cap de la cinquantaine réalise quasiment un exploit. On observe d'ailleurs un des plus hauts taux d'accidents et de mortalité dans les mines. Je pense qu'il faut aussi le reconnaître.

Selon vous, les exigences physiques sont-elles un facteur aggravant de la situation des mines, ou non? Si c'est le cas, que prévoit-on faire pour diminuer ces exigences afin d'intéresser les jeunes au travail minier? Une mine ne fonctionne que si on peut en extraire du minerai. La tâche minière la plus importante est, à mon avis, l'extraction du minerai.

M. Paul Hébert: Le problème est carrément la perception voulant qu'il s'agisse d'un travail très exigeant sur le plan physique et un travail *low tech*. C'était vraiment le cas dans le passé. Il y aura toujours des métiers exigeants. Pour ma part, j'aurais bien du mal à travailler avec un marteau perforateur sur béquille foreuse qui pèse 100 ou 125 livres.

Par contre, les avancées technologiques des 20 à 30 dernières années sont majeures et ont un impact réel sur le travail et le niveau d'effort physique.

Vous avez aussi parlé du taux de mortalité. On a assisté à un déclin très important de ce taux. Le secteur minier n'est plus un secteur où le taux de mortalité compte parmi les plus élevés. Cependant, vous soulevez un point très important. C'est l'un des obstacles au recrutement. On observe cette perception chez les jeunes, mais elle est surtout ancrée chez les parents, ceux qui influencent le plus les choix des jeunes.

Notre défi est de donner les faits réels aux enseignants, aux parents et aux jeunes pour qu'ils puissent faire des choix éclairés.

Je ne dis pas de faire de la propagande pour notre secteur ou un autre, mais je suggère de dire simplement les faits afin que les jeunes sachent exactement de quoi il s'agit. On ne cache pas le fait qu'il y a du travail physique, mais on dit également qu'il y a du travail de très haute technologie, et que du travail qui se faisait avant sous terre se fait désormais en surface.

• (1215)

M. Yves Lessard: Allons un peu plus loin, toujours dans les mines de l'Abitibi. Il faut reconnaître qu'on extraie encore des minéraux avec des instruments comme un *jack drill*, une perforatrice percutante.

Monsieur Swinwood, il me semble qu'on peut faire un bon alliage sur le plan du développement de la technologie minière. Y a-t-il des choses qui se font à ce chapitre? Vous avez beau dire que la situation a beaucoup évolué — je respecte votre opinion et je l'admets —, mais si on compare le secteur minier avec d'autres secteurs d'activité, il est loin d'être à jour sur le plan technologique.

Y a-t-il quelque chose qui se fait entre les deux ou se contente-t-on de dire que la situation s'est améliorée et que c'est suffisant?

M. Paul Hébert: Une foule d'activités ont lieu en matière de recherche et développement. Le secteur minier est un des secteurs qui dépense le plus d'argent dans ce domaine. Je suis certain que ces gens n'ont jamais l'impression d'avoir enfin atteint leur but. Les recherches ne cessent jamais; il faut toujours appliquer la dernière technologie en date. Les gisements se trouvent de plus en plus en profondeur, et pour les atteindre, il faut de nouvelles technologies. Il y a des partenariats avec l'industrie, par exemple à l'Université Laurentienne, dans la région de Sudbury. Des organismes comme MIRARCO et CAMIRO dépensent beaucoup de ressources pour s'assurer que les meilleures technologies sont sur place, dans les compagnies minières.

[Traduction]

Le président: Nous allons passer à la prochaine question de Mme Savoie.

[Français]

Mme Denise Savoie: Merci, monsieur le président.

Le recrutement et la rétention d'employés dépendent de la sécurité d'emploi et de la qualité des emplois. J'aimerais savoir ce que font les conseils sectoriels pour créer de bons emplois.

[Traduction]

M. Andrew Cardozo: Il est clair que la rétention, dans une perspective d'éducation permanente, est l'un de nos principaux défis. Nous voulons favoriser une culture d'apprentissage au pays. Il importe de nous assurer que nos employés évoluent avec la technologie, qui évolue rapidement. De cette façon, les employés peuvent sentir qu'ils font partie de la population active et qu'ils ont

pleinement l'accès à l'avancement dans un bureau ou une usine. La rétention et l'éducation permanente sont donc des enjeux auxquels nous consacrons beaucoup d'attention, tout comme aux compétences essentielles.

Quelqu'un a posé une question sur l'alphabétisme. Toutes les compétences essentielles sont importantes : l'alphabétisme, les mathématiques, l'informatique et des compétences générales comme l'analyse de documents et le travail d'équipe. Toutes ces compétences contribuent à ce que les personnes soient bien dans leur milieu de travail, qu'elles y restent et qu'elles y apportent leur contribution maximale.

Mme Denise Savoie: Quel devrait être le rôle du gouvernement? Certaines personnes réclament une stratégie nationale sur l'éducation permanente pour répondre aux besoins dont vous avez parlé, de même qu'une communion entre les différents ordres de gouvernement et les conseils. Comment verriez-vous l'élaboration d'une telle stratégie?

M. Andrew Cardozo: Il y a déjà des morceaux en place. Pensons à la stratégie sur les compétences essentielles, qui comprend neuf compétences différentes : la lecture de textes, l'utilisation de documents, le calcul, la rédaction, la communication verbale, le travail d'équipe, les capacités de raisonnement, l'informatique et la formation continue.

Avec les conseils sectoriaux, nous incitons les entreprises à mettre en oeuvre, à l'usine, au bureau ou à la mine, la stratégie sur les compétences essentielles pour encourager les personnes à apprendre toutes ces choses. Dans le milieu de travail moderne, il faut être alphabète, mais également maîtriser les autres compétences que j'ai mentionnées.

• (1220)

Mme Denise Savoie: Pour revenir aux compétences que vous avez nommées, décrivez-moi les étapes. Supposons que je suis employée dans une mine; quelle est la marche à suivre, à quoi ai-je accès et comment m'encourage-t-on? Comment ce programme fonctionne-t-il sur le terrain?

M. Andrew Cardozo: Le Conseil du camionnage, par exemple, travaille avec ses employés à ce qu'ils aient les compétences nécessaires. Il peut y avoir des conducteurs de camions analphabètes. Il y a certainement des personnes dans ce secteur qui ne savent pas utiliser un ordinateur. Aujourd'hui, presque tous les emplois nécessitent l'utilisation de l'ordinateur dans une certaine mesure. Ce conseil offre donc des cours à ses employés pour les mettre à jour.

Je vais vous donner un autre exemple. Le Conseil du SERAC, c'est-à-dire du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada, offre des cours par satellite dans des endroits comme le Canadian Tire ou Joe's Garage. Les employeurs peuvent consacrer peut-être trois heures à un certain module de formation. Je pense que Jennifer Steeves du Conseil du SERAC va être ici jeudi. Elle va certainement pouvoir vous renseigner davantage.

Ce sont deux exemples.

Mme Denise Savoie: Est-ce du temps que l'employeur donne à l'employé?

M. Andrew Cardozo: C'est un très bon point, fondamental. Lorsqu'on offre de la formation en milieu de travail, par satellite ou Internet, il est beaucoup plus facile pour les employeurs de permettre aux employés de suivre de la formation pendant leurs heures de travail. Pour beaucoup de personnes, particulièrement celles qui ont de jeunes enfants, il n'est pas facile de suivre un cours du soir après une journée de travail.

Bref, cela fait effectivement partie de toute la stratégie. On incite les employeurs à suivre cette formation et à permettre aux travailleurs de la suivre aussi pendant leurs heures de travail rémunérées.

Mme Denise Savoie: Vous avez mentionné l'importance de fournir aux universités, aux écoles et à d'autres de l'information sur le marché du travail. Comment évalueriez-vous l'information sur le marché du travail qui existe actuellement, qui est fournie par le gouvernement fédéral?

M. Andrew Cardozo: Elle est pas mal, mais pour l'instant, elle est de nature très générale. Vous parlez de plusieurs études différentes quand vous faites allusion à toute l'information concernant le marché du travail qui est publiée.

Je déteste dire que tout cela revient à une question d'argent, mais en un certain sens, c'est vrai.

Mme Denise Savoie: Il en est toujours ainsi.

M. Andrew Cardozo: Si vous voulez avoir une idée du nombre de géologues dont vous avez besoin à Victoria ou à Saskatoon, Statistique Canada ne peut pour l'instant vous renseigner que sur le besoin de géologues à l'échelle du Canada. Si vous souhaitez réduire le champ, par exemple, à l'exploration minière à Saskatoon, il devient beaucoup plus difficile d'obtenir cette information, à moins que vous n'effectuiez une étude beaucoup plus fouillée.

Mme Denise Savoie: Donc, actuellement, ces données n'existent pas.

M. Andrew Cardozo: Elles existent pour certains secteurs. Ainsi, le secteur du tourisme a un compte satellite chez Statistique Canada. Le ministère est capable de livrer des données pour les très grands secteurs, mais pour pour les secteurs moyens et petits.

Mme Denise Savoie: Je vous remercie.

Le président: C'est tout le temps dont nous disposons pour cette question. Nous allons passer au dernier intervenant du deuxième tour de table.

Monsieur Storseth, vous avez cinq minutes.

M. Brian Storseth (Westlock—St. Paul, PCC): Je vous remercie beaucoup, monsieur le président.

Je tiens à remercier ces messieurs d'avoir pris la peine de venir et de présenter des arguments aussi succincts et intelligents.

Le Canada a, selon moi, les meilleurs établissements d'enseignement du monde. Ainsi, certaines de nos universités — Acadia, St. Francis Xavier, University of Alberta —, voire certaines de nos écoles de formation technique — NAIT, par exemple, et SAIT — comptent parmi les plus avancées du monde. Par contre, un des reproches que j'ai entendus à l'égard de ces établissements, c'est qu'ils sont incapables de modifier rapidement leurs programmes d'enseignement de manière à les adapter aux besoins de l'industrie, aux besoins avec lesquels l'industrie est actuellement aux prises, dans un certain sens.

Je demande à chacun d'entre vous de vraiment prendre le temps de répondre à cette question. Quel rôle voyez-vous certains collèges privés, par exemple ceux qui sont représentés par l'Association Nationale des Collèges Carrières, assumer pour répondre aux pénuries de main-d'oeuvre dans vos secteurs?

M. Andrew Cardozo: Je pourrais peut-être répondre le premier.

Monsieur Storseth, vous avez mentionné que nous avions fait des observations—et je cite—« succinctes et intelligentes ». Je vais vous demander de répéter cela à mes deux adolescents, au téléphone.

Des voix: Oh, oh!

M. Andrew Cardozo: Quand je discute avec eux de choix de carrière, ils me disent que mes propos sont tout à fait insensés.

En ce qui concerne les collèges, une des réalisations intéressantes que les conseils sectoriels ont développées de concert avec l'Association des collèges communautaires du Canada a été une série de ce que nous appelons des groupes d'affinités. Ils ont conçu un groupe d'affinités en collaboration avec chacun de nos secteurs. Le groupe incluait entre autres des doyens, des enseignants et des professeurs d'un peu partout au pays. Ainsi, un de ces groupes porte sur le secteur minier, un autre, sur les questions de haute technologie et ainsi de suite.

Il s'agit d'un processus dans le cadre duquel les enseignants, les doyens et toutes ces personnes qui oeuvrent dans des collèges un peu partout au pays collaborent avec le conseil sectoriel de manière à avoir une corrélation étroite entre ce qu'ils enseignent et ce que recherchent les employeurs. Ces groupes ont vu le jour au cours des dernières années et fonctionnent plutôt bien.

La formule convient particulièrement bien aux collèges parce qu'ils sont plus axés sur l'emploi. Comme nous l'avons mentionné, des initiatives du genre sont en cours auprès d'établissements de niveau secondaire. Le problème actuel concerne les universités. Elles ne se conçoivent pas tout à fait comme étant autant axées sur l'emploi. Elles continuent de se percevoir comme des hauts lieux du savoir. Certaines facultés, comme celles du commerce, sont plus axées sur l'emploi, mais nous n'avons pas réussi à établir ce genre de relation avec les universités.

J'espère que NAIT et SAIT sont en train d'emprunter la bonne voie. Certes, ils collaborent avec plusieurs de nos conseils.

● (1225)

M. Paul Hébert: Le modèle des groupes d'affinités fonctionne bien. Dans le secteur minier, nous avons la chance de compter un nombre d'établissements relativement plus petit que, par exemple, le secteur des technologies de l'information. En effet, on dénombre neuf universités et quelque 16 collèges communautaires et instituts de technologie. C'est un groupe gérable avec lequel l'industrie peut communiquer et échanger des idées, pour faire en sorte qu'il s'adapte le plus possible.

Toutefois, il n'y a pas que le fait qu'il coûte cher de changer un programme d'enseignement rapidement. Il faut aussi tenir compte du changement technologique et de la nécessité d'avoir sur place du matériel que peuvent utiliser les étudiants. Parfois, ce matériel peut coûter jusqu'à \$ 1 million pièce environ, si ce n'est plus. Donc, il faut non seulement favoriser la création de liens entre les employeurs et chaque établissement, mais également faire en sorte que ces partenariats s'établissent en fonction de la réalité pancanadienne de l'industrie, pour que les compétences demeurent transférables.

Cela peut se faire avant même le niveau postsecondaire. J'en prends pour exemple un projet pilote en cours en Ontario actuellement, dans le cadre duquel l'étudiant se spécialise dans l'acquisition d'un niveau élevé de compétences. Un des projets pilotes se déroule à Sudbury, pour le secteur minier, et grâce à celui-ci, l'étudiant obtient son diplôme d'études secondaires, puis suit une formation sur le tas assurée par l'employeur, après quoi il obtient des crédits pour cette formation. Selon les résultats du projet pilote, notre conseil examinera la possibilité de multiplier ce genre d'initiative. Le choix logique suivant serait probablement le Québec, en raison de l'importance du secteur minier là-bas. C'est une chose que nous envisageons, de concert avec le conseil sectoriel du Québec. C'est une porte d'entrée naturelle vers un lien plus efficace entre le régime d'études postsecondaires et les besoins de l'industrie.

M. Paul Swinwood: Pour ce qui est du secteur de la haute technologie, notre groupe d'affinités avec l'ACCC regroupe 110 collèges répartis un peu partout au Canada.

Notre dernière réunion, tenue en mai, incluait également des représentants des collèges privés membres de l'Association Nationale des Collèges Carrières qui font eux aussi de la formation en technologie de l'information. La réunion a porté sur cinq points différents. Elle a été très constructive, très intéressante. Au niveau du collège, voire du collège privé, nous sommes très heureux de l'évolution des choses.

Au niveau de l'université, nous devons travailler individuellement avec chacune d'entre elles. Nous avons eu beaucoup de succès dans nos efforts en vue de faire changer le programme d'études en informatique à l'université Dalhousie. Elle vient en effet d'inclure un baccalauréat en informatique — plutôt que simplement en traitement de l'information — en partenariat avec le ministère du Commerce, celui de la Santé et, je crois, celui de l'Environnement. Le projet a été approuvé en juillet par le Sénat, les cours ont débuté en septembre, et 48 p. 100 des étudiants inscrits sont des femmes. Donc, il est possible d'avoir un impact, mais les changements systémiques ne se font pas du jour au lendemain.

M. Brian Storseth: Je vous remercie.

J'ai une autre petite question, qui concerne en réalité davantage le secteur minier.

Nous savons que le secteur est aux prises avec des pénuries graves actuellement. À quel point la main-d'oeuvre est-elle mobile dans ce secteur? Fait plus important encore, êtes-vous capable d'aller chercher les travailleurs de certains secteurs où il y a un ralentissement, par exemple en exploitation forestière?

• (1230)

M. Paul Hébert: Le degré de mobilité varie selon le métier ou la profession. Les emplois professionnels ont tendance à être plus mobiles, à l'exception des géoscientifiques, des géophysiciens, qui relèvent d'une réglementation provinciale. Ils doivent recevoir l'agrément de la province pour pouvoir y travailler. Bien souvent, les contrats offerts n'ont qu'une durée de quelques jours, de sorte qu'ils doivent franchir toutes les étapes d'un processus qui coûte des centaines de dollars et prend des semaines, pour ne travailler que quelques jours. Dans d'autres domaines d'emploi exigeant le certificat portant le Sceau rouge, les travailleurs sont plus mobiles. Par exemple, les ingénieurs sont très mobiles. Dans certains emplois consacrés à la production, ils le sont moins.

Nous sommes en train d'examiner de très près le profil de compétences des travailleurs de certaines branches de l'exploitation forestière et du secteur manufacturier, de manière à en dresser une liste et à repérer les lacunes qui pourraient les empêcher de travailler

dans le secteur minier. Cette initiative est en cours. Instinctivement, je vous dirais que le profil des compétences a l'air très bien et que nous devrions pouvoir placer beaucoup de ces travailleurs dans d'autres emplois beaucoup plus rapidement que s'ils étaient venus d'ailleurs.

M. Brian Storseth: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: C'est maintenant le tour de M. Murphy, pour cinq minutes.

L'hon. Shawn Murphy (Charlottetown, Lib.): Monsieur le président, je vous remercie beaucoup.

Je tiens à remercier les témoins d'avoir répondu à notre invitation.

Il y a un point au sujet duquel j'aimerais avoir leurs observations, et il s'agit du travailleur âgé. À la lecture de toute la documentation, il me semble y trouver un dénominateur commun : le Canada fait face à une bombe démographique à retardement, non seulement dans vos secteurs, mais dans tous les secteurs. Je crois que le taux de natalité est actuellement de 1,41, c'est-à-dire que seulement les deux tiers de la population sont renouvelés.

Une grande partie de ce qui se dit au sujet de l'immigration, des titres de compétence acquis à l'étranger et des taux de participation des personnes handicapées et des Autochtones ne fait en réalité que s'attaquer à la surface du problème. À mon avis, nous allons avoir un problème de taille sur les bras.

Un des problèmes que je constate et au sujet duquel j'aimerais avoir votre avis, sur le plan de la politique gouvernementale et des travailleurs âgés, est l'âge de la retraite imposé par les programmes gouvernementaux. L'âge d'admissibilité au Régime de pension du Canada a été abaissé à 60 ans et les avantages liés au travail ont été réduits à l'âge de la retraite. L'âge de la retraite baisse constamment depuis quatre ans ou quatre ans et demi. L'âge moyen était de 65 ans alors qu'il est maintenant de 60, si je ne m'abuse.

C'est là un problème — mais non pas le seul — que doit examiner le gouvernement, et j'aimerais avoir votre avis à ce sujet. Par exemple, en ce qui concerne la politique fiscale, vous nous avez décrit, vous et ceux qui ont posé des questions — des restaurants en Alberta et ailleurs —, une pénurie. Il existe probablement des personnes retraitées qui seraient ravies de travailler à temps partiel et de faire quelques centaines de dollars par semaine. Toutefois, si elles travaillent, leurs prestations du gouvernement baisseront d'autant, ce qui crée des problèmes. Nous sommes une société plus en santé.

Vos conseils ont-ils des recommandations particulières à faire au gouvernement pour traiter de toute la question du taux de participation de la cohorte des 60 à 70 ans? Je sais que pour certains d'entre vous dans le secteur des technologies de l'information, la question n'est pas pertinente, mais elle l'est dans d'autres secteurs, par exemple dans celui du tourisme, qui fait face à une crise. Le problème est probablement moins pertinent dans l'industrie minière, mais il l'est dans d'autres secteurs, et M. Cardozo les connaîtrait.

M. Paul Hébert: La question des travailleurs âgés est très importante dans le secteur minier, en raison des faits que je vous ai énumérés dans mon exposé. L'expression « travailleurs âgés » dans le secteur minier a tendance à inclure des personnes qui autrement ne seraient pas considérées comme tels, parce que dans notre secteur, des personnes ayant entre 50 et 55 ans prennent leur retraite après 30 années de service, mais ne sont pas prêtes à cesser complètement de travailler.

Les entreprises font preuve de plus en plus de souplesse dans la façon dont elles répondent aux besoins de ces personnes. Ce que je dis, quand je rencontre des groupes de mineurs, c'est qu'il y a toujours une prépondérance d'hommes blancs de 55 ans dans la salle. Tout cela sans vouloir manquer de respect à ces personnes, parce que j'espère être de leur nombre un jour.

Des voix: Oh, oh!

Une voix: Dans bien des années.

M. Paul Hébert: Pas tant que cela.

Le besoin existe certainement, et les employeurs commencent à se montrer plus souples face à ces travailleurs âgés. Il se peut qu'il existe d'autres aménagements possibles qui rendraient plus rentables le retour au travail et l'utilisation des connaissances acquises sur une période d'une vingtaine d'années, en moyenne.

L'hon. Shawn Murphy: À nouveau, je m'adresse à vous afin de me faire une meilleure idée des recommandations que nous pourrions faire au sujet de la politique gouvernementale. N'oubliez pas que nous avons abaissé de 65 à 60 ans l'âge d'admissibilité aux prestations du Régime de pension du Canada il y a plusieurs années. Nous avons ainsi favorisé la prise de la retraite à un âge plus jeune, et notre régime fiscal concernant les prestations gouvernementales pénalise souvent les personnes à faible revenu qui travaillent. Je parle par exemple de ceux qui obtiennent le supplément de revenu garanti. Si l'on fait de l'argent, on se retrouve automatiquement à perdre l'équivalent en prestations. Il n'y a donc absolument pas d'incitatif au travail.

• (1235)

M. Andrew Cardozo: Si ce que vous me demandez, c'est de savoir si, selon moi, il faudrait relever à 65 ans l'âge d'admissibilité aux prestations du Régime de pension du Canada, je refuse de me mouiller.

Je suppose que la plupart des provinces ont laissé tombé l'âge de la retraite obligatoire, de sorte que certaines personnes, si elles le désirent, peuvent travailler au-delà de 65 ans. Je crois que les incitatifs sont la meilleure façon de permettre à ces personnes de travailler au moins à temps partiel si elles le souhaitent et bien des gens qui prennent leur retraite plus jeunes souhaitent effectivement travailler à temps partiel. Donc, l'offre d'incitatifs, par la voie du régime fiscal notamment, facilite les choses.

Nous faisons face non seulement à une diminution du nombre de personnes membres de la population active quand elles prennent leur retraite, mais également à une énorme perte de compétences et de savoir. Toutefois, tout bien compté, monsieur Murphy, je dois dire que tout ce que nous faisons, c'est de reporter de cinq à dix ans à peu près le problème. Le problème démographique plus général est loin d'être réglé. Il est intéressant de constater qu'il y a 10 ou 20 ans, la problématique était de savoir comment persuader les travailleurs de prendre leur retraite pour faire de la place aux jeunes. Voilà que nous effectuons un virage de 180 degrés et que nous voulons que les travailleurs demeurent au travail; toutefois, nous avons tous décidé que nous voulions prendre notre retraite tôt.

M. Paul Swinwood: En tant que personne qui ne prévoit pas de prendre sa retraite avant l'âge de 99 ans, je serais très curieux de savoir à combien reviennent le supplément de revenu garanti et les autres mesures dont vous avez parlé. Je suis déjà admissible à certaines de ces prestations, mais j'ai décidé de ne pas y recourir parce que j'ai beaucoup trop de plaisir à travailler. Donc, une des questions consiste à mettre en place un environnement de travail

dans lequel les travailleurs âgés peuvent continuer de participer, sans être pénalisés.

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Nous allons maintenant céder la parole à M. Brown pour cinq minutes.

M. Patrick Brown (Barrie, PCC): Merci, monsieur le président. Je vais partager le temps qui m'est alloué avec Lynne. Par contre, je serai le premier.

Comme je viens de l'Ontario — bien que j'aie entendu parler jusqu'à un certain point de la Colombie-Britannique et de l'Alberta —, j'aimerais savoir quelle pénurie de compétences vous remarquez en Ontario et à quoi cette région du pays est confrontée? Ensuite, je m'intéresse à d'éventuels problèmes de mobilité interprovinciale que vous auriez pu remarquer au sein de vos secteurs respectifs.

M. Andrew Cardozo: Je pourrais peut-être essayer, le premier, de vous répondre.

Le secteur manufacturier ontarien, qu'il s'agisse de la branche des matières plastiques ou de la fabrication du bois, connaît certainement des difficultés. Plus de 60 p. 100, je crois, des entreprises du secteur canadien des matières plastiques se trouvent à une heure de route de la grande région de Toronto, de sorte que les personnes de votre circonscription et des villes environnantes qui feraient partie de ce secteur feraient certes face à des pénuries.

Les services de police représentent un autre secteur qui a des problèmes à l'échelle du pays. Le premier ministre a mentionné qu'il souhaite voir les effectifs de la GRC augmenter de beaucoup. Ce ne sera pas facile. La police a annoncé récemment qu'elle souhaite recruter 130 nouveaux policiers à peu près d'ici à la fin de l'année civile. Il va être réellement difficile de trouver ces personnes au Canada, peu importe à quel point nous en avons besoin et souhaitons les affecter à des endroits comme Toronto et Ottawa.

La plupart des secteurs, sauf peut-être celui des pêches, sont membres de notre conseil et comptent beaucoup de membres en Ontario. Je n'en connais pas beaucoup qui ne sont pas aux prises avec des pénuries.

M. Paul Hébert: Le secteur minier de l'Ontario, étant donné que l'Ontario est la province où il y a le plus d'activité minière au pays, est certes aux prises avec ces pénuries. Les priorités de notre secteur sont les ingénieurs, les géoscientifiques et les gens de métier. Certains segments du secteur manufacturier connaissent un ralentissement, de sorte que nous examinons la possibilité de recycler ces travailleurs pour contrebalancer la pénurie.

J'ai abordé la question de la mobilité quand j'ai dit que certains emplois étaient très mobiles alors que d'autres ne l'étaient pas du tout. Revenons-en à ce que j'ai dit. C'est un problème qui peut être réglé en élaborant et en appliquant des normes professionnelles. Ainsi, les employeurs et les établissements un peu partout au pays parleraient le même langage en matière de formation et reconnaîtraient les compétences et les titres de compétence des travailleurs.

•(1240)

M. Paul Swinwood: Ce que nous constatons, c'est que le ralentissement du secteur manufacturier touche un secteur qui a été, je dirais, « le premier entré, le dernier sorti », si bien que beaucoup de personnes qui perdent leur emploi dans le secteur manufacturier n'en cherchent pas un autre. Ces gens se trouvent dans la cinquantaine et reçoivent des avantages suffisants, compte tenu de leur régime de retraite anticipée. Bon nombre sont entrés sur le marché du travail avec seulement un diplôme d'études secondaires, s'ils étaient chanceux. Dès qu'ils ont quitté l'école secondaire, ils ont commencé à travailler à l'usine, comme l'ont fait tous les membres de leur famille: papa, l'oncle Georges, la tante Marie. Par conséquent, les personnes qui sortent de l'usine doivent recommencer une formation ou des études considérables pour être réembauchées; compte tenu de la composition démographique du groupe de personnes mises à pied, c'est tout un défi de leur trouver un autre emploi.

Si nous pouvons faire quelque chose, je dirais que le soutien à la rééducation professionnelle serait nécessaire pour que ces personnes soient réembauchées, et il faudrait bien davantage qu'une formation de six semaines ou de sept jours.

Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC): J'ai une brève question. Vous avez dit que neuf universités étaient membres de votre conseil sectoriel.

M. Paul Hébert: Oui, j'ai dit que neuf universités offraient une formation en génie minier au Canada.

Mme Lynne Yelich: Je pensais qu'elles faisaient partie de vos conseils sectoriels. Je me demande simplement pourquoi les universités de l'Arctique ne font pas partie de votre présentation. Compte tenu qu'elles ont la particularité d'être des universités circumpolaires, qu'elles gravitent autour du globe, je me demande pourquoi vous ne faites pas des pieds et des mains pour qu'elles se joignent à vos conseils sectoriels. Ou bien faites-vous ces efforts?

M. Andrew Cardozo: Je crois qu'un certain nombre de conseils auront des universitaires de divers établissements qui feront partie de leur conseil d'administration. Je ne sais pas combien d'universités font effectivement partie des conseils sectoriels.

Paul Hébert a mentionné certaines universités avec lesquelles ils avaient collaboré. Nous avons espéré pouvoir travailler avec l'AUCC, l'Association des universités et collèges du Canada, qui est le pendant de l'Association des collèges communautaires du Canada, et ce fut des relations de travail très fructueuses. L'AUCC est structurée différemment et n'offre pas vraiment de services à ses membres, alors nous allons devoir établir des relations avec des universités individuelles — et c'est ce qui est en train de se produire. Je ne dirais pas que nous faisons des pieds et des mains; j'aimerais bien le dire, mais nous ne sommes pas rendus là.

Mme Lynne Yelich: Je suis surprise que vous ne mentionniez pas la Saskatchewan lorsque vous parlez de l'industrie minière. Pourquoi? Elle se démarque certainement dans la production d'uranium, c'est le plus grand et le meilleur fournisseur de potasse du monde, et la production de diamants est sur la bonne voie. Je me demande donc si nos lois et nos règlements posent problème en Saskatchewan. La mobilité est évidemment un problème, parce que nous ne nous sommes pas embarqués avec l'Alberta et la Colombie-Britannique, alors la mobilité est presque le problème inverse que l'Alberta et la Colombie-Britannique ont réglé, mais nous ne l'avons pas fait.

M. Paul Hébert: La Saskatchewan occupe une place importante dans tous nos travaux, dans toute notre recherche, pour un certain nombre de raisons. Comme vous le dites, elle fait partie des plus

grands producteurs de potasse et d'uranium au monde, et l'inclusion autochtone paraît très prometteuse. En fait, Cameco et COGEMA ont fait l'objet d'une étude de cas approfondie, qui est maintenant montrée en exemple au reste de l'industrie minière canadienne.

Mme Lynne Yelich: Pourriez-vous nous envoyer une copie de cette étude? Si vous vous en servez comme exemple, j'aimerais en obtenir une copie.

Par ailleurs, monsieur Cardozo, j'aimerais aussi avoir vos notes.

M. Paul Hébert: Bien sûr.

Mme Lynne Yelich: Très bien. Merci.

Le président: Voilà, c'est tout le temps que nous avons, puisque nous devons examiner d'autres questions.

Je tiens à remercier ces messieurs à l'autre bout de la table d'avoir pris le temps de venir nous rencontrer. Comme vous l'avez déjà noté, il s'agit d'une question que notre comité a entrepris d'étudier. Nous croyons que c'est important. Nous sommes conscients que c'est un enjeu majeur dans l'évolution du pays. Nous voulons vous remercier de nous avoir éclairé un peu plus sur le sujet, pour que nous puissions faire des recommandations au gouvernement lorsque nous aurons terminé cette étude, espérons-le, à la fin de la présente année ou peut-être en 2008, selon le nombre de motions qui continueront d'être présentées. Quoi qu'il en soit, nous allons poursuivre nos travaux.

Encore une fois, merci infiniment d'avoir pris ce temps aujourd'hui. Passez un bel après-midi.

M. Paul Swinwood: Merci.

M. Paul Hébert: Merci.

Mme Lynne Yelich: Monsieur le président, je me demande pourquoi le conseil sectoriel de la police n'est pas ici aujourd'hui. J'avais vraiment hâte d'entendre ses représentants. J'ai quelques idées à leur transmettre.

•(1245)

Le président: Ils ont demandé de comparaître plus tard, alors ils reviendront.

Mme Lynne Yelich: Vous ne savez pas à quel moment?

Le président: Nous allons devoir parler à la greffière et voir à quel moment cette comparution peut s'insérer dans notre calendrier.

Mme Lynne Yelich: C'est très important que je les voie ici.

Le président: D'accord.

Nous passons maintenant à l'autre point de l'ordre du jour, les travaux du comité. Deux motions sont à l'étude.

Monsieur Martin, votre motion a été déposée mardi. Je vous invite à la défendre, puis nous pourrions en discuter.

M. Tony Martin (Sault Ste. Marie, NPD): Oui, j'aimerais proposer ma motion.

Compte tenu des compressions extraordinaires faites au ministère des Ressources humaines et du Développement social et de l'incidence qu'elles auront sur toutes les collectivités du pays, en particulier sur les personnes les plus à risque et les plus vulnérables — si on pense aux réductions à l'égard du secteur bénévole, par exemple — et de l'incidence qu'elles auront sur nos audiences sur l'employabilité, quand on regarde les programmes d'alphabétisation et d'emploi pour les jeunes, je crois qu'il est nécessaire que le comité suspende ses activités pour quelque temps et qu'il convoque la ministre. J'ai remarqué ce matin qu'un avis avait été publié pour annoncer la venue de la ministre le mardi suivant notre retour, ce qui tombe à point.

Je crois qu'il est essentiel aussi de convoquer des dirigeants du ministère, pour que nous puissions nous entretenir directement avec eux sur l'incidence de ces compressions sur leurs budgets, les services qu'ils pourront offrir et ce qu'ils en pensent; il faut entendre aussi les organisations dans nos collectivités qui vont devoir composer avec cette baisse de financement tout en essayant de fournir les services qu'elles se sont engagées à fournir.

Cela dit, j'aimerais proposer la motion.

Le président: Quelqu'un veut faire d'autres commentaires?

Monsieur Lake.

M. Mike Lake: Je redoute un peu que nous ayons à suspendre l'étude que nous faisons à l'heure actuelle, qui est très importante. Je crois que tout le monde ici reconnaît l'importance de l'étude sur l'employabilité. Certaines choses que nous avons apprises aujourd'hui sont un exemple parfait de la raison d'être de cette étude. Je ne sais pas combien de temps nous allons nous écarter de ce que nous essayons de faire ici.

Combien de temps allons-nous devoir consacrer à ce que vous proposez dans votre motion?

M. Tony Martin: J'aimerais que nous prenions une journée avec les dirigeants du ministère et une journée avec les groupes touchés. Ce serait probablement environ trois jours d'audience.

M. Mike Lake: Au moins trois. Il faudrait aussi inclure dans notre discussion les représentants des Canadiens qui seraient affectés. Vous parlez des effets négatifs des compressions, mais qu'en est-il des effets négatifs des dépenses inefficaces du gouvernement? Il y a peut-être des gens de ce côté-là des choses qui aimeraient en parler également.

M. Tony Martin: Eh bien, proposez une motion à cet effet. Ce n'est pas ma motion.

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

Mme Lynne Yelich: Pour être cohérents — nous étudions l'employabilité, ce qui était certainement... L'auteur de cette motion était très heureux lorsque le sujet a été mis sur la table. Nous sommes sur une lancée après la rencontre que nous avons eue ce matin avec ces témoins. Je crains que nous nous perdions si nous interrompons cette étude. Nous abordons un sujet tout à fait différent, sur une toute autre longueur d'onde. Ne vaut-il pas mieux être cohérents et poursuivre ce que nous faisons avec nos témoins? Nous pouvons alors nous préparer à l'avance.

Comme vous pouvez le voir, nous étions tous bien préparés à recevoir nos témoins d'aujourd'hui. À mon avis, les questions étaient très bonnes et c'était un excellent dialogue. Quand on parle d'études, je crois que les comités doivent se concentrer sur le sujet devant eux. Nous avons commencé cette étude; elle était très importante pour tous les membres du comité. Je me demande simplement pourquoi on ne s'en tient pas à cela.

Trois réunions, c'est beaucoup, compte tenu que nous voulons terminer d'ici Noël, et entre-temps, nous allons recevoir la ministre. Comme vous l'avez dit, elle a accepté... Je ne suis pas certaine; je n'ai pas vu cet avis. Je me demande simplement pourquoi nous ne voulons pas rester là où nous en sommes et nous concentrer sur cette étude.

• (1250)

Le président: J'ai M. Regan, M. Lessard, puis M. Brown.

L'hon. Geoff Regan: Monsieur le président, il me semble que les groupes d'alphabétisation et d'autres qui sont touchés par ces compressions se tiraient bien d'affaire, même s'ils étaient aux prises avec certaines difficultés et auraient pu utiliser plus d'argent. Toutefois, ils doivent soudainement faire face à des réductions draconiennes et ils ne se tirent plus d'affaire du tout. Cette situation urgente a été créée par la décision du gouvernement — certainement pas par les membres du comité.

À mon avis, cette question est assez importante pour que nous interrompions nos travaux. Pour dire vrai, j'espérerais que les membres de tous les côtés accepteraient de mettre de la pression sur le gouvernement pour annuler cette décision et rétablir le financement de ces importants programmes.

Le président: Merci, monsieur Regan.

Monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: Monsieur le président, dans la vie, il y a parfois des urgences. À mon avis, il s'agit ici d'une urgence. Il faut savoir créer un ordre de priorité, et je crois qu'on a ici une priorité. Nous avons décidé, au comité, de faire un voyage. Il s'agit d'examiner toute la question de l'employabilité.

Quand un pont s'apprête à tomber, on s'arrête pour voir de quelle façon on peut éviter qu'il tombe. Pour les groupes de femmes, les groupes d'alphabétisation, les gens du soutien aux centres d'action bénévole et les Autochtones, le pont est en train de tomber. Allons-nous nous arrêter et nous demander comment consolider le pont ou accepter qu'il tombe et continuer notre voyage, comme si de rien n'était?

Je suis étonné d'entendre les arguments de nos collègues d'en face. Je les ai souvent entendus tenir des propos sensibiles à l'égard de ces groupes, en vue de leur venir en aide. Je sais que le gouvernement s'apprête à appliquer des compressions et que ces collègues font partie de ce gouvernement, mais dans la vie, il faut aussi savoir distinguer ce qui est une solidarité conforme à l'intérêt public et ce qui ne l'est pas. Dans le cas présent, il s'agit bien de solidarité conforme à l'intérêt public. Cela implique que nous nous arrêtions et que nous voyions comment faire en sorte que pour ces groupes, le pont ne tombe pas.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Lessard.

M. Brown est le prochain intervenant.

M. Patrick Brown: Monsieur le président, d'abord, qu'allez-vous retirer de notre dossier en faisant cela — je ne crois pas que vous puissiez nous guider à ce sujet — et quels seront les effets négatifs sur notre calendrier? Y aura-t-il des effets sur le voyage que le comité a prévu, sur le travail que la greffière a déjà fait à cet égard? En outre, a-t-on porté attention aux témoins que nous n'allons pas pouvoir entendre si nous ajoutons autre chose au menu?

Le président: Je crois que le voyage qui a été organisé aura lieu quand même et qu'il va falloir nous arranger avec les autres dates que nous avons. Nous allons devoir reporter certaines choses, comme M. Martin l'a mentionné. Au lieu de terminer l'étude à l'automne, il faudra peut-être continuer au cours de la prochaine année et faire ce genre de choses.

Nous avons déjà déplacé certains éléments. Je sais que nous examinons la question de l'économie sociale et de la pauvreté le 31 octobre et le 2 novembre; c'est déjà prévu. Nous avons remis l'employabilité après cela. Nous devons examiner le calendrier et voir avec la greffière comment les choses pourraient se présenter.

M. Brown est le suivant.

M. Patrick Brown: En conséquence, si nous reportons l'employabilité à l'année prochaine, quels seront les effets sur le calendrier de cette année-là?

Le président: Encore une fois, le comité est maître de son destin. Cela signifie que d'autres sujets que nous allions examiner seront abordés en temps et lieu. Mesdames et messieurs, vous décidez de l'orientation que doit prendre le comité; cela fait partie de ce que nous faisons.

Nous allons entendre M. Lake, Mme Yelich et M. Storseth.

M. Mike Lake: Concernant les commentaires de M. Lessard, je suis d'accord. Vous dites que les sujets que nous étudions ne sont pas cohérents avec ce que quelques-uns d'entre nous ont dit au sein du comité. Je crois que le travail que nous faisons est extrêmement important, et que l'argent que nous investissons dans ces choses ne sert à rien s'il n'est pas dépensé efficacement. Un des membres a utilisé le mot « dévastateur »; nous ne parlons pas de compressions dévastatrices ici. Mettons les choses en perspective. Nous parlons de devenir plus efficaces dans ce que nous faisons, pour avoir un impact réel sur les dossiers qui nous occupent. Nous menons une étude sur l'employabilité; nous voulons avoir un impact sur l'employabilité. Les compressions dont nous parlons visent une plus grande efficacité.

Je ne sais pas si c'est le bon moment de proposer un amendement. Je proposerais un amendement pour ajouter un point disant « et des représentants des Canadiens qui sont touchés par les dépenses inefficaces du gouvernement » parce que si nous convoquons certains protagonistes, tous les points de vue doivent être représentés. Je proposerais cet amendement.

Vous le voulez par écrit? D'accord.

Puis-je proposer un bref amendement distinct également? Je ferai l'autre en premier.

• (1255)

Le président: Pendant que M. Lake fait cela, nous allons clarifier ce qu'est cet amendement.

J'ai Mme Yelich, M. Storseth et M. Lessard.

Mme Lynne Yelich: Je comprends tout à fait que nous avons une urgence ici, mais tout a été urgent. Nous nous penchons sur la question de la pauvreté, et nous l'avons donc mise sur la table. Cet examen des dépenses avait été prévu par le gouvernement précédent

et avait déjà été commencé. Ce n'est pas une grande surprise et il est probable que certains des programmes touchés s'y attendaient de toute façon puisque, avant que nous formions le gouvernement, des groupes d'alphabétisation étaient venus nous parler de leur financement. Je ne sais pas si c'est aussi critique que... Je tiens vraiment à ce que l'étude sur l'employabilité soit terminée, surtout après avoir entendu les témoins d'aujourd'hui nous dire que nous étions à un niveau de crise. J'aimerais qu'on y consacre un peu de temps.

Le président: Merci, madame Yelich.

M. Storseth est le suivant.

M. Brian Storseth: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je me vois forcé d'admettre que je suis déçu de cette motion et du NPD. Nous avons convenu d'entreprendre l'étude sur l'économie sociale et la pauvreté; je m'étais prononcé en faveur parce que je croyais que c'était important. Nous avons maintenant cette motion, et j'aimerais que M. Martin explique pourquoi le NPD fait de l'obstruction à l'égard d'une étude qui est très importante et essentielle — la question de l'employabilité et des pénuries de main-d'oeuvre au pays. Le problème est exaspérant et sévit dans ma circonscription, en Alberta. D'après ce que disent tous les témoins que nous avons entendus, cette question est très importante partout au pays et, j'oserais dire, dans les circonscriptions des membres eux-mêmes.

Pourquoi le NPD tient-il tellement à faire de l'obstruction à l'égard de cette étude?

Le président: Monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: Monsieur le président, je rappellerai d'abord que le présent comité n'a pas été consulté, alors qu'il s'agit de compressions très importantes qui touchent directement l'objet de nos travaux.

Je propose un amendement pour modifier quelques aspects de la motion de M. Martin. Cela va dans le sens de ce que M. Lake a soulevé, à savoir qu'il faudrait entendre les gens concernés par ces compressions et qu'il serait essentiel de ne pas attendre que les compressions soient appliquées pour le faire.

Je ne sais pas si la version anglaise donne une autre impression, mais en français, on dit :

Que, considérant les compressions du gouvernement à DRHDC annoncées le 25 septembre 2006, que le Comité convoque immédiatement devant le Comité : - la Ministre, pour expliquer les motifs derrière ces compressions [...]

Je suggère qu'on dise plutôt « - la Ministre, pour qu'elle explique les motifs derrière ces compressions [...] »

C'est une question de sens. En fait, ça ne change rien à l'essence du texte.

Au deuxième point, on dit :

- le personnel du ministère, pour expliquer l'impact de ces compressions [...]

Ici, je suggère qu'on dise « - le personnel du ministère, pour qu'il explique l'impact de ces compressions [...] »

Enfin, on dit :

- et des individus et des organisations touchés par ces compressions.

Je propose qu'on dise plutôt « - et des individus et des organismes touchés par ces compressions, pour qu'ils expriment leur opinion face à ces compressions. »

• (1300)

[Traduction]

Le président: Merci.

La greffière me dit qu'il n'est pas nécessaire d'en faire un amendement. Il s'agit simplement de corriger le libellé, et nous allons le faire et nous allons nous en occuper. Merci d'avoir apporté cette précision.

Monsieur Martin, voulez-vous faire un commentaire?

M. Tony Martin: Oui, puisqu'il est 13 heures passées, j'aimerais que la question soit mise aux voix.

Le président: D'accord.

Nous devons examiner l'amendement, et je vais le lire maintenant. On ajouterait un autre point « et les représentants des Canadiens touchés par les dépenses inefficaces du gouvernement ».

M. Brian Storseth: J'invoque le règlement, monsieur le président. J'aimerais poser une question au comité, et à l'auteur de la motion. Serait-il prêt à intégrer sa motion précédente sur l'initiative d'économie sociale, pour que nous puissions aborder toute cette question en même temps et nous en débarrasser? Est-ce possible?

Le président: Ce sont deux motions différentes qui vont être traitées séparément.

Mme Bonnie Brown (Oakville, Lib.): Et nous discutons de l'amendement.

Le président: Nous en sommes actuellement à l'amendement que nous allons examiner.

Pardon?

Une voix: Il demande si nous allons inviter tous les Canadiens?

Mme Lynne Yelich: Monsieur le président, c'est ce que suppose l'étude sur l'économie sociale. Cela fait partie...

Le président: C'est une motion différente. Nous examinons actuellement l'amendement proposé.

Des voix: Que la question soit mise aux voix.

Le président: Monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Le vote avait été demandé. Ça ne se discute pas.

[Traduction]

Le président: Oui, j'en arrive au vote.

[Français]

M. Yves Lessard: On passe donc au vote.

[Traduction]

Le président: Je vais mettre la question aux voix tout de suite, si le comité est prêt, concernant...

M. Mike Lake: J'aurais un mot à proposer. Ce n'est pas grand chose, mais je crois qu'il vaudrait mieux dire : « et des représentants d'organismes », au dernier élément de la motion de M. Martin. Il

serait plus clair de remplacer le mot « individus » par le mot « représentants ».

Le président: D'accord.

Mme Lynne Yelich: Et « le plus tôt possible ».

La greffière du comité: Pouvez-vous lire le texte?

M. Mike Lake: Le dernier élément de la motion, pas celui que j'ai ajouté, dirait essentiellement ceci : « et les représentants d'organismes touchés par ces compressions ».

L'hon. Geoff Regan: Nous parlons d'une journée de travail et nous n'allons donc pas inviter tout le monde au Canada...

M. Mike Lake: Je sais, mais c'est plus clair et plus juste, n'est-ce pas?

Le président: Je vais revenir à la motion. Êtes-vous prêts à vous prononcer sur l'amendement?

Des voix: Oui.

Mme Lynne Yelich: Non. C'est l'économie sociale qui est à l'étude et elle peut continuer de l'être. Cela en fait partie; c'est une question d'économie sociale.

Mme Bonnie Brown: Nous avons demandé de mettre l'amendement présenté aux voix. C'est un autre sujet dont on pourra discuter après.

Le président: Très bien. Soit, mais si vous êtes prêts à voter... Je veux m'assurer que tout a été dit. Si la discussion est terminée, nous allons mettre la question aux voix et passer à l'autre question.

D'accord, tous ceux qui sont en faveur de l'amendement?

M. Mike Lake: Mon amendement?

Le président: Oui.

[Français]

M. Yves Lessard: Monsieur le président, je demande un vote par appel nominal.

[Traduction]

Le président: D'accord, très bien.

[Français]

M. Yves Lessard: Monsieur le président, sur quel amendement porte le vote? Il ne pouvait pas présenter un amendement, il y en avait déjà un.

[Traduction]

Le président: Il s'agit de l'amendement proposé par M. Lake qui ajoute des éléments.

[Français]

M. Yves Lessard: Je n'avais pas compris cela.

[Traduction]

Le président: Monsieur Lessard, vous n'avez pas proposé d'amendement, seulement d'éclaircir le texte, ce que nous allons faire. Je suis désolé si je n'ai pas été clair. Le français était boiteux; on en a pris note et on va corriger la situation. Un amendement n'était pas nécessaire parce que le texte anglais n'a pas été changé.

•(1305)

[Français]

M. Yves Lessard: Ils l'ont accepté, n'est-ce pas?

[Traduction]

Le président: C'est réglé. On l'a accepté.

(L'amendement est rejeté par 7 voix contre 4.)

Le président: Nous allons maintenant nous prononcer sur la motion originale proposée par M. Martin. Ce sera un vote par appel nominal.

(La motion est adoptée par 7 voix contre 0 [voir le *Procès-verbal*].)

Le président: Monsieur Regan, vous pouvez maintenant présenter la deuxième motion.

L'hon. Geoff Regan: J'en fais la proposition, monsieur le président. Dois-je en dire davantage?

Le président: Non.

Vous êtes saisis de la motion de M. Regan. Voulez-vous en discuter?

Mme Lynne Yelich: Je pense que l'étude qu'on vient juste de proposer peut faire partie de celle sur l'économie sociale. Je veux revenir aux motions. On aurait probablement dû annuler la motion que Mme Brown a présentée il y a un certain temps parce qu'on est interrompu par des motions. On nous en présente une autre aujourd'hui. Consacrons-nous tout notre temps à des motions? Pouvons-nous annuler celle de Mme Brown?

Le président: Il faut d'abord examiner la deuxième motion qui nous a été présentée. Nous reviendrons à cette question tout de suite après.

L'hon. Geoff Regan: La motion dont nous sommes actuellement saisis ne devrait pas exiger beaucoup de notre temps. Elle est assez simple et je pense qu'il s'agit de voter pour ou contre tout simplement.

Le président: Voulez-vous en discuter ou êtes-vous prêts à voter?

Mme Lynne Yelich: Nous sommes saisis d'autres motions que nous n'avons pas encore examinées. Nous en avons deux à examiner. Mme Brown en a présentée une il y a un certain temps pour qu'on arrête de présenter des motions afin de nous concentrer sur notre étude sur l'employabilité, qui est importante pour tout le monde. Cette étude peut être intégrée à celle sur l'économie sociale; les compressions du Programme d'alphabétisation font partie de la question de l'économie sociale.

Le président: Madame Brown.

Mme Bonnie Brown: Oui, nous aimerions tous étudier ce qui a été convenu. Certains d'entre nous n'étaient pas ici quand on a choisi le sujet censé être la principale priorité de RHDS. Mais encore là, comme Mme Yelich, j'aimerais qu'on étudie ce qui a été convenu sans que des motions viennent nous interrompre.

Évidemment, comme l'économie était florissante et qu'on annonçait un surplus de 13 milliards de dollars pour le dernier exercice, personne n'aurait prédit que les programmes dont notre comité est responsable subiraient des réductions. Maintenant que l'économie s'essouffle, je dirais que c'est de la petite bière par rapport à ce que le prochain budget va nous réserver. Il faut rester aux aguets et je pense que c'est ce qu'ont essayé de faire ceux qui ont présenté ces motions.

Cependant, si on ne veut pas changer l'horaire ou déplacer certains témoins, monsieur le président, vous pouvez toujours convoquer une réunion de plus le mercredi après midi, comme le font d'autres présidents pour régler des problèmes du genre. On pourrait se concentrer sur une étude pendant les séances normales du mardi et du jeudi et tenir trois ou quatre autres séances le mercredi après-midi pour examiner l'autre question.

Je ne fais que soumettre cette proposition.

•(1310)

Mme Lynne Yelich: Nous aurons l'occasion d'interroger la ministre sur les compressions à l'occasion du comité plénier.

Pour revenir à l'étude sur l'économie sociale, pourquoi la question des compressions ne pourrait pas y être intégrée?

Pour ce qui est de mener plusieurs études de front ou d'ajouter des réunions, ce matin, les témoins nous ont dit qu'ils étaient très heureux que nous examinions cette question, parce que la situation est grave.

Mme Bonnie Brown: Monsieur le président, nous n'avons pas à interrompre quoi que ce soit. Nous pouvons ajouter cet élément important.

J'ai moins confiance aux réponses de la ministre qu'en celles de sa secrétaire parlementaire. Je lui ai posé des questions à la Chambre auxquelles elle n'a donné que des réponses d'ordre idéologique. Je ne pense pas qu'elle va nous en dire davantage quand elle viendra nous rencontrer. C'est une personne très gentille, mais elle suit tellement à la lettre la ligne de parti qu'elle ne nous apprend rien.

Je crois que nous devons entendre le point de vue des gens sur le terrain touchés par ces compressions. Je suis tout à fait d'accord avec cela.

M. Roger Valley: Monsieur le président, mettez la question aux voix.

Le président: Y a-t-il autre chose?

M. Brian Storseth: Monsieur le président, venant des Rocheuses, j'ai une question de procédure à poser.

J'ai présenté une motion il y a quelques mois. Comme le demandait la motion de Mme Brown, nous voulons tous nous mettre au travail. Pourtant, dès qu'une question d'actualité est soulevée par l'opposition, leur motion passe avant celles déjà présentées. J'aimerais avoir des précisions à ce sujet.

Le président: Monsieur Storseth, je vous dirai que l'on peut faire mettre aux voix une motion à n'importe quel moment. Actuellement, nous discutons de cette motion, mais les autres motions peuvent être mises aux voix.

Monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: Il y avait en effet deux motions à l'ordre du jour ce matin: celle de M. Martin et celle de M. Regan.

Monsieur le président, je pense que le comité devrait se pencher sur sa propre raison d'être. Il a présenté à la ministre un rapport concernant 28 recommandations sur l'assurance-emploi qui ont toutes été balayées du revers de la main. Si le gouvernement oppose systématiquement un refus aux résultats de nos travaux, on peut en effet se demander en quoi ce comité est utile à la Chambre de communes.

Mon autre question concerne la décision que l'on vient de prendre, soit de demander à la ministre et aux gens concernés de venir témoigner relativement à la pertinence de ces compressions. Je pense que la motion de M. Regan doit être retenue, de façon à éviter que les coupures s'amorcent avant même que nous tenions ce débat.

À cet égard, j'aimerais faire l'amendement suivant. Au début, je conserverais telle quelle la formulation de M. Regan. Je propose ce qui suit : « Que, compte tenu des réductions du budget de RHDC annoncées le 25 septembre 2006, le Comité HUMA recommande que le gouvernement continue de financer les programmes relevant de Ressources humaines et Développement social, et que le président fasse immédiatement rapport à la Chambre de l'adoption de cette motion. »

Autrement, on risque de malmenager plusieurs de ces dossiers. À mon avis, il n'y a pas que le celui de l'alphabetisation qui mérite d'être étudié.

La greffière: Monsieur Lessard, je veux simplement m'assurer que je vous ai bien compris. Vous voulez biffer les mots « le Programme d'apprentissage et d'alphabetisation pour les adultes au niveau de 2005-2006 [...] », et les remplacer par « les programmes relevant de RDCC [...] ».

M. Yves Lessard: Monsieur le président, on a soulevé la question à savoir s'il était préférable de nommer tous les programmes. Je pense que non, parce que dans le cadre des compressions, certains ne sont pas identifiés comme tel, par exemple dans le cas de l'aide aux groupes de femmes. C'est pourquoi je libelle mon amendement de cette façon. De plus, ça va dans le sens de la motion que nous avons adoptée précédemment. La ministre va venir nous en parler.

• (1315)

[Traduction]

Le président: Je vais relire l'amendement tel que je le comprends pour plus de précision. C'est le suivant : « Que, compte tenu des réductions du budget de RHDC annoncées le 25 septembre 2006, le Comité HUMA recommande que le gouvernement continue de financer tous les programmes du RHDC au niveau de 2005-2006 et que le président fasse immédiatement rapport à la Chambre de l'adoption de cette motion. » Est-ce exact?

D'accord. C'est l'amendement.

Puis-je mettre l'amendement aux voix, ou voulez-vous encore en discuter?

Oui.

Mme Denise Savoie: Je suis désolée mais, en tant que nouvelle députée, je ne connais pas bien la procédure; normalement, des compressions de cette nature ne devraient-elles pas être discutées à la Chambre, au Parlement pour...

Le président: Je suis désolé, madame Savoie, mais M. Martin est ici et vous ne pouvez pas... Je m'excuse.

S'il n'y a rien d'autre à ajouter, je vais mettre l'amendement proposé par M. Lessard aux voix.

(L'amendement est rejeté.)

Le président: Nous revenons à la motion principale.

Monsieur Lake.

M. Mike Lake: J'aurais un amendement à proposer. J'aimerais enlever les mots « au niveau de 2005-2006 » et les remplacer par « tout en reconnaissant et en respectant les responsabilités fédérales et provinciales ».

Le président: Voulez-vous en discuter?

Je vais mettre l'amendement proposé par M. Lake aux voix.

(L'amendement est rejeté.)

Le président: Nous revenons à la motion principale.

Si vous n'avez rien à ajouter, je vais mettre la question aux voix.

Mme Lynne Yelich: Comment pouvons-nous nous prononcer sur quelque chose qui échappe à notre pouvoir comme les compressions? Ces compressions ont été imposées par le Conseil du Trésor.

Le président: Je répète que c'est une recommandation, et que la Chambre peut faire ce qu'elle entend.

S'il n'y a rien d'autre, je vais...

Mme Lynne Yelich: J'aimerais demander pourquoi nous votons sur ces motions alors qu'il y en a tellement d'autres qui ont été proposées.

Le président: Nous pouvons les examiner n'importe quand, c'est certain.

• (1320)

[Français]

M. Yves Lessard: Je demande le vote par appel nominal, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: M. Lessard a demandé un vote par appel nominal.

(La motion est adoptée par 7 voix contre 4 [voir le *Procès-verbal*].)

Mme Bonnie Brown: Monsieur le président, j'aurais une remarque à faire. Je ne sais pas pourquoi le comité RHDS est devenu le comité HUMA. J'imagine que c'est pour des raisons informatiques. Je trouve qu'on perd notre identité. Je ne fais pas partie du comité HUMA. J'aimerais que notre comité retrouve son vrai nom, celui qui a un sens.

Le président: D'accord. Nous verrons ce que nous pouvons faire.

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.