



Chambre des communes  
CANADA

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

---

HUMA • NUMÉRO 020 • 1<sup>re</sup> SESSION • 39<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 24 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 24 octobre 2006

•(0835)

[Traduction]

**Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)):** Bienvenue. Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous procédons à une étude de l'employabilité au Canada.

Encore une fois, j'aimerais remercier les témoins d'avoir pris le temps, malgré leur emploi du temps chargé, de venir ici aujourd'hui nous parler de questions ayant trait à l'employabilité.

Je voudrais juste mentionner, madame Dempsey, que nous avons votre mémoire, mais que nous ne l'avons pas encore fait traduire. On le fournira aux membres du comité une fois que la traduction sera faite.

De même, pour toute autre organisation ou tout groupe ayant présenté un mémoire, nous ferons traduire ces mémoires et nous les distribuerons ensuite aux membres du comité.

Madame Dempsey, nous allons vous demander de commencer. Vous avez sept minutes. Merci beaucoup.

•(0840)

**Mme Karen Dempsey (vice-présidente, Économie, Conseil national des femmes du Canada):** Merci.

Le Conseil national des femmes du Canada vous remercie de l'occasion qui lui est offerte de participer aux présentes consultations sur l'employabilité au Canada.

J'aimerais prendre un instant pour vous parler un peu du CNFC. Notre conseil a été fondé en 1893 — c'était il y a 113 ans. Nous sommes une organisation apolitique à but non lucratif de groupes de femmes, qui représente une tranche très importante de notre population, des gens dont la profession, la langue, l'origine et la culture sont différentes, et notre organisation se fait donc le reflet d'une partie de l'opinion publique. Elle est composée de 18 conseils locaux, de cinq conseils provinciaux et de 28 sociétés organisées à l'échelle nationale.

Nous avons un statut consultatif de catégorie II auprès du Conseil économique et social des Nations Unies, l'ECOSOC. En outre, nous sommes affiliés au Conseil international des femmes, une ONG internationale qui a le statut consultatif de catégorie I auprès de l'ECOSOC.

Conformément aux critères fournis par le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, nous abordons les questions suivantes dans le désordre: reconnaissance des titres de compétence étrangers, avantages égaux pour les travailleurs à temps partiel, nomination d'un nombre proportionnel de femmes au sein des organes décisionnaires du gouvernement fédéral, formation des apprentis au Canada, programmes de formation pour les femmes, égalité

salariale, position du parent unique en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, déductions pour garde des enfants à l'intention des chômeurs inscrits à un programme de formation, garde des enfants, alphabétisation des adultes et alphabétisation en milieu de travail, partage d'emplois et chômage, personnes handicapées et travailleurs âgés.

Dans le site Web [www.equalopportunity.on.ca](http://www.equalopportunity.on.ca), on définit l'égalité des chances de la manière suivante: 1) l'absence de discrimination en milieu de travail fondée sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, le pays d'origine, la religion ou un handicap physique ou mental; 2) l'absence de discrimination dans l'emploi fondée sur la race, la couleur, un handicap, l'âge ou, parfois, l'orientation sexuelle; 3) le droit à des chances égales en ce qui concerne l'emploi, peu importe la race, la couleur, le sexe ou le pays d'origine.

Nous examinons différentes questions dans le présent mémoire, mais nous nous penchons aussi sur l'inégalité en matière d'emploi. Par exemple, les femmes gagnent en moyenne environ 0,72 \$ pour chaque dollar que les hommes gagnent pour un travail de valeur égale. Des lois interdisent la discrimination et garantissent l'égalité salariale, mais il reste que la discrimination existe toujours, comme l'inégalité au chapitre des salaires.

Le Canada a signé et ratifié, il y a 25 ans, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'endroit des femmes, qu'on appelle communément la CEDEF pour faire plus court, et, au moment des élections, Stephen Harper s'est engagé par écrit à respecter la CEDEF, à l'instar tous les autres chefs de parti. Il a cependant réduit le financement du budget de fonctionnement de Condition féminine Canada. CFC a joué un rôle important pour aider les femmes à progresser vers l'objectif d'égalité entre les sexes, comme de nombreuses autres organisations de femmes. En outre, le gouvernement Harper a récemment fait savoir aux groupes de femmes qu'ils ne bénéficieraient plus du financement de CFC pour leurs activités de défense des droits, de lobbying et de recherche. Comment les femmes canadiennes s'assureront-elles de pouvoir continuer à progresser vers l'objectif de l'égalité complète entre les sexes?

En ce qui concerne la parité salariale, le gouvernement fédéral a adopté, en 1977, la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui garantit un salaire égal pour un travail de valeur égale et, en septembre 1977, il a créé la Commission canadienne des droits de la personne pour administrer la loi.

Cependant, toutes les femmes qui travaillent ne reçoivent toujours pas un salaire égal pour un travail de même valeur. Nous pressons le gouvernement fédéral a) de remplacer le régime fédéral actuel de parité salariale par une législation exhaustive et proactive en matière d'équité salariale; b) d'affirmer que la parité salariale est un droit fondamental protégé en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés et des lois internationales sur les droits de la personne; c) de concevoir des méthodes efficaces pour l'évaluation des postes, la comparaison des postes, les ajustements salariaux et la date des paiements correctifs; d) de mettre en place des mesures d'accès facile pour les femmes non syndiquées, ainsi que pour les travailleuses à temps partiel, occasionnelles, saisonnières et contractuelles.

• (0845)

Les contribuables canadiens ont déjà investi dans les statistiques nécessaires sur l'équivalence qui ont été établies par Condition féminine Canada.

Des avantages égaux pour les travailleurs à temps partiel... Bon nombre d'employés n'obtiendront jamais un emploi à temps plein, que ce soit par choix ou en raison d'obstacles à leur participation. Ces dernières années, le segment de la population active qui a connu la croissance la plus rapide est celui des travailleurs à temps partiel. Ce sont généralement les premiers à être mis à pied; ils n'ont pas de sécurité d'emploi, et ils courent donc davantage le risque de devenir chômeurs, ou même sans-abri.

Comme les femmes comptent pour la majorité des travailleurs à temps partiel, que le Canada et les provinces ont convenu d'appuyer et de mettre en oeuvre la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de l'ONU et que le Code du travail du Canada ne vise que les employés fédéraux, ce qui assujettit tous les autres travailleurs aux lois provinciales et territoriales sur les normes du travail...

**Le président:** Madame Dempsey, il ne vous reste plus que 45 secondes environ.

**Mme Karen Dempsey:** D'accord.

Le CNFC presse le gouvernement du Canada de définir et de régir par des règlements et des lois les divers types de travail, notamment le travail à temps plein, à temps partiel, temporaire et contractuel; de modifier les règlements du Code du travail du Canada, ainsi que les autres lois et règlements pertinents, de façon que tous les types de travailleurs à temps partiel jouissent de la même protection, des mêmes droits et des mêmes avantages, proportionnels, que ceux garantis aux travailleurs à temps plein; et d'honorer l'engagement qu'il a pris de respecter et de mettre en oeuvre l'égalité économique des femmes, conformément aux principes de la CEDEF.

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

Nous allons maintenant passer à Mme Nasser, pour les sept prochaines minutes, s'il vous plaît. Merci beaucoup.

**Mme Susan Nasser (directrice exécutive, Nova Scotia Association of Social Workers):** Merci beaucoup de nous offrir l'occasion de discuter avec vous aujourd'hui.

Je suis la directrice exécutive de la Nova Scotia Association of Social Workers. Nous sommes une association professionnelle de 1 600 travailleurs sociaux de la Nouvelle-Écosse. Nous réglémentons et renforçons la profession et nous avons le mandat de veiller à la justice sociale. En fait, notre code d'éthique nous oblige à participer à des activités d'action sociale.

Les travailleurs sociaux sont bien placés pour constater les répercussions des politiques gouvernementales sur la vie des gens.

Notre expérience collective de travailleurs de première ligne a renforcé notre résolution à exercer des pressions en faveur du changement, dans le but de créer une société plus juste et plus équitable.

L'évolution du marché du travail au cours des dix ou vingt dernières années a eu des conséquences négatives importantes pour bon nombre d'employés. Les emplois sont de plus en plus précaires: il y a de plus en plus d'emplois temporaires, à temps partiel, à contrat et saisonniers. Cela signifie que de moins en moins de travailleurs sont en mesure de décrocher des emplois pour lesquels le salaire, le nombre d'heures et les avantages sociaux permettent aux familles de joindre les deux bouts.

La faiblesse des salaires a pour conséquence que certaines personnes sont aux prises avec la pauvreté, même si elles travaillent à temps plein toute l'année. Au Canada, près d'un enfant pauvre sur trois vit dans une famille dont au moins un des membres travaille à temps plein toute l'année.

Pour bon nombre de gens, il est très difficile de passer de l'aide sociale au travail rémunéré. Tous ces problèmes dont nous venons d'entendre parler à l'instant ont des répercussions particulières sur les femmes, surtout sur les mères monoparentales qui se trouvent aux prises avec des emplois instables et qui paient peu, ou encore qui sont incapables de trouver un emploi parce qu'elles n'ont pas accès à des services de garde et à d'autres services de soutien importants.

Je vais passer tout de suite à nos recommandations. Tout d'abord, nous aimerions recommander au gouvernement de relever progressivement le salaire minimum dans les secteurs du marché du travail où le gouvernement fédéral a le pouvoir de ramener le salaire minimum à un niveau adéquat. Cette mesure non seulement aidera les personnes qui profiteront directement des augmentations progressives, mais elle constituera aussi un modèle pour les employeurs qui ne sont pas assujettis à la loi fédérale. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies va plus loin et presse le gouvernement du Canada de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir l'augmentation du salaire minimum au Canada de façon à permettre aux travailleurs et à leur famille d'avoir un niveau de vie acceptable.

Ensuite, nous aimerions recommander au gouvernement de revoir les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi, de façon qu'une proportion beaucoup plus grande des travailleurs soit protégée. Les changements apportés aux critères d'admissibilité au cours des dernières années ont fait en sorte que beaucoup moins de gens peuvent recevoir des prestations d'assurance-emploi qu'auparavant. Les estimations varient, mais, d'après Campagne 2000, 38 p. 100 des chômeurs ont accès à l'assurance-emploi, et une forte proportion de gens n'ont donc plus accès à ces prestations. La situation des travailleurs à faible revenu, déjà précaire, a empiré. Nous nous joignons à d'autres pour recommander au gouvernement d'assouplir les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi. Il s'agirait d'une façon efficace d'aider les familles à faible revenu.

Nous aimerions aussi recommander au gouvernement d'investir dans des mesures fiscales visant à soutenir le petit salarié. Le Groupe de travail sur la modernisation de la sécurité du revenu des adultes en âge de travailler demande au gouvernement de créer un nouveau crédit d'impôt remboursable consistant en un crédit d'impôt de base pour l'ensemble des adultes en âge de travailler et dont le revenu est faible et un supplément du revenu pour les salariés à faible revenu. Nous ne pensons pas que cette mesure soit une panacée, mais elle a la faveur d'autres organisations comme TD Economics et le Centre canadien de politiques alternatives.

Nous pressons le gouvernement fédéral, en consultation avec d'autres intervenants, d'envisager l'adoption des mesures fiscales les plus équitables et les plus efficaces à l'appui des Canadiens dont le revenu est faible. Personne ne devrait avoir à vivre dans la pauvreté, les personnes qui travaillent à temps plein toute l'année non plus.

Nous recommandons au gouvernement de créer un système d'apprentissage et de garderie pour les jeunes enfants qui soit universellement accessible et abordable. Beaucoup de gens, notamment les mères monoparentales, ont besoin d'un service de garderie accessible et de bonne qualité, pour que l'emploi devienne un choix viable pour eux. Le gouvernement doit faire du système en question une priorité beaucoup plus importante pour qu'il devienne réalité. Cela aiderait particulièrement les femmes qui réintègrent la population active à surmonter les obstacles auxquels elles doivent faire face.

Nous recommandons au gouvernement de créer un programme national de soutien du revenu pour les personnes handicapées. Je pense que mes collègues de reachAbility, qui vont témoigner plus tard, seront en mesure de fournir davantage de détails sur ce type d'initiative, mais nous appuyons les personnes handicapées qui cherchent à obtenir un emploi. Nous comprenons par ailleurs qu'il y a des personnes dont le handicap limite vraiment la capacité à participer au marché du travail. Nous croyons qu'il est très important de s'assurer de mettre en place un système de soutien du revenu ou des mesures de soutien, de façon que les personnes handicapées ne soient pas destinées à vivre dans la pauvreté.

Nous recommandons aussi au gouvernement d'appuyer des programmes d'enseignement à tous les niveaux, y compris des programmes visant les personnes dont le degré de scolarité est faible. Ce soutien est particulièrement important à l'heure actuelle, dans le cadre de la nouvelle économie, puisque les emplois exigent toutes sortes de nouvelles compétences. Il est de plus en plus important pour le progrès économique du Canada que la main-d'œuvre soit dotée d'une formation solide et soit qualifiée. Au fur et à mesure que le niveau de compétence exigé augmente et que la demande de travailleurs peu qualifiés diminue, il devient d'autant plus important d'offrir aux gens des occasions de se réaliser pleinement, sans égard à leur degré de scolarité ou à leur niveau de compétence.

• (0850)

Au cours des dix ou vingt dernières années, les possibilités de formation et de perfectionnement des compétences aux niveaux les plus bas ont diminué. Dans le contexte d'une pénurie croissante de travailleurs et de pressions en faveur de la diminution du nombre de personnes qui dépendent de l'aide sociale, il faut se doter de plus de programmes de formation de base adéquats.

Nous croyons que le gouvernement fédéral a un rôle très important à jouer dans la création des conditions qui vont permettre aux Canadiens de participer au marché du travail, de façon qu'ils contribuent au mieux-être du pays et qu'ils soient traités équitablement et rémunérés adéquatement, pour être en mesure de répondre à leurs besoins et à ceux de leurs familles. On ne peut pas laisser le marché s'occuper de réaliser ces objectifs. Nous pensons que nos recommandations constituent un petit pas, mais un pas important vers la réalisation de cet objectif.

Merci.

**Le président:** Merci beaucoup, madame Nasser.

Nous allons passer à TEAM Work Cooperative. Qui d'entre vous va prendre la parole?

**Mme Tova Sherman (directrice générale, reachAbility, TEAM Work Cooperative Ltd.):** Nous allons parler tous les deux.

**Le président:** Vous avez sept minutes.

**M. Brian Tapper (membre du conseil, TEAM Work Cooperative Ltd.):** Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, le but de TEAM Work Cooperative est de favoriser la pleine participation des personnes handicapées au marché du travail de la Nouvelle-Écosse.

**Mme Tova Sherman:** En 2004, le gouvernement du Canada a déclaré:

Les personnes handicapées doivent avoir l'occasion d'acquérir une formation solide afin de pouvoir participer pleinement à la société d'aujourd'hui et à l'économie axée sur le savoir. [...] Le perfectionnement des compétences et l'apprentissage font partie des principales priorités du gouvernement pour tous les Canadiens et Canadiennes, et particulièrement pour les personnes handicapées et les Autochtones, qui font face à des obstacles dans ce domaine.

Cette déclaration est tirée du rapport intitulé *Soutenir les personnes handicapées: Vers l'intégration des personnes handicapées 2004*.

TEAM Work est le porte-parole d'une communauté. Nous nous exprimons au nom de 30 organismes et actionnaires. Nous représentons toutes les communautés de personnes handicapées, ce qui veut dire que nous n'excluons aucun handicap, que ce soit un handicap physique, mental, affectif, visuel, auditif, cognitif ou invisible, dont le cancer, la maladie de Crohn et le VIH. Nous représentons aussi près de 28 000 personnes handicapées en âge de travailler qui veulent se trouver un emploi comme tout le monde.

Nous sommes aussi le porte-parole des personnes handicapées de la municipalité régionale de Halifax et, ensemble, nous avons des centaines d'années d'expérience du renforcement de la communauté et des capacités des personnes handicapées.

**M. Brian Tapper:** Permettez-moi de parler de quelques succès extraordinaires.

La documentation sur le sujet indique qu'une personne handicapée qui est sans emploi pendant six mois a 50 p. 100 de chances de trouver un nouvel emploi. Une personne handicapée qui est sans emploi pendant deux ans ou plus n'a aucune chance de trouver un nouvel emploi. Des personnes qui cherchent un emploi et qui communiquent avec les organismes membres de notre coopérative, 70 p.100 connaissent le succès. Plus de 500 clients décrochent un emploi dans la municipalité régionale de Halifax chaque année, et plus de 500 clients participent à des activités d'amélioration de l'emploi.

À l'échelle provinciale, les organismes spécialisés que l'on appelle des partenariats pour les personnes handicapées font état d'économies de plus de 10 millions de dollars pour le système, 800 emplois ayant été créés en 2005-2006. La technologie est le facteur d'égalité le plus important pour les personnes handicapées. Elle permet à une personne qui avait recours au système, de devenir indépendante.

TEAM Work fait aussi la promotion des partenariats auprès du milieu des affaires. L'organisation a été la force motrice du Greater Halifax Business Leadership Network, réseau d'entreprises qui s'est engagé à embaucher des gens parce que cela a du sens, sur le plan économique, et non par charité.

Nous croyons en la spécialisation. Le fait que TEAM Work et ses actionnaires soient concentrés sur les personnes handicapées a permis à l'organisation d'acquérir une expertise dans la mise en relation de clients et d'employeurs. La coopérative favorise la diffusion d'informations en assurant une bonne coordination et une bonne dissémination d'informations au sein de notre réseau d'intervenants et de partenaires communautaires.

Le travail spécialisé et propre à certains secteurs a pris de l'ampleur, et on a offert des programmes d'acquisition de compétences dans les secteurs de l'hôtellerie, des épiceries, des banques et des centres d'appel. Des 125 personnes ayant participé au programme en un an, 85 p. 100 étaient toujours en emploi.

●(0855)

**Mme Tova Sherman:** Nous sommes aussi spécialisés dans les partenariats, parce que nous croyons que c'est une bonne chose d'offrir des occasions d'apprentissage aux clients, aux employeurs, aux professionnels et au gouvernement. Nous comprenons que les employeurs et les collègues de travail d'une personne handicapée aient des préoccupations, et nous abordons ces préoccupations grâce à des initiatives de nos actionnaires, comme les séances de sensibilisation à la situation des personnes handicapées.

La compréhension directe est la clé de notre succès. Nous comprenons les difficultés que les personnes handicapées vivent au travail, parce que nous sollicitons la rétroaction non seulement des fournisseurs de services et des professionnels du milieu, mais aussi des personnes handicapées elles-mêmes. Nous sommes à la recherche de pratiques exemplaires.

Nous sommes ici aujourd'hui parce que nous avons une main-d'œuvre viable. Près de 200 000 Néo-Écossais âgés de 15 à 64 ans, soit 20 p. 100, s'identifient comme personnes vivant avec un handicap, et ce chiffre n'inclut que les personnes qui s'identifient elles-mêmes comme telles. Dans la municipalité régionale de Halifax seulement, plus de 54 p. 100 des personnes de 15 à 64 ans qui s'identifient comme personnes vivant avec un handicap ne participent pas encore au marché du travail.

Compte tenu de la pénurie de compétences qui sévit à l'heure actuelle, nous avons le devoir de nous demander pourquoi le taux de chômage des personnes handicapées demeure si élevé. Le fait est que les interventions et les ressources ne sont pas facilement accessibles aux personnes qui ne participent pas au marché du travail – et lorsque je dis qui ne participent pas au marché du travail, je parle de ceux qui n'ont pas accès à l'assurance-emploi. En fait, 70 p. 100 des personnes handicapées qui veulent travailler ne participent pas au marché du travail.

**M. Brian Tapper:** Le Fonds d'intégration est la seule intervention offerte aux personnes handicapées qui n'ont pas accès à l'assurance-emploi. Le budget du Fonds n'a pas bougé depuis 1997. L'inflation a érodé les 30 millions de dollars affectés à ce fonds, dont le budget devrait être aujourd'hui de 36,5 millions de dollars pour qu'on soit en mesure d'offrir le même niveau de service, sans plus.

Les organismes membres et les autres travaillent à plein régime. Les 900 000 \$ alloués dans la région métropolitaine dans le cadre du Fonds d'intégration ont diminué de 21,13 p. 100 en 2006.

**Mme Tova Sherman:** En réalité, le financement fédéral de l'emploi chez les jeunes a complètement cessé dans la municipalité régionale de Halifax depuis octobre 2005. Service Canada n'a financé aucun programme pour les jeunes depuis octobre 2005, et nous sommes inquiets au sujet de ces jeunes en transition, parce qu'ils ont très peu d'expérience, et que, honnêtement, ils ne participent pas au marché du travail.

Par ailleurs, les employeurs citent le manque d'expérience de travail comme le premier obstacle à l'emploi. Comment fournir à une personne l'occasion d'acquérir l'expérience de travail si nous ne disposons tout simplement pas des ressources nécessaires? Nous savons que vous serez d'accord pour dire que des programmes d'emploi réussis exigent du financement et des politiques qui reconnaissent le fait que les personnes handicapées peuvent avoir des rythmes de travail différents et avoir besoin d'un soutien particulier pour atteindre des objectifs d'emploi donnés. Les gens ne sont pas munis d'un mode d'emploi.

Par ailleurs, nous savons qu'un soutien spécialisé, combiné à des partenariats d'affaires, améliorera de toute évidence la représentation des personnes handicapées. Nous avons foi en un vrai partenariat public-privé combiné à l'expertise des secteurs public et privé et des organisations à but non lucratif qui permettra d'établir des initiatives novatrices et réussies en matière d'emploi.

Avec ces choses en tête, nous avons certaines recommandations précises à formuler.

**M. Brian Tapper:** Nous demandons au gouvernement de renouveler et d'augmenter le Fonds d'intégration, de manière qu'il suive le rythme de l'inflation et de l'augmentation de la demande des consommateurs.

**Mme Tova Sherman:** Nous vous demandons aussi de vous engager à constituer un comité d'étude rassemblant les gouvernements fédéral et provinciaux, ainsi que les administrations municipales, les organismes et les entreprises et de charger ce comité de définir une stratégie d'employabilité pour les personnes handicapées. Le manque de communication est très préoccupant.

●(0900)

**M. Brian Tapper:** Nous demandons la péréquation. Il faut créer un plan financier pour l'emploi et les possibilités d'employabilité qui mette les personnes handicapées sur le même pied que les autres groupes visés par l'équité. Ce plan doit viser tant les travailleurs qui sont jeunes que ceux qui sont âgés, et il doit prévoir des stages et l'expérience d'une certaine souplesse dans l'établissement de liens entre les personnes handicapées et le milieu des affaires.

Enfin, nous demandons qu'on reconnaisse, dans le cadre des programmes et des politiques, les besoins uniques et le parcours unique que suit une personne handicapée, du premier jour où elle souffre du handicap au moment où elle est prête, disposée et apte à entrer sur le marché du travail. Chaque personne est unique, et il n'y a pas de solution rapide. Pour certaines personnes, cela peut prendre des années.

Merci.

**Le président:** Merci, monsieur Tapper et madame Sherman.

Nous passons à M. Cheverie.

**M. Leo Cheverie (CUPE - PEI (Syndicat canadien de la fonction publique)):** Merci.

Je m'appelle Leo Cheverie. Je suis heureux d'être ici à Halifax. Je représente le SCFP pour l'Île-du-Prince-Édouard.

Le SCFP est le plus gros syndicat du Canada. Il représente des travailleurs d'un vaste éventail de secteurs. À l'Île-du-Prince-Édouard, nos membres sont des gens qui travaillent pour les conseils scolaires, des travailleurs du domaine des soins de santé, des travailleurs de la voirie et du secteur de l'enseignement postsecondaire — pour lequel je travaille — des travailleurs des maisons de soins infirmiers et des ambulanciers. Nous trouvons que le travail de votre comité est suffisamment important pour justifier le déplacement, et nous avons fait le voyage de Charlottetown pour être avec vous ce matin. Nous travaillons aussi auprès de nombreux organismes communautaires de l'Île-du-Prince-Édouard; par conséquent, certaines des questions que nous allons peut-être aborder sont aussi des questions auxquelles nous travaillons avec nos partenaires communautaires.

Tout récemment, au début de septembre, la section de l'Île-du-Prince-Édouard du SCFP s'est jointe à la Prince Edward Island Literacy Alliance. Nous comptons parmi nos membres des travailleurs du secteur municipal qui travaillent auprès de Workplace Education P.E.I. à faire en sorte que l'enseignement offert dans leurs milieux de travail réponde à leurs besoins. Nous sommes membres du P.E.I. Working Group for a Livable Income. Nous avons collaboré à un projet de promotion de l'égalité économique des femmes. Nous avons effectué beaucoup de recherches en ce qui concerne le travail des femmes et la valeur de ce travail, et nous sommes tout à fait en faveur du travail auprès de nos partenaires communautaires.

Puisque le temps est limité, je veux vraiment me faire l'écho des témoins précédents au chapitre de l'accès offert aux travailleurs handicapés. Nous souhaitons vraiment souligner le fait que nous voulons une main-d'œuvre qui accueille les travailleurs handicapés. Cependant, tous les travailleurs devraient faire partie d'une stratégie sur le milieu de travail qui inclurait tous les citoyens du Canada — les femmes, les travailleurs autochtones, les travailleurs handicapés, les travailleurs de toutes les régions du pays.

Je suis aussi très heureux du fait que le témoignage des travailleurs sociaux ait porté sur des choses comme l'augmentation du salaire minimum — dont je vais parler — et l'assurance-emploi, afin d'assurer l'admissibilité. À l'Île-du-Prince-Édouard, nous savons que l'admissibilité des travailleurs saisonniers a fait l'objet d'une offensive réelle. Il y a beaucoup de travailleurs saisonniers à l'Île-du-Prince-Édouard. Le passage de l'assurance-chômage à l'assurance-emploi a été une chose désastreuse pour notre province, et nous devons apporter des changements. Même s'il y avait des surplus énormes dans ce programme, nous devons vraiment nous assurer que les travailleurs sont traités de façon équitable.

Nous croyons en un régime fiscal équitable, comme le CCPA et d'autres personnes. Le SCFP s'est trouvé à l'avant-scène de la lutte en faveur d'un programme national de garderies accessible et abordable. Cela fait des années que nous attendons ce programme. Nous y sommes toujours en faveur. Nous pensons vraiment que les mesures de soutien aux personnes handicapées sont importantes, comme les programmes d'enseignement. Tous les travailleurs devraient avoir accès à l'enseignement et à la formation dont ils ont besoin. Nous avons la certitude qu'il y a un besoin de compétences essentielles au sein de notre main-d'œuvre — tout, jusqu'aux études universitaires. Nous représentons des travailleurs du secteur de l'enseignement postsecondaire, et cela devient de moins en moins abordable et accessible. Nos études montrent que de plus en plus d'étudiants n'ont pas accès à l'enseignement postsecondaire en raison des coûts qui y sont liés; ils se retrouvent

avec des dettes énormes. Nous sommes donc vraiment en faveur de l'accessibilité.

L'un des groupes avec lequel le SCFP travaille est le P.E.I. Working Group for a Livable Income, qui a défini les quatre volets d'une politique publique positive en ce qui concerne le revenu de subsistance, dont je pense qu'il faudrait faire le fondement même de toute stratégie nationale sur l'employabilité au Canada. Ces quatre volets sont les suivants: un revenu de subsistance pour tous, de façon à permettre à tous les membres de la société de répondre à leurs besoins et de vivre dans la dignité; un développement approprié, durable pour les collectivités, pour l'environnement et les employeurs et les employés à long terme; l'excellence de la main-d'œuvre, fondée sur des relations positives entre les employeurs et les employés, dans la reconnaissance du fait que tout travail contribue à l'amélioration de la société; enfin, une société et une économie saines, avec la garantie que les décisions prises tiennent compte de la relation entre la santé des gens et la santé des régimes économiques et politiques. Nous savons que le revenu est le principal déterminant de la santé; évidemment, cela a donc des répercussions sur nous tous. Nous savons aussi que le travail, qu'il soit rémunéré ou non, contribue beaucoup à l'amélioration de notre société, et nous pensons donc que, pour faire en sorte que la société et l'environnement des citoyens de l'Île-du-Prince-Édouard soient les meilleurs et les plus sains possible, il faut valoriser tout travail, qu'il soit rémunéré ou non.

J'aimerais lire l'une de nos définitions du revenu de subsistance: un revenu qui permet à une personne ou à une famille de payer un loyer ou une hypothèque et les factures mensuelles, d'acheter des médicaments et des aliments bons pour la santé, d'utiliser les services de transport en commun et de garderie, puis d'avoir encore un peu d'argent pour les choses superflues comme les activités sportives ou d'anniversaire d'un enfant, ainsi que pour les cas d'urgence, comme une chaudière brisée ou une voiture en panne. Ce sont les besoins tout à fait fondamentaux des personnes qui composent la population active.

Nous sommes très préoccupés par les compressions budgétaires annoncées récemment par le gouvernement. La communication a été très mauvaise. Ces compressions ont touché les membres les plus pauvres et les plus vulnérables de la société, certainement ceux qui sont les plus marginalisés, et nous savons qu'il y a eu très peu de consultations au sujet de ces compressions. Nous savons, par exemple, que le gouvernement ne finance plus les RCRPP à l'origine de beaucoup de très bons travaux de recherche. Les groupes de femmes, avec qui nous collaborons étroitement, ont des capacités de recherche et de promotion limitées, et ils sont aussi, en plus, visés par les compressions. C'est la réalité.

• (0905)

Le Centre syndical et patronal du Canada, qui regroupe des gens d'affaires et des syndicalistes travaillant ensemble pour trouver des solutions communes et faire entendre leurs voix respectives, a subi des compressions. Il en a été de même du Programme de contestation judiciaire, dont disposent les parents acadiens de l'Île-du-Prince-Édouard pour protéger leurs droits en tant que minorité.

Le Centre canadien de politiques alternatives a dit que pour donner suite aux promesses du présent gouvernement minoritaire, il aura besoin de 17 milliards de dollars de plus à cause des compressions financières supplémentaires, sans parler des allègements fiscaux promis. Nous pouvons y voir l'amorce d'une fissure et une façon de réduire les voix au silence, et cela nous préoccupe beaucoup.

Le financement des programmes d'alphabétisation a été réduit du point de vue de l'optimisation des ressources. Nous sommes en désaccord. La Commission de réforme du droit a subi des compressions. Nous avons travaillé avec elle, à l'Île-du-Prince-Édouard, à une réforme électorale et nous avons participé à certaines des recherches fructueuses qu'elle a effectuées. Nous savons que le développement des jeunes enfants et l'apprentissage à l'Île-du-Prince-Édouard profitent du financement offert par le Programme de partenariats pour le développement social, qui a également fait l'objet de compressions. Le financement de la Stratégie emploi jeunesse a été réduit de moitié, et ce malgré qu'elle aide les jeunes dans nos collectivités à trouver un emploi, un besoin qui se fait désespérément sentir dans tout le Canada.

C'est la catastrophe. Il y a eu des compressions au financement du centre fiscal de Summerside, malgré des promesses du contraire. Suite aux dernières compressions, on se dirige tout droit vers la catastrophe, ce qui n'est pas sans nous préoccuper.

Je veux parler d'alphabétisation en particulier. Le CUPE P.E.I. travaille avec la P.E.I. Literacy Alliance. Nous avons collaboré au Programme de formation en milieu de travail de l'Île-du-Prince-Édouard. Nous savons que le financement de ces programmes a été réduit parce que le mécanisme de financement fédéral-provincial a été réduit.

Ces programmes sont essentiels. Nous prévoyons une pénurie de personnel spécialisé dans cette province. Nous voulons réaliser de nouveaux investissements pour les travailleurs, et les compressions exercées visent deux éléments fondamentaux, soit l'alphabétisation et les compétences essentielles. La Literacy Alliance ne s'occupe pas de programmation mais elle rassemble tous ceux qui s'intéressent aux pratiques exemplaires, garantit le développement des ressources, exerce une action d'information auprès des apprenants adultes et coordonne les réseaux. Son rôle est essentiel; c'est elle qui regroupe ces organisations.

J'ai assisté à des réunions de la P.E.I. Literacy Alliance auxquelles avaient été invités des praticiens, des apprenants adultes et autres intervenants, et j'ai même pris part au Sommet sur l'alphabétisation de l'année dernière, au cours duquel la nécessité de la formation en milieu de travail a été recon nue.

Workplace Education P.E.I. a également subi des compressions. Ces mesures ont des répercussions très négatives. Elles visent les travailleurs les plus faibles et les plus vulnérables pour ce qui est de répondre aux besoins dans un contexte où les compétences ne cessent d'évoluer. Nous demandons l'annulation de ces compressions.

Selon une étude récente, une augmentation de 1 p. 100 des niveaux d'alphabétisation des adultes se traduirait par une hausse permanente de 1,5 p. 100 du PIB. De nouvelles recherches effectuées par Statistique Canada démontrent que la réalisation d'investissements dans le secteur de l'éducation est trois fois plus importante pour la croissance économique à long terme que dans le capital physique, comme les machines et les équipements.

Une autre étude de Statistique Canada révèle que l'amélioration des connaissances des personnes moins instruites a un impact plus important sur le PIB que le développement des compétences de ceux qui ont un niveau d'alphabétisation plus élevé. L'Institut C.D. Howe nous apprend également qu'une amélioration de 1 p. 100 des résultats des tests de lecture, par rapport à la moyenne internationale, se traduit par un gain de productivité de 2,5 p. 100 et par une hausse de 1,5 p. 100 du revenu national par habitant.

C'est essentiel. Les employeurs du Canada occupent le dernier rang parmi ceux des 14 pays de l'OCDE en ce qui concerne les investissements dans les travailleurs. Nous devons nous assurer d'être en mesure d'investir dans l'alphabétisation et les compétences de base et faire en sorte qu'il en soit de même pour les employeurs.

Le Québec a mis en place une charge sociale de l'employeur très efficace: les employeurs qui n'investissent pas dans leurs travailleurs doivent verser une contribution. Les sommes versées servent à la réalisation de tels investissements. Nous vous invitons à vous pencher sur cette solution, afin d'améliorer notre intervention pour répondre aux besoins de ces travailleurs.

**Le président:** Merci beaucoup. C'est tout le temps que nous avons pour ce tour de table.

Nous allons commencer la série de questions. Monsieur Regan, s'il vous plaît, vous avez sept minutes.

**L'hon. Geoff Regan (Halifax-Ouest, Lib.):** Merci beaucoup, monsieur le président, de m'avoir permis de souhaiter la bienvenue au comité dans les provinces maritimes. Nous savons que Terre-Neuve fait partie des provinces de l'Atlantique, et non pas des provinces maritimes. Nous sommes venus dans les Maritimes, en Nouvelle-Écosse et à Halifax.

Je remercie également les témoins de s'être déplacés pour se faire entendre devant nous aujourd'hui, notamment Lynne Noël, que je reconnais et à qui je dis merci. Je me disais, il y a quelques instants, qu'une quantité importante de renseignements ont afflué en même temps. Cela représente beaucoup de questions et de programmes proposés à traiter en même temps.

• (0910)

**M. Leo Cheverie:** Toutes mes excuses à l'interprète.

**L'hon. Geoff Regan:** Non, ce que je veux dire par là, c'est que nous avons obtenu beaucoup d'idées et de renseignements concrets ce matin. Cela a provoqué une explosion de questions dans mon esprit sur de nombreux secteurs, mais je dois arrêter mon choix sur une ou deux d'entre elles, compte tenu du peu de temps qu'il me reste.

Par exemple, j'aimerais connaître vos impressions à propos de la formation, en ce qui concerne les programmes destinés aux personnes handicapées.

Tout d'abord, monsieur Brian Tapper, que pensez-vous du modèle d'entente de partenariat sur le marché du travail, ou le modèle EPMT, qui a été mis en place dans trois provinces et sur lequel on a travaillé ailleurs? Était-ce un bon modèle? Quels étaient les avantages et les inconvénients?

**M. Brian Tapper:** Parlez-vous de l'entente de partenariat sur le marché du travail pour les personnes handicapées?

**L'hon. Geoff Regan:** Je veux parler des ententes qui s'adressent avant tout aux personnes handicapées, à celles qui touchent un faible revenu et ainsi de suite.

J'aimerais que Mme Nasser réponde aussi à la question.

**M. Brian Tapper:** Nous avons exclu de notre exposé l'entente sur le marché du travail concernant le programme pour personnes handicapées, parce que ce point en particulier nécessitait beaucoup de temps. Ce programme existe depuis 1962 et a été remanié plusieurs fois. Son utilité pour moi, conseiller en réhabilitation, ne fait aucun doute car il me permet d'aider mes clients, des personnes handicapées, à quitter les hôpitaux pour jouer un rôle actif dans leur formation et leur recyclage.

Comme Tova et moi-même l'avons mentionné dans notre exposé, ce programme a été mis à rude épreuve et son budget a été gelé pendant une décennie. Nous avons relevé une légère augmentation en Nouvelle-Écosse, l'année dernière, mais si vous aviez besoin de 100 \$ en 1994, c'est 121 \$ qu'il vous faudra aujourd'hui pour exercer le même pouvoir d'achat. En Nouvelle-Écosse, la pénurie de fonds et l'augmentation de la demande font qu'une personne handicapée désirant poursuivre des études postsecondaires doit demander un prêt aux étudiants.

Quelle que soit la raison de leur état, les personnes handicapées finissent par affronter une crise financière. Elles peuvent déclarer faillite ou cesser de rembourser leur prêt aux étudiants. Une crise financière peut les rendre inadmissibles à un prêt aux étudiants. En ma qualité de conseiller en réhabilitation, je ne suis donc pas en mesure de les aider avec leur formation du fait que mes clients, règle générale, sont sans travail depuis si longtemps qu'ils sont inadmissibles à l'assurance-emploi.

**L'hon. Geoff Regan:** Donc, les prêts aux étudiants représentent, pour vous, un secteur à améliorer.

**M. Brian Tapper:** Tout à fait. Le programme EMPTH doit être examiné dans le contexte de l'aide aux étudiants car, maintenant en Nouvelle-Écosse, vous devez demander un prêt aux étudiants. Si vous avez eu des difficultés financières, pour quelque raison que ce soit, vous devenez inadmissible à l'aide financière pour la formation.

**L'hon. Geoff Regan:** Madame Nasser.

**Mme Susan Nasser:** Je suis désolée, mais je ne peux pas formuler de commentaire sur cette entente particulière à propos de la mobilité de la main-d'œuvre. Je me permettrai toutefois des observations sur l'importance de la formation.

Pour beaucoup de personnes qui veulent réintégrer la population active, il faut plus qu'une formation directement liée à l'emploi; il faut beaucoup de soutien et d'aide, ne serait-ce que pour s'habituer à l'idée de réintégrer la population active. N'oublions pas que ces personnes doivent acquérir des compétences, non seulement pour la vie professionnelle mais aussi pour la vie active.

La formation doit tenir compte également des mêmes obstacles auxquels se heurtent ceux qui se préparent à aller travailler, par exemple les services de garde d'enfants et le transport. Si tel n'est pas le cas, les personnes ne recevront pas la formation dont elles ont besoin pour progresser dans le secteur de l'employabilité.

**L'hon. Geoff Regan:** Merci.

Permettez-moi de préciser que les ententes sur le marché du travail concernaient les personnes non visées par l'assurance-emploi. Elles prévoyaient des fonds pour la formation et l'amélioration des compétences et ainsi de suite, un besoin criant.

**M. Brian Tapper:** La très grande majorité des personnes handicapées avec qui notre organisme travaille n'ont pas réintégré le marché du travail, et ce point est important. Il ne s'agit pas seulement de personnes qui ont travaillé et sont devenues handicapées, ou qui ont cessé de travailler en raison de leur handicap. Notre discussion porte sur une partie importante de la collectivité qui, en raison de leur handicap, n'ont pu se joindre à la population active.

● (0915)

**Mme Tova Sherman:** Nous devons nous pencher sur le fait que les jeunes n'ont pas intégré le marché du travail, de toute évidence parce qu'ils n'ont pas encore eu la chance de le faire. Nous sommes confrontés à une grave crise causée par ce que nous appelons les jeunes en transition, c'est-à-dire les jeunes qui ont quitté l'école ou

qui n'ont peut-être pas terminé leurs études secondaires et qui veulent entrer dans le milieu de travail ou poursuivre à temps plein des études postsecondaires. La disparition du financement pour ce segment de la population pose problème.

Un contrat a été approuvé pour venir en aide aux jeunes en transition, mais il est demeuré sur mon bureau faute de fonds. Le financement a cessé, et Service Canada n'a financé aucun nouveau projet dans la MRH pour les jeunes en transition depuis octobre 2005. Nous sommes confrontés à une véritable crise sur le plan des options offertes aux jeunes. Il y a le PMT dont vous avez parlé, et voilà que vous faites mention maintenant de tous ces jeunes en transition qui ne peuvent aller nulle part.

À une certaine époque, Service Canada était très attentif aux besoins des jeunes en transition. Ici, dans la MRH, je peux affirmer que nous disposons de programmes incroyables, très efficaces, avec un taux de maintien en fonction des jeunes dans leur premier emploi, supérieur à 93 p. 100. Ces programmes ont vraiment donné de bons résultats mais ils n'existent plus parce qu'il n'y a pas eu de financement, malgré qu'ils aient été approuvés en principe.

**Le président:** Monsieur Cheverie, vous avez 30 secondes.

**M. Leo Cheverie:** À l'Île-du-Prince-Édouard, les programmes de la partie 2 de l'assurance-emploi prévoient très peu de fonds disponibles. Depuis le milieu des années 1990, des compressions de 10 milliards de dollars ont été exercées dans les investissements que réalisait le gouvernement du Canada en matière de développement des compétences, sans parler de la pénurie d'investissement par les employeurs à cet égard. De ce fait, les compressions fédérales dans la formation ont été pour le moins catastrophiques.

Nous savons que 3,5 millions de dollars sont prévus pour les EPMT. Auparavant, 125 millions de dollars étaient affectés au titre des stratégies sur les compétences en milieu de travail, 30 millions de dollars sur trois ans au Secrétariat national à l'alphabétisation, 25 millions de dollars sur trois ans au centre de formation et le plan de structure et de nouveaux fonds pour les EPMT. Ces fonds sont d'une importance cruciale, dans la mesure où seuls les travailleurs ont accès à des fonds de formation et où les programmes de la partie 2 de l'assurance-emploi font partie des quelques éléments offerts aux travailleurs de l'Île-du-Prince-Édouard pour avoir accès à une formation. S'il n'en était pas ainsi, c'est à eux que reviendrait la tâche d'assurer leur recyclage et ce, à leurs frais. Beaucoup d'entre eux n'ont pas les moyens de le faire, soit parce qu'ils vivent dans la pauvreté ou qu'ils ne sont pas admissibles à des prêts aux étudiants. Même ceux qui obtiennent de tels prêts se retrouvent avec une dette de 30 000 \$ ou 40 000 \$ à la fin de leur formation. Encore une fois, ces fonds sont essentiels.

On dit qu'il y a une pénurie de personnel qualifié au Canada, mais les employeurs n'investissent pas. De tous les pays de l'OCDE, ce sont les employeurs du Canada qui investissent le moins dans le recyclage de leurs employés, si bien que le gouvernement se doit d'assumer un rôle pancanadien à ce chapitre. Les citoyens canadiens migrent d'une province à l'autre. À l'Île-du-Prince-Édouard, nous assurons la formation de beaucoup de nos travailleurs, ils assurent leur propre formation ou l'Île-du-Prince-Édouard assure leur formation. Néanmoins, ils quittent l'île parce que les salaires ne sont pas élevés.

**Le président:** Merci, monsieur Regan.

Au tour de monsieur Lessard, maintenant. Vous avez sept minutes.

[Français]

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

Je veux vous remercier d'être présents ce matin et de nous faire part de vos connaissances concernant la réalité à laquelle font face les gens que vous représentez. Je voudrais aborder un sujet que la plupart d'entre vous avez touché: l'appauvrissement de 50 p. 100 de la population qui est sur le marché du travail, en l'occurrence les femmes.

D'entrée de jeu, Mme Dempsey nous a indiqué que l'écart salarial entre les hommes et les femmes était encore aux environs de 30 p. 100. Les femmes ne gagnent donc que 72 p. 100 du salaire des hommes. Comme M. Cheverie l'a mentionné plus tôt, il y a à peine 25 ans, dans le milieu de la santé, l'écart était encore plus grand. On parlait alors de 62 p. 100. Malgré qu'il y ait eu une progression, il semble que l'écart soit encore très grand.

Au cours des années 1967 et 1977, vous avez énoncé deux ou trois mesures qui ont été adoptées par le gouvernement afin de remédier à cette situation. Il me semble que peu de progrès ont été accomplis à cet égard.

Pouvez-vous nous expliquer ce qui fait obstacle à la réduction de cet écart?

[Traduction]

**Mme Karen Dempsey:** Non, nous avons guère progressé car, comme vous avez mentionné, c'est plus ou moins le statu quo. Merci d'avoir soulevé ce point.

À mon avis, cette question est très importante et il faut la traiter en vue d'en arriver à un financement équitable pour les hommes comme pour les femmes... Je n'ai pas utilisé les bons termes. C'est nécessaire pour l'égalité entre les sexes, pour l'équité salariale, et l'importance de l'équité salariale ne fait pas de doute.

Par conséquent, il faut que le gouvernement examine attentivement ce point, et les compressions qui visent Condition féminine Canada m'incitent à croire que nous demeurerons dans cette situation pendant encore un certain temps. Il sera difficile de progresser.

J'aimerais aborder quelques autres points, comme les travailleurs âgés. Je n'ai pas eu la chance de le faire auparavant. Me permettez-vous de vous entretenir brièvement de la question des travailleurs âgés? Beaucoup d'entre eux sont des femmes. Comme vous l'avez mentionné, les femmes âgées, les travailleurs âgés vivent dans l'angoisse parce qu'ils risquent d'être licenciés avant même leur retraite. En général, ils ne reçoivent à peu près pas de dédommagement financier. De fait, la plupart des travailleurs de notre société ne sont pas en mesure de toucher une pension d'une entreprise ou de l'État au moment de leur retraite. Parce qu'ils ont travaillé pour un organisme gouvernemental, un ministère ou une société d'État, cela ne veut pas dire qu'ils vont toucher une pension.

Nombre d'entre eux ont été des petits salariés pendant toute leur vie, ce qui signifie pour eux, au moment de la retraite, des prestations du Régime de pensions du Canada, de la Régie des rentes du Québec et de la Sécurité de la vieillesse, auxquelles viendra s'ajouter le Supplément de revenu garanti calculé en fonction de leur revenu brut. Beaucoup d'entre eux, surtout les femmes, ont dû s'absenter de leur travail pour prendre soin de leur famille ou de leurs parents âgés et, de ce fait, ont cessé de contribuer au Régime des pensions du Canada ou à des REER pendant un certain nombre d'années. Ils sont ainsi condamnés à vivre avec un revenu fixe et insuffisant ou à trouver un travail à temps partiel pour arrondir leur revenu de

retraite. Voilà un autre aspect de l'inégalité entre hommes et femmes: les femmes sont pénalisées pour avoir quitté leur emploi et se retrouvent donc avec un revenu de retraite insuffisant.

Je pourrais facilement continuer à vous entretenir d'autres points. Êtes-vous intéressés? Puis-je le faire?

A-t-on parlé de la reconnaissance des titres de compétence étrangers? Le Canada est actuellement aux prises avec une grave pénurie de professionnels dans le secteur de la santé, c'est-à-dire des infirmiers et des médecins. Les professionnels qualifiés qui ont été formés à l'étranger représentent une solution partielle à cet égard mais ils sont confrontés à un problème de reconnaissance de leurs titres de compétence. Pour garantir un niveau de compétence parmi les professionnels des soins de santé au Canada, des examens d'accréditation standard ont été établis. Ces examens prévoient souvent des frais très élevés, si bien qu'il est difficile en général pour les professionnels formés à l'étranger d'acquiescer de l'expérience au Canada.

Le budget de RHDSC pour la formation linguistique a subi des compressions, au détriment des immigrantes en particulier. Le processus d'accréditation des professionnels des soins de santé qui ont suivi leur formation à l'étranger devrait être plus accessible, tout en garantissant le maintien d'un niveau de compétence uniforme à l'échelle du Canada.

Nous demandons instamment au gouvernement du Canada de collaborer avec les administrations provinciales, les organisations professionnelles et les organismes de réglementation en vue de garantir des prêts et autres ressources pour les examens de qualification et l'actualisation des compétences, de mettre au point des outils d'évaluation pédagogique et des examens, et de s'assurer que les réévaluations des compétences sont accessibles et à la portée de toutes les bourses. Nous devons aider les professionnels formés à l'étranger à acquiescer plus d'expérience au Canada sous supervision et accélérer l'accréditation ou le recyclage par une formation linguistique en anglais et en français, y compris une formation linguistique à long terme ou des cours d'immersion si besoin est.

Quelqu'un a parlé de compressions dans les programmes d'alphabetisation. Encore une fois, cela pénalise particulièrement les immigrantes et nuit à leur intégration dans la population active.

● (0920)

[Français]

**M. Yves Lessard:** J'aimerais revenir sur le problème de la pauvreté, qui touche plus particulièrement les femmes. Si je comprends bien les propos de Mme Nasser, les femmes sont particulièrement pénalisées, non seulement au travail mais également lorsqu'elles ont le malheur de perdre leur emploi. On sait que seulement 43 p. 100 des hommes peuvent espérer recevoir de l'assurance-emploi s'ils ont le malheur de perdre leur emploi. Chez les femmes, on parle de 33 p. 100. Déjà là, il y a de la discrimination.

Madame Nasser, vous semblez dire que de plus en plus de femmes sont obligées de d'occuper des emplois précaires, donc à temps partiel, sur appel et temporaires. Est-ce que c'est le constat que vous faites? Est-ce qu'on est en train de se rendre compte, malgré les mesures d'accession et de maintien en matière d'emploi, qu'il s'agit d'un gâchis et qu'on va à contre-courant?

● (0925)

[Traduction]

**Le président:** Soyez bref. Nous manquons de temps.

**Mme Susan Nasser:** Je crois, moi aussi, que les femmes sont sur-représentées dans le travail précaire et ce, pour diverses raisons. En général, elles ont des responsabilités familiales à assumer à l'égard des enfants et des parents âgés.

Si elles peuvent accéder au marché du travail, et cela ne se fait pas sans difficulté pour nombre de femmes, surtout les mères célibataires, elles se dénient un emploi qui les rend inadmissibles à l'assurance-emploi, qui est saisonnier et à temps partiel et qui est peu rémunérateur. Si elles reçoivent des prestations d'aide sociale, l'impact sur le revenu global est important en raison des dispositions de récupération.

Il est très difficile d'échapper à la pauvreté quand on se heurte à tous ces obstacles à la recherche d'un emploi raisonnable, garanti et rémunérateur.

**Le président:** Merci beaucoup.

Madame Savoie.

**Mme Denise Savoie (Victoria, NPD):** Merci.

Depuis le début de l'étude, j'essaie de comprendre cette mosaïque de programmes d'aide financière offerts aux étudiants et aux travailleurs. Leur développement a été dénué de toute vision cohérente.

Sauf erreur, vous avez fait mention du Fonds d'intégration et du projet de compétences en milieu de travail. Qu'en pensez-vous?

Si nous voulons faire travailler plus de gens et si nous désirons qu'ils utilisent leurs pleines capacités, quel système va nous aider à atteindre notre objectif? Car le système qui est en place, d'après les statistiques que j'ai consultées, favorise outrageusement ceux qui touchent un revenu élevé et qui peuvent, de toute façon, suivre une formation.

**M. Tova Sherman:** Je répondrai ceci, et vous pourrez répliquer au besoin.

Le concept du Fonds d'intégration est excellent, Je vous rappelle que 70 p. 100 des personnes handicapées qui veulent travailler n'ont pas intégré le marché du travail. Nous parlons d'une très grande majorité de personnes qui ont accès à un seul fonds, soit le Fonds d'intégration.

**Mme Denise Savoie:** Il s'agit des personnes handicapées.

**M. Tova Sherman:** Pardon. Je parle des personnes handicapées.

Nous parlons aussi d'un Néo-Écossais sur cinq. Je crois qu'il s'agit d'un segment très important de notre population, par opposition à ce qui est peut-être perçu comme un segment très petit. Il se trouve que notre population de personnes qui se reconnaissent comme étant handicapées est la plus importante au pays.

Nous croyons sincèrement que nous incluons les questions afférentes à la pauvreté et aux femmes, et ainsi de suite. Nous constatons les points sur lesquels nous nous entendons dans l'ensemble.

Comme j'ai mentionné, le Fonds d'intégration est statique et s'il augmente, à plus forte raison s'il diminue, et c'est ce qui s'est produit, l'inflation le gruge comme nous savons tous, même s'il demeure statique. Par conséquent, nous avons le seul fonds d'accès et il offre beaucoup de souplesse.

Par exemple, dans mon bureau j'ai une jeune femme qui va poursuivre des études. Elle ne trouve pas de travail dans sa discipline car elle n'a pas d'expérience. Comme elle n'a pas intégré le marché du travail, nous l'avons convaincue d'aller à l'école. Elle souffre

d'un handicap important qu'elle a surmonté et elle est prête pour l'école. Cela dit, comme elle n'a pas intégré le marché du travail, nous ne pouvons pas l'aider à acquérir une certaine expérience avant qu'elle fréquente l'école ou une expérience restreinte en milieu de travail sans une forme d'aide. Il est très difficile de convaincre un employeur d'engager une personne sans expérience si aucune aide financière ne lui est offerte ou si aucun organisme ne l'appuie.

Selon moi, ce n'est pas uniquement une question d'argent. Il y a également l'intervention des organismes pour aider cette personne. Nous avons tous une responsabilité. Notre rôle ne se borne pas à dire à la personne qu'elle doit faire face à la situation. Il faut lui dire que nous ferons face à la situation ensemble et nous tous ici présents, autour de la table, affirmons que nous sommes prêts à en discuter.

Le Fonds d'intégration est extraordinaire et pratique. Le problème tient à ce qu'il n'augmente pas et à ce qu'il n'est pas représentatif du groupe des personnes handicapées qui veulent travailler mais qui ne peuvent pas intégrer le marché du travail.

● (0930)

**Mme Denise Savoie:** Avez-vous mentionné qu'il n'y a pas de financement? Que non seulement le fonds n'avait pas augmenté et s'était éffrité, mais qu'aucun nouveau financement n'est prévu en ce moment. Est-ce exact?

**M. Tova Sherman:** Depuis quand?

**M. Brian Tapper:** Depuis sa création en 1997. Le ministre Scott a parcouru le pays en 1996. Le fonds s'élevait à 30 millions de dollars en 1997, et il est toujours à ce niveau là, neuf ans plus tard.

Notre directrice exécutive est assise à l'arrière et si elle prenait place avec nous, elle vous dirait que le coût de prestation des services a augmenté, comme c'est le cas pour tout. Si l'on veut utiliser un programme de fonctionnement, le coût a augmenté, Si nous devons financer un service... Tout augmente. Le nombre de clients que nous desservons est ahurissant. Bref, nous essayons continuellement d'en faire plus avec moins.

Quelque chose d'autre me laisse perplexe. Si nous aidons un de nos clients à participer à un programme, le gouvernement du Canada demande qu'à la fin de l'année, nous lui remettions un reçu aux fins de l'impôt, le fameux feuillet T4A. Ainsi, ceux qui touchent un revenu limité sont tenus de déclarer les services que nous leur fournissons.

Nous devons parler de nos mesures d'incitation. Pour certains, le simple risque d'avoir des sommes à rembourser est suffisant pour les dissuader de mettre fin à leurs démarches. Ce facteur est très important.

Il y a également notre façon de venir en aide aux personnes. Puis la question des liens entre les programmes. Par exemple, si vous êtes une personne handicapée et si vous recevez une aide au revenu en Nouvelle-Écosse et si, par chance, vous touchez un remboursement d'impôt, vous faites l'objet de mesures de récupération.

**Mme Denise Savoie:** Merci.

Avant la fin de la période qui m'est allouée, j'aimerais que vous me parliez des programmes dont vous avez fait mention.

**M. Leo Cheverie:** Le gouvernement fédéral a opéré des compressions dans d'autres fonds de formation. Les compressions ont dépassé 10 milliards de dollars en matière de développement des compétences. Il y a actuellement une pénurie de travailleurs spécialisés au Canada. Vous en avez parlé de pénuries de personnel spécialisé. Par exemple, nous savons que même à l'Île-du-Prince-Édouard, en l'an 2010 la croissance de la population, immigration comprise, sera de 2 031. Et le taux d'immigration à l'Île-du-Prince-Édouard n'est pas élevé.

Des programmes nationaux solides sont nécessaires pour la réalisation d'investissements dans ce que nous considérons comme étant des priorités nationales. Il y a sept ou huit ans, j'ai déposé auprès d'un comité de l'Île-du-Prince-Édouard un rapport sur les pénuries de personnel spécialisé. Le rapport émanait du mouvement syndical en général. Nous parlions des pénuries prévues dans les soins de santé et les métiers. À ce moment-là, la plupart des fonds étaient consacrés aux nouveaux secteurs. Nous voilà maintenant aux prises avec ces pénuries. Il faut, selon moi, une planification cohérente à long terme pour l'ensemble du Canada, en matière de compétences, même pour ceux qui sont exclus. C'est l'Île-du-Prince-Édouard qui affiche à l'heure actuelle le plus haut taux de participation des femmes dans la population active.

Le gouvernement fédéral libéral a pris des mesures modestes, comme en témoignent les 25 millions de dollars consacrés sur trois ans à un plan d'infrastructure de centre de formation. Il a réalisé de nouveaux investissements dans le secrétariat national et la Stratégie des compétences en milieu de travail. Toutes ces mesures sont positives, sans parler de l'EPMT.

**Mme Denise Savoie:** Qu'entend-on par EPMT?

**M. Leo Cheverie:** Les ententes de partenariat sur le marché du travail.

Tous ces mécanismes sont très importants car ils offrent des perspectives d'avenir.

Par exemple, en matière d'immigration, nous devrions disposer d'un centre de reconnaissance des titres de compétence dans notre région, pour la simple raison qu'il n'en existe pas actuellement. La formation linguistique pour les immigrants dans l'Île-du-Prince-Édouard est offerte uniquement à Charlottetown et à Summerside. Même le système scolaire en place a des limites pour les nouveaux immigrants qui l'utilisent, tout comme ce qui leur est offert. Nous affirmons que nous avons besoin de nouveaux travailleurs, mais nous savons également qu'il y a de véritables réductions à cet égard.

Nous devons établir des stratégies réelles pour les travailleurs autochtones, eux qui sont tout à fait exclus du milieu de travail à travers le pays. Il y a des perspectives d'avenir positives. Ainsi, le SCFP participe à un projet avec le gouvernement et un conseil régional de santé de la Saskatchewan, où des accords de représentation de la population active sont en place dans le milieu de travail. Mais l'appui des gouvernements fédéral et provincial est nécessaire pour donner suite à ces perspectives d'avenir, sinon elles ne se réaliseront pas. Au chapitre de la formation des travailleurs, nos employeurs sont bien en deçà de la moyenne des pays de l'OCDE.

Par ailleurs, au Québec, il y a un exemple très positif de charge sociale de l'employeur. Le gouvernement impose cette contribution pour la formation en milieu de travail. Toutes les études démontrent que la réalisation d'investissements dans les travailleurs a un impact très positif sur le PIB et la santé de l'économie et contribue au maintien de notre dynamisme et des interventions requises de notre pays. Toutes les recherches le confirment.

● (0935)

**Le président:** Je dois mettre fin à votre exposé.

**M. Leo Cheverie:** Il n'en demeure pas moins que l'exemple du Québec est très positif. Le gouvernement du Canada pourrait s'en inspirer; il témoigne du sérieux de nos intentions d'investir dans les travailleurs de notre pays, en particulier les travailleurs autochtones, les femmes, les travailleurs handicapés. C'est la voie à suivre.

**Le président:** Merci beaucoup.

La question ayant été soulevée, j'informe les membres qu'à notre retour à Ottawa, un groupe va se réunir sur l'employabilité des Autochtones. Cette question a été mentionnée quelques fois. Je tiens à ce que nos témoins le sachent également.

Monsieur Warkentin, vous avez dix minutes.

**M. Chris Warkentin (Peace River, PCC):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci aux témoins de s'être présentés ici, ce matin. Votre présence est fort appréciée.

Les questions de pénurie de personnel spécialisé et de développement des compétences m'intéressent beaucoup. La région d'où je suis originaire n'a pas de problème de chômage, mais plutôt de compétences. Notre nombre d'emplois est supérieur au nombre de personnes disponibles. C'est une situation tout à fait particulière. Il va sans dire que nous voulons prendre en compte toutes les collectivités dans l'équation lorsqu'il s'agit de discuter des mesures à prendre dans l'avenir.

Les statistiques que j'ai sous les yeux révèlent qu'une grande partie des citoyens canadiens poursuivent des études postsecondaires, en fait quelque 44 p. 100 d'entre eux dans le groupe d'âge de 25-64 ans. Au plan des entreprises qui investissent dans la formation en cours d'emploi, nous constatons que les entreprises canadiennes sont loin du compte. Le Canada investit 825 \$ par travailleur, contre 1 135 \$ aux États-Unis. Nous accusons un retard, il va sans dire. Personnellement, mes études m'ont aidé à progresser, et l'importance de la formation en cours d'emploi ne fait pas de doute, car elle m'aide à accomplir le travail qui m'a été confié.

Je suis curieux de savoir si vous avez trouvé une façon d'inclure les employeurs dans l'équation, quand il s'agit du développement des compétences. En particulier, nous savons que la population féminine est plus susceptible de participer à la formation en cours d'emploi que la population masculine, ce qui m'incite à penser que nous avons là une façon d'encourager les femmes à suivre une formation. Selon les statistiques, la participation des femmes a toujours été plus importante que celle des hommes, c'est une possibilité pour elles de poursuivre leurs études. Par conséquent, peut-on m'expliquer pourquoi nous accusons un retard par rapport à d'autres pays, notamment les États-Unis, et ce que nous devons faire pour le combler? Il n'est pas question d'afficher des résultats identiques à ceux des États-Unis, mais il n'en demeure pas moins que leur fiche est meilleure que la nôtre et que ce sont nos voisins. Avez-vous des suggestions à formuler pour nous aider à apporter les changements qui s'imposent?

**Mme Tova Sherman:** En fait, la sensibilisation des employeurs est ma spécialité, et je peux aborder cette question sur le double plan des personnes handicapées et de la participation des employeurs.

De fait, je suis très heureuse que vous ayez soulevé ce point, car il est très important. Nous pouvons tous, ici, discuter du rôle du gouvernement, des organismes et des personnes, mais l'absence de sensibilisation des employeurs et des travailleurs est une lacune dont nous ne tenons pas compte.

Qu'il s'agisse d'une personne handicapée ou de quiconque retourne au travail, il reste que nous devons composer avec ce que pensent les employeurs et les travailleurs, surtout en ce qui concerne les personnes handicapées et les conséquences de leur présence dans le milieu de travail. Les craintes sont nombreuses par suite d'ignorance. À mon avis, le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer, par l'entremise de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ou de la loi en général, ou tout simplement par la tenue de discussions comme celle d'aujourd'hui, qui offrent aux employeurs la possibilité de se renseigner et de renseigner les travailleurs à propos de l'intégration de différentes catégories de citoyens, pour cause de diversité ou, comme dans mon cas, d'invaliderité.

La TEAM Work Cooperative et ses actionnaires se sont engagés à développer le réseau des dirigeants d'entreprise. Voilà un très bon exemple de regroupement des dirigeants d'entreprise pour qu'ils communiquent avec des organisations, comme le groupe des personnes handicapées et autres groupes minoritaires qui se rallient pour discuter de la façon d'assurer une meilleure intégration, car la pénurie de personnel spécialisé existe bel et bien. Ma collectivité, dont 70 p. 100 des membres veulent travailler mais sont sans emploi, a beaucoup de difficulté à entendre parler de pénurie de personnel spécialisé.

• (0940)

**M. Chris Warkentin:** Je veux certes parler de la question des personnes handicapées et des statistiques, mais je veux surtout savoir si vous avez des suggestions pour faire participer les employeurs, non seulement à des séances d'information sur l'intégration des personnes handicapées, mais également à des cours de formation qui vont accroître les connaissances de leurs employés.

**Mme Susan Nasser:** L'idée n'est pas particulièrement concrète mais, selon moi, les termes utilisés sont très importants. Plusieurs d'entre nous, ici ce matin, ont parlé d'investissement, et vous avez employé le mot dans votre question également.

Je suis d'avis que bien souvent, les employeurs et autres considèrent ces programmes comme un coût à assumer, plutôt que comme un investissement dont ils vont récolter le fruit sous la forme d'un effectif mieux qualifié et suffisant pour accomplir le travail. Nous avons tous un rôle à jouer à cet égard. La situation se résume à ceci: une importante campagne d'information qui a pour objet de convaincre les gens que le montant de la contribution à verser est minime si, en échange, on obtient des travailleurs qualifiés qui réussissent à s'acquitter de leurs fonctions. La question de pénurie de personnel spécialisé est résolue, et la qualité de vie des personnes en cause est bien meilleure.

Je crois donc que les termes utilisés sont très importants. Ne parlez pas de coût, mais plutôt d'investissement et des avantages qui en résultent.

**M. Chris Warkentin:** Les termes sont certes importants. Le comportement organisationnel a fait partie de mes études, je suis donc à même de comprendre l'importance des mots. Cependant, mes études m'ont appris également qu'il faut faire beaucoup plus.

Que pouvons-nous faire pour inclure les employeurs dans ce secteur de responsabilité? De toute évidence, nous accusons un retard sur les autres pays. Dans ma région, nous avons réussi à faire participer les employeurs, parce que leur participation est nécessaire,

parce que la seule façon d'obtenir des gens qualifiés est d'assurer leur formation sur le tas.

Trouvons des façons de rallier les employeurs à travers le pays... Le gouvernement fédéral propose certaines façons de procéder, mais nous voulons des moyens efficaces. Vous êtes sur le terrain. Vous avez acquis des connaissances que nous ne possédons pas. De quoi s'agit-il exactement? Les mots sont importants, nous le reconnaissons. Mais, y a-t-il d'autres moyens de faire les choses?

**Le président:** Monsieur Tapper, vous désirez répondre?

**M. Brian Tapper:** Deux idées me viennent à l'esprit. Elles ne sont pas nouvelles, mais j'ai visité hier une importante entreprise à Halifax, accompagné d'un client. Le responsable des RH qui nous accompagnait a mentionné sans équivoque à mon client que son entreprise assumerait le coût de toute formation directement reliée à l'exercice des activités de son entreprise, et ce pour tout employé intéressé à y participer. Le regard de mon client s'est illuminé, le mien aussi d'ailleurs, parce que mon employeur est loin du compte à ce chapitre.

Pourtant, quand on y regarde de près et qu'on se demande qui en est l'élément moteur — et je n'ai pas posé directement la question —, on constate que ce sont les dirigeants qui ont reconnu que les personnes qui font partie de l'entreprise incarnent la valeur pour leur organisation et les employés dont ils ont besoin pour accomplir le travail, le faire comme il se doit et maintenir leur entreprise dans le peloton de tête, c'est-à-dire les cent ou cinquante entreprises les plus performantes au pays. Ces personnes sont les ressources humaines, et si les dirigeants sont inactifs, ils vont les perdre.

D'après moi, je me suis trouvé, hier, dans une entreprise très novatrice, cela ne fait pas de doute. Si le dirigeant principal énonce une vision, les personnes au bas de l'échelle doivent l'adopter et la mettre en pratique. Les gestionnaires, les gestionnaires d'exploitation, ne peuvent y échapper. Certaines entreprises emploient le minimum de ressources nécessaire. Certaines n'ont pas beaucoup de ressources, si bien que lorsqu'il s'agit d'opérer des compressions, c'est la solution tout indiquée.

J'ai visité une organisation sans but lucratif et, en bref, j'ai relevé la même situation. À un candidat nouvellement recruté, ils ont dit ceci: « Si vous voulez travailler pour nous, vous devez connaître notre façon de faire. » Qu'ont-ils fait? Ils ont payé ses frais de déplacement et lui ont demandé de parcourir le pays en entier pour apprendre le fonctionnement de leur organisation sans but lucratif. À son retour, je vous prie de me croire que l'organisation a pu compter sur une personne motivée qui a commencé à faire preuve d'initiative, et voilà quel a été le fruit de leur investissement. Je ne crois pas que les gens sont conscients du fruit de leur investissement.

• (0945)

**Le président:** Merci, monsieur Tapper.

Passons au second tour de table, qui va durer cinq minutes. Allez-y, monsieur D'Amours, vous avez cinq minutes.

[Français]

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

J'aimerais d'abord vous remercier d'avoir pris le temps de venir nous rencontrer et d'avoir fait vos présentations.

J'ai entendu chacune d'entre elles. À partir de plusieurs de vos commentaires, on pourrait mener plus loin le débat. Je crois pour ma part que c'est le rôle et le devoir du gouvernement, en l'occurrence du gouvernement fédéral, de fournir les outils nécessaires pour favoriser l'accessibilité au travail et un système de garderie partout au pays.

J'ai une petite fille de 18 mois et je sais que ça représente un défi à tous les jours. J'imagine comme il peut être difficile pour les parents dont les revenus sont modestes de voir la plus grande part du salaire de l'un servir à payer les frais de garderie ou le Programme de développement de la petite enfance. Je sais à quel point ces programmes sont importants pour le développement de nos jeunes. Je n'ai pas l'occasion d'être chez moi souvent, mais tous les jours où j'y suis, je constate une évolution, et elle est certainement due à cela.

Vous avez parlé de formation. Il faut être en mesure d'aider les employés qui sont en place, mais il faut aussi commencer du début, par exemple en fournissant de l'aide en matière d'alphabétisation. Il faut pouvoir permettre aux travailleurs de continuer à bien travailler et leur donner les outils nécessaires pour accomplir ce travail en minimisant les risques. Ça signifie également pouvoir offrir à nos jeunes qui étudient — et il y a ici une jeune demoiselle qui étudie au niveau de la maîtrise — des programmes leur permettant d'acquérir de l'expérience pendant leurs études. Ce sont des programmes pour la jeunesse, comme le programme Placement carrière, dans lequel on a sabré royalement lors des compressions du 25 septembre dernier.

Aujourd'hui, on dit que les jeunes doivent avoir de l'expérience pour entrer sur le marché du travail. Comment peut-on leur offrir de l'expérience si on coupe les programmes qui leur donnent les outils nécessaires pour progresser? Ne croyez-vous pas, en constatant les réductions qui ont été appliquées dans le domaine de l'alphabétisation, des femmes et des programmes pour la jeunesse, que le gouvernement actuel essaie de favoriser l'ignorance partout au pays de façon à mieux contrôler son message? Où s'en va-t-on si les gens ne sont pas en mesure de lire ou d'écrire adéquatement et que nos jeunes ne peuvent pas obtenir une expérience de travail satisfaisante?

Pourriez-vous me faire part de vos commentaires à cet égard?

[Traduction]

**Le président:** À qui s'adresse cette question, monsieur D'Amours?

**M. Jean-Claude D'Amours:** À quiconque veut y répondre.

**Le président:** Permettez-moi de préciser qu'il ne reste qu'une minute.

**Mme Karen Dempsey:** Puis-je parler des services de garde d'enfants?

**M. Jean-Claude D'Amours:** Oui, merci.

**Mme Karen Dempsey:** La question des services de garde d'enfants est très importante. Très peu de parents peuvent se permettre de confier la garde de leurs enfants à l'un d'eux à domicile. Dans la plupart des cas, les deux parents ont un travail à l'extérieur par nécessité économique. Dans le cas des familles monoparentales, la question ne se pose même pas. Par conséquent, il faut absolument des services de garde d'enfants suffisants, souples et peu coûteux pour répondre aux besoins de tous les parents.

L'importance de services souples de garde d'enfants ne fait pas de doute, en particulier pour les parents qui effectuent des quarts de travail, qui travaillent le soir ou les fins de semaine. Les services de garde d'enfants de 9 heures à 17 heures ne répondent pas à leurs besoins et se révèlent encore plus contraignants, eux qui travaillent d'arrache-pied pour assurer leur subsistance, tout en veillant à ce que leurs enfants bénéficient de services de garde adéquats.

L'accès à des services locaux de garde d'enfants de qualité est également important, non seulement pour le parent qui travaille mais pour l'employeur également. Au bout du compte, il en résulte un gain de productivité par habitant au Canada.

Permettez-moi de vous entretenir brièvement de programmes de formation en apprentissage et de questions similaires. Nous demandons instamment au gouvernement fédéral d'inciter les administrations provinciales et territoriales à élargir les catégories de travail auxquelles la formation en apprentissage pourrait s'appliquer, d'élaborer des programmes pour attirer un plus grand nombre de candidates et de diffuser des informations sur les programmes de formation en apprentissage qui sont offerts et qu'on se propose d'offrir.

Actuellement, il y a beaucoup de collègues communautaires et privés. Pourtant, le coût des programmes de formation d'un et deux ans est très élevé. Il équivaut à une année d'université et plus dans certains cas.

Voilà un obstacle de taille pour ceux qui veulent utiliser ces programmes et apprendre un métier ou une profession.

Il faut absolument se pencher sur ce point, car malgré les programmes offerts, dans certains cas il en faut encore plus. D'autre part, leur coût doit être raisonnable et abordable pour la plupart des étudiants qui, comme vous l'avez mentionné, font la transition de l'école au marché du travail.

• (0950)

**Le président:** Le temps est écoulé; nous l'avons même dépassé d'une minute, monsieur D'amours, à cause de l'introduction sans doute.

Monsieur Lessard, vous avez cinq minutes, s'il vous plaît.

[Français]

**M. Yves Lessard:** Merci, monsieur le président.

Mon collègue D'Amours faisait allusion plus tôt à la situation des garderies. Dans son exemple, on parlait d'un couple. Les choses se compliquent davantage quand il s'agit d'un parent seul. Le message que vous livrez ici ce matin est important pour nous à deux égards: d'abord, parce qu'il accroît notre connaissance de la situation et ensuite, parce qu'il permet de sensibiliser le présent gouvernement à ce que vivent les groupes depuis l'application des récentes compressions. Je crois que la situation est assez dramatique pour certains d'entre eux. À cet égard, je suis tout à fait d'accord avec M. D'Amours.

Revenons maintenant à la façon d'aider les femmes et les handicapés à réintégrer le marché du travail. Je n'établis pas de lien entre les difficultés vécues par l'un et l'autre de ces groupes, mais en termes d'intégration ou de réintégration au marché du travail, la difficulté peut dans bien des cas être similaire, surtout lorsqu'il s'agit d'une femme qui veut revenir au travail après être demeurée à la maison pour élever ses enfants. La réadaptation au travail est souvent ce qui cause difficulté.

Je vais très brièvement vous faire part d'une expérience que j'ai vécue dans une communauté du Québec. On a ouvert une scierie et on a choisi d'y engager des personnes qui étaient prestataires de l'aide sociale depuis très longtemps, dans certains cas depuis 10 ans. Ces gens étaient entièrement capables de travailler; ils avaient toutes leurs facultés. De façon progressive et systématique, on les a ramenés au travail. Or, ils ont mis des années à se réadapter. Certains d'entre eux ont mis deux ou trois ans et d'autres n'y sont pas arrivés.

Vous avez fait trois affirmations. D'abord, en ce qui concerne la formation des employeurs, est-ce que je me trompe en disant qu'il faut faire mieux comprendre à l'employeur en quoi consiste le handicap de son employé et définir les types de handicap dans un contexte d'adaptation au travail? Pour ce qui est de la réinsertion, je voudrais savoir comment, à votre avis, elle peut devenir une réussite. Il me semble que c'est là le principal obstacle qui se présente.

[Traduction]

**Mme Tova Sherman:** Je suis moi-même une mère célibataire handicapée, et je peux donc formuler un point de vue tant personnel que professionnel sur cette question.

Tout d'abord, merci pour vos observations; je suis très heureuse de les avoir entendues. La collectivité des personnes handicapées, dont je fais partie, estime que le gouvernement l'a délaissée. Soyons francs, c'est également une réponse aux observations de Jean-Claude. Il n'en demeure pas moins que nous nous croyons abandonnés. Je suis une mère célibataire handicapée qui a réintégré la population active et, à vrai dire, j'ai été confrontée à des problèmes importants, comme beaucoup d'autres personnes. Le premier a été l'état de préparation du milieu de travail à l'égard d'une femme qui réintègre le marché du travail du point de vue de l'information, mais aussi à l'égard d'une personne handicapée et de ce que cela implique.

Voici la première question que m'a posée l'employeur: « Si ça ne fonctionne pas pour vous, vous n'allez pas me poursuivre en justice, n'est-ce pas? » Immédiatement, nous relevons un problème d'information. D'abord et avant tout, mon employeur se croyait aux États-Unis, où l'on peut effectivement engager des poursuites judiciaires susceptibles de rapporter gros. À ces employeurs, je réponds sans tarder qu'il ne s'agit pas de l'émission de télévision Law and Order. Je tiens à mentionner toutefois que l'élément information est très important. Ne dit-on pas, dans les Maritimes, que le poisson commence à pourrir par la tête? Voilà! Si la bonne information ne circule pas au sommet de l'échelle, que ce soit nos responsables fédéraux ou les dirigeants d'entreprise, c'est cette information qui va circuler vers le bas.

Je me suis rendue dans deux banques. La même entreprise en est propriétaire, mais c'est le directeur qui dicte la culture. Le directeur d'une des deux banques s'opposait à certaines choses, comme les caissiers assis en raison de problèmes de dos ou d'un autre handicap. À la seconde banque, qui appartient au même propriétaire, tous les caissiers étaient assis. C'est donc une question de culture, et c'est une culture que nous devons façonner. Revenons à vos propos sur ce que nous pourrions faire pour changer les choses. Nous faisons exactement ce que vous avez recommandé aujourd'hui, comme l'engagement à mettre sur pied un comité de travail composé de représentants de différents gouvernements et de différentes entreprises, afin que s'amorcent les consultations sur l'élaboration et la planification d'une stratégie sur l'employabilité qui englobe tous les intervenants. Nous le faisons, car il faut commencer au sommet de l'échelle.

D'autre part, nous renouvelons notre engagement à l'endroit de nos collectivités représentées à notre table et des autres, pour qui le gouvernement fédéral a déjà quitté le navire, demeure introuvable. Voilà l'impression que ressentent les personnes et les organisations comme la nôtre.

Nous savons que nous faisons tout le travail possible avec très peu de fonds, mais si nous n'informons pas les employeurs et les travailleurs, qui se demandent peut-être pourquoi cette personne a été engagée au niveau deux, après avoir occupé un poste de niveau

un dans le bureau du gouvernement, pour des raisons liées à son handicap, ils éprouvent du ressentiment... Il en est de même des gestionnaires. Nous devons commencer au haut de l'échelle. Nous devons informer le gouvernement quant aux termes à utiliser et aux actions à mener pour l'intégration de tous les groupes minoritaires, il faut lui dire que la question des termes à utiliser, la question d'intégration et la question d'information doivent être traitées vers le bas. La tête n'est-elle pas la partie supérieure du poisson?

De ce point de vue, vos observations sont tout à fait pertinentes, et je vous en remercie. Sachez que pour nous, ce sont les consultations auprès des parties concernées qui nous permettront de changer une mentalité, un mode de pensée, qui en ont grandement besoin. Nous pouvons également renouveler notre engagement à l'endroit d'une collectivité qui croit sincèrement que le gouvernement fédéral s'est retiré du dossier.

● (0955)

**Le président:** Merci. C'est tout le temps que nous avons.

Au tour de Mme Savoie, à qui cinq minutes sont accordées.

**Mme Denise Savoie:** Merci.

Ma question s'adresse à Susan Nasser. Vous avez parlé, je crois, d'un supplément de revenu pour ceux qui luttent contre la pauvreté mais qui occupent un emploi à temps plein. Votre point de vue est difficile à faire valoir auprès d'un gouvernement qui tient compte uniquement de solutions axées sur le marché. Pouvez-vous donner des précisions? Que feriez-vous pour présenter votre point de vue? J'ai rencontré beaucoup de gens qui semblent travailler de plus en plus et gagner de moins en moins et qui tirent le diable par la queue. Cela comprend les couples et les parents seuls. Pouvez-vous entrer dans le détail?

**Mme Susan Nasser:** Je ne suis pas économiste, et je n'ai pas de suggestion quant à la façon de procéder. Cela dit, le salaire minimum étant ce qu'il est, ceux qui le touchent vivent dans la pauvreté au Canada. Par conséquent, même ceux qui travaillent et qui, de ce fait, répondent au critère sacro-saint et parfois tacite de notre société, soit celui de l'emploi, ne peuvent pas joindre les deux bouts.

Dans mes déplacements, j'ai beaucoup entendu parler d'un revenu de subsistance garanti ou d'un revenu annuel garanti, c'est selon. Ce concept est probablement plus difficile à faire valoir que celui du supplément de revenu, mais il reconnaît la nécessité pour certaines personnes de toucher un certain revenu qui leur permet de vivre. Ceux qui touchent le salaire minimum ou qui effectuent un travail précaire, c'est-à-dire qui sont appelés à perdre leur emploi à tout moment ou qui occupent un emploi à temps partiel sans jouir des avantages sociaux, tirent le diable par la queue. Leur revenu ne leur permet pas de se maintenir au-dessus du seuil de pauvreté, et j'ignore quoi faire pour améliorer leur sort. La hausse du salaire minimum est certainement un point de départ, mais cela ne concerne pas ceux qui ont un travail précaire. C'est plutôt une vue d'ensemble de la situation. Les nouveaux emplois recensés dernièrement en Nouvelle-Écosse sont en grande partie des emplois dans des centres d'appels, et bon nombre de ce type d'employeur préfèrent le recrutement de travailleurs à temps partiel plutôt qu'à temps plein. C'est une question de rentabilité pour eux. Mais les travailleurs en ressentent également les effets, eux qui ne trouvent pas d'emploi à temps plein et qui sont aux prises avec un système qui ne leur permet pas de franchir le seuil de la pauvreté et d'avoir une existence décente.

Je ne connais pas la réponse. Mais, selon moi, il faut reconnaître que même les membres de la population active, ceux qui travaillent d'arrache-pied éprouvent des difficultés en raison de tous les facteurs dont nous venons de faire mention. Ce serait excellent si les Canadiens s'engageaient à régler cette question, que ce soit par un revenu de subsistance garanti, un supplément de revenu pour les pauvres qui ont un emploi, des fonds pour assurer la transition des prestations d'aide sociale à un emploi rémunérateur, ainsi de suite.

• (1000)

**Mme Denise Savoie:** Merci. Je m'intéressais moins à la façon de procéder et plus à la façon de convaincre un gouvernement obnubilé par des solutions axées sur le marché qu'une telle solution ne convient pas dans ce cas-ci et qu'une aide provisoire est nécessaire. Merci cependant pour vos commentaires.

**M. Leo Cheverie:** Brièvement, l'investissement social, ou l'investissement dans l'éducation de la petite enfance, ou les interventions dans ce que vous avez suggéré, voilà des investissements pour l'avenir car les leçons impliquent un coût en bout de ligne. Du point de vue de la rentabilité, nous savons que grâce à nos investissements dans les services éducatifs, nous n'aurons pas à investir dans les prisons à long terme. La question qu'il faut alors se poser est la suivante: quoi faire pour garantir, qu'avec l'éducation de la petite enfance et les sommes qui y sont consacrées font en sorte qu'un enfant est nourri convenablement et qu'il grandit dans une famille subvenant à ses besoins, les montants à verser dans l'avenir seront moindres? Ce facteur doit être pris en compte. Pour ce qui est de la participation des employeurs à l'éducation et à la formation, nous savons que dans la plupart des organisations, les dirigeants sont les plus instruits, sont les plus aptes à poursuivre leurs études ultérieurement, et non pas ceux au bas de l'échelle qui ont des compétences ou des études de base.

Cependant, nous avons été témoins d'un changement de structure dans notre économie, qui a délaissé les emplois permanents et à long terme, surtout dans le secteur manufacturier, au profit d'emplois à court terme, précaires ou contractuels. Nous constatons que les employeurs sont moins incités à réinvestir dans ces travailleurs s'ils les ont subtilisés à une autre organisation ou les ont recrutés pour une brève période. Beaucoup de travailleurs de ma province sont allés en Alberta. Nous assurons leur formation, ou ils s'en chargent, puis ils nous quittent. C'est d'une solution pancanadienne qu'il nous faut, car les changements structureux qui se sont opérés dans l'économie canadienne et le développement de certains secteurs, comme les emplois dans les centres d'appels, obligent les employés, qui vivent peut-être déjà dans la pauvreté et réussissent moins bien, et les femmes sont du nombre, à suivre cette formation. Depuis ce changement dans l'économie, il n'y a pas eu d'investissement de la part des employeurs. Il y en avait peut-être lorsque vous disposiez d'une stratégie de développement industriel à long terme. Nous devons donc envisager une stratégie qui prévoit l'utilisation de nos

ressources pour réinvestir dans l'emploi à long terme, plutôt que dans l'emploi précaire, qui occupe une plus grande place.

Cela fait partie de l'équation. La migration des travailleurs signifie que des provinces comme l'Île-du-Prince-Édouard perdent un nombre important de ses travailleurs, qui se rendent là où il y a de l'emploi. Mais ces emplois ne sont pas permanents ni à temps plein. Il s'agit de contrats à court terme, et cela n'est pas sans augmenter le fardeau de ces deux secteurs. Voilà pourquoi il nous faut une solution nationale. Cela dit, la réalisation d'investissements dans les travailleurs implique moins de coûts à assumer dans l'avenir pour d'autres activités. C'est là un point digne de mention.

**Le président:** Merci.

Notre temps est presque écoulé. M. Warkentin désire poser quelques questions avant que nous mettions fin à notre rencontre et préparions la réunion du prochain groupe.

**M. Chris Warkentin:** Madame Nasser, vous avez parlé d'un crédit d'impôt ou d'une réduction d'impôt pour ceux qui touchent un faible revenu. Pouvez-vous donner quelques précisions? Ce point m'intéresse particulièrement.

**Mme Susan Nasser:** Je me répète, mais je ne suis pas économiste, j'ignore les éléments financiers de cette solution, mais je suis d'avis que les crédits d'impôt et les réductions d'impôt favorisent les salariés à revenu élevé plutôt que ceux à faible revenu. Nous croyons qu'il doit y avoir moyen d'utiliser le régime fiscal existant de façon à fournir des allègements fiscaux aux petits salariés qui ne peuvent peut-être pas profiter de certains de ces avantages.

Il n'est pas question d'emploi. Je sais que le crédit d'impôt pour la prestation de soins destiné aux salariés à très faible revenu n'est pas remboursable et que leur revenu ne leur permet pas d'utiliser les fonds en vue d'obtenir un autre allègement fiscal. Ça n'existe tout simplement pas pour eux. Encore une fois, je suis d'avis que nous devons examiner le régime fiscal et trouver des façons d'accorder des allègements fiscaux aux petits salariés de façon qu'ils puissent en profiter.

• (1005)

**M. Chris Warkentin:** Oui. Merci beaucoup.

Je m'abstiendrai d'engager une discussion sur ce point, sinon nous allons passer toute la matinée ici. J'ai terminé.

**Le président:** Merci, monsieur Warkentin.

Permettez-moi de remercier les témoins encore une fois. La question de l'employabilité est très importante pour notre comité, et nous vous remercions d'être venus ici, aujourd'hui, pour nous faire des suggestions.

Membres du comité, nous nous réunirons à nouveau à 10 h 15.

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.**