



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 022 • 1^{re} SESSION • 39^e 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

• (1305)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): J'aimerais ouvrir la séance.

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, notre étude sur l'employabilité au Canada, j'aimerais profiter de l'occasion pour remercier tous les témoins de leur présence ici aujourd'hui. Il s'agit d'une problématique très sérieuse à laquelle nous sommes confrontés partout au pays, et nous avons commencé nos audiences ici sur la côte Est. Nous terminerons nos travaux dans la région cette semaine, puis, dans quelques semaines, nous nous dirigerons vers la côte Ouest pour y poursuivre nos audiences sur le même sujet. Nous vous remercions beaucoup, comme je l'ai dit, de votre présence ici.

Nous allons commencer avec Mme Keddy pendant sept minutes. Puis, nous entreprendrons la première ronde de questions et de réponses pendant sept minutes, suivie d'une deuxième ronde de questions pendant cinq minutes. Voilà comment nous allons procéder aujourd'hui.

Sept minutes, ça passe assez vite, alors faites de votre mieux pour communiquer tous les éléments essentiels de votre message à l'intérieur de ce bref délai. Je vous ferai signe quand il vous restera une minute. Comme je l'ai dit, certains des témoins précédents ont passé quelques minutes à parler de leur organisme. Nous nous intéressons essentiellement aux recommandations et aux solutions, alors si vous pensez devoir couper quelque part, nous apprécierions que vous retranchiez les renseignements relatifs à votre organisme, que nous retrouverons dans l'information documentaire.

Une dernière chose, si vous avez apporté quoi que ce soit qui doit être traduit, ce sera traduit en temps opportun et envoyé aux membres du comité.

Sans plus tarder, madame Keddy, sept minutes, s'il vous plaît.

Mme Shawna Keddy (coordonnatrice des projets, Développement communautaire, Acadia Centre for Small Business & Entrepreneurship): Excellent. Merci beaucoup.

Mme Elly Danica (consultante, Transition pour les travailleurs plus âgés, Acadia Centre for Small Business & Entrepreneurs-hip): Nous témoignons ensemble, alors...

Le président: Absolument. Excusez-moi, madame Danica. Merci beaucoup.

Mme Elly Danica: Bonjour, honorables membres et collègues présentateurs.

Je m'appelle Elly Danica; je suis conseillère en transition auprès de travailleurs âgés, et je suis moi-même une travailleuse âgée. Au cours des trois dernières années, j'ai oeuvré au service du Centre de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat de l'Université Acadia à

Bridgewater, en Nouvelle-Écosse, qui a cherché très activement à faciliter le soutien aux travailleurs âgés dans cette province.

En partenariat avec le ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse et Service Canada, nous avons réalisé plusieurs projets visant à aider des travailleurs plus vieux, âgés de 55 à 64 ans, à réintégrer le marché du travail et à conserver leurs emplois.

Mme Shawna Keddy: Bonjour. Je m'appelle Shawna Keddy et je suis coordonnatrice de projets de développement communautaire au Centre de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat de l'Université Acadia à Wolfville, en Nouvelle-Écosse. Depuis plusieurs années, je cherche des sources de soutien pour les travailleurs âgés et je gère divers projets régionaux visant cette clientèle.

Nous aimerions vous parler aujourd'hui de stratégies efficaces de soutien à l'emploi et à la rétention de la main-d'œuvre âgée en Nouvelle-Écosse.

Mme Elly Danica: Qui sont les travailleurs âgés en Nouvelle-Écosse? Ce sont des individus âgés de 50 à 64 ans qui sont confrontés à une série de défis sur les plans social et de l'employabilité. Les travailleurs âgés que nous avons desservis au cours des trois dernières années se heurtent à plusieurs obstacles à l'emploi. Les difficultés sociales qu'ils ont signalées sont de faibles niveaux de confiance, de la discrimination fondée sur l'âge, de faibles niveaux d'alphabétisation et de compétences essentielles et un accès limité aux transports en commun.

Mme Shawna Keddy: Les difficultés avec lesquelles les travailleurs âgés sont aux prises au plan de l'employabilité sont la perte d'emploi après de nombreuses années au service d'un même employeur, le manque de compétences technologiques, de faibles niveaux de scolarité et un changement de leurs aptitudes physiques.

Mme Elly Danica: S'il y a une caractéristique commune à tous les travailleurs âgés, c'est que nous voulons travailler et continuer à faire œuvre utile au sein de nos collectivités. Les travailleurs âgés veulent travailler plus intelligemment, pas plus fort.

Mme Shawna Keddy: On a obtenu de nombreux résultats grâce à la mise en œuvre de divers projets visant les travailleurs âgés. Nous avons formulé des recommandations fondées sur des expériences vécues, des renseignements et de la rétroaction recueillis au fil des trois dernières années.

Premièrement, nous recommandons d'aider les employeurs à conserver les travailleurs âgés. Nous proposons l'élaboration d'une campagne de sensibilisation des employeurs visant à promouvoir la valeur et les avantages liés à l'embauche et à la rétention d'une main-d'œuvre âgée, en particulier pour s'assurer que le transfert de connaissances essentielles s'effectue bien au sein des entreprises et des organismes. Nous proposons aussi que l'on informe les employeurs au sujet des façons d'adapter leurs politiques en matière de ressources humaines afin de répondre aux besoins de la main-d'œuvre vieillissante.

Un article paru le 16 août 2006 dans le *Canadian HR Reporter* intitulé « Unprepared for aging workers » (Mal préparés pour composer avec une main-d'œuvre vieillissante), énumère des façons d'intégrer des programmes ciblant les travailleurs âgés aux politiques existantes en matière de ressources humaines. Les auteurs de cet article recommandent de promouvoir un environnement de travail positif pour tous les travailleurs, d'instaurer des régimes de travail souples, de modifier les façons de travailler afin de réduire les efforts physiques, d'offrir aux travailleurs âgés des occasions d'agir comme mentor ou formateur de jeunes gens, de fournir un soutien à la formation des travailleurs d'âge mûr, d'accorder des indemnités spéciales telles que des avantages accessoires ou des primes à ces travailleurs, de former les employés au respect de leurs collègues d'âge mûr et de s'assurer que les processus d'embauche et de promotion n'opèrent pas de discrimination en fonction de l'âge.

Nous savons, à la lumière de notre expérience de travail avec une clientèle composée de travailleurs âgés, que ces initiatives auraient une incidence appréciable sur l'employabilité et la rétention de travailleurs âgés en Nouvelle-Écosse.

Mme Elly Danica: Deuxièmement, nous recommandons d'encourager les travailleurs âgés à participer à des activités d'éducation permanente. Un grand nombre de clients qui ont participé à des projets destinés aux travailleurs âgés avaient besoin de développer leurs compétences, notamment des compétences essentielles comme l'alphabétisme et l'apprentissage de l'informatique et le perfectionnement de leur formation.

Il est nécessaire de disposer de sources d'aide financière pour encourager les travailleurs âgés à participer à des activités d'éducation permanente. Le besoin se fait particulièrement sentir en rapport avec les clients laissés pour compte, c'est-à-dire ceux qui ne cadrent avec aucune des structures de financement existantes. Un financement temporaire permettrait à un individu de parfaire certaines compétences spécifiques dans son domaine, et de financer le processus de reconnaissance de l'apprentissage et de l'expérience de travail antérieurs. Par exemple, un pêcheur qui a plus de 30 ans d'expérience en réparation de moteurs marins ne peut pas travailler comme mécanicien à terre même s'il n'a jamais vu un moteur diesel qu'il n'était pas capable de réparer.

Troisièmement, nous recommandons le maintien des programmes et des services adaptés aux besoins des travailleurs âgés, ce qui comprend aussi les leçons tirées de projets antérieurs. Entre autres leçons tirées des projets destinés aux travailleurs âgés en Nouvelle-Écosse, il convient de mentionner les activités de soutien des travailleurs âgés dans le contexte de leurs transitions vie-carrière qui ont pris la forme d'encadrements individuels et d'apprentissages faisant appel à des groupes de pairs — par exemple, aider les travailleurs âgés à identifier des carrières après la retraite et à les entreprendre — et offrir, à l'intention des travailleurs âgés, des programmes spécifiques qui s'attaquent aux difficultés sociales et aux problèmes d'employabilité, comme le programme « l'avantage

de l'âge », un programme de transition pour les travailleurs âgés qui aborde les problèmes dans un esprit d'entreprise.

Une aide accessible et soutenue aux travailleurs âgés suppose un soutien financier durable pour des programmes et des services.

● (1310)

Mme Shawna Keddy: En dernier lieu, nous recommandons de continuer à faire appel à la participation du secteur des compétences et de l'apprentissage du ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse afin de tabler sur les partenariats établis avec des organismes communautaires comme le nôtre qui travaillent directement avec des travailleurs âgés, et de renforcer ces partenariats.

Au nom du Centre de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat de l'Université Acadia, j'aimerais profiter de l'occasion pour souligner la vision et le travail du secteur des compétences et de l'apprentissage du ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse à l'appui des initiatives visant les travailleurs âgés. Nous espérons que le gouvernement fédéral fournira un financement à long terme pour aider les provinces à continuer d'appuyer la main-d'œuvre vieillissante.

J'aimerais remercier les honorables membres du Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées de nous avoir offert cette occasion de vous faire part de nos recommandations sur les stratégies visant à favoriser l'emploi et la rétention des travailleurs âgés en Nouvelle-Écosse.

Merci.

Le président: Merci beaucoup. Vous êtes en plein dans les temps.

Monsieur Kymlicka, vous avez sept minutes.

Me Stephen Kymlicka (analyste principal des politiques, Atlantic Institute for Market Studies): Monsieur le président Allison, distingués membres du comité et collègues présentateurs, bonjour. C'est un privilège d'être ici pour vous parler des travaux de l'Atlantic Institute for Market Studies, plus précisément de nos recherches sur le marché du travail.

À première vue, l'article du *Globe and Mail* de jeudi dernier, qui soulignait l'arriéré de traitement de plus de 20 000 dossiers d'immigrants dû à l'existence de 40 postes vacants au sein de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, avait quelque chose d'ironique. Cependant, des données publiées récemment à la suite d'une enquête sur la situation des entreprises indiquent que 9 p. 100 des entreprises ont éprouvé des difficultés en raison d'un manque de main-d'œuvre qualifiée, et qu'une autre tranche de 5 p. 100 ont déclaré des difficultés liées à un manque de main-d'œuvre non qualifiée.

Dans ce contexte, l'arriéré de traitement des dossiers d'immigrants grève sérieusement notre économie, et l'on en trouve quelques exemples localement. Nous avons un vaste secteur de la restauration et de l'alimentation ici, en partie à cause du secteur du tourisme et en partie tout simplement parce que nous aimons beaucoup manger.

L'Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires vient tout juste de publier un rapport qui prévoit de fortes pénuries de main-d'œuvre dans l'ensemble du secteur. Dans ce secteur tertiaire, comme dans bien d'autres, la prestation des services ne peut pas être impartie à la Chine ou à l'Inde. Ces services doivent être fournis ici même, et non à partir de l'étranger.

L'école de commerce de Dalhousie a accueilli plus de recruteurs sur place le mois dernier qu'au cours de toutes les années précédentes. The Warren Group, une entreprise de camionnage, a récemment fait venir dix camionneurs d'Europe pour aider à combler le manque criant de camionneurs longue distance. À l'Île-du-Prince-Édouard, il y a 20 travailleurs invités russes qui travaillent dans une usine de transformation du poisson, et l'on en a demandé 20 de plus. Ce ne sont là que des exemples.

Suite aux demandes formulées par les entreprises partout dans la région, le gouvernement de chaque province de l'Atlantique dispose maintenant d'une politique d'immigration et, je crois, d'une entente avec Ottawa. Ces programmes de candidats des provinces permettent un traitement accéléré des dossiers des travailleurs requis. Cependant, l'immigration ne suffit pas. Nos taux de natalité ne compensent pas le vieillissement de la population. De plus, le profil des immigrants est à l'image de notre société, en ce sens que bon nombre de nos immigrants approchent eux aussi de la retraite.

Des études récentes ont montré que si les tendances actuelles se maintiennent, les provinces de l'Atlantique connaîtront un taux de chômage inférieur à 3 p. 100 dans dix ans. Comme vous le savez, 3 p. 100 correspond à peu près au plancher associé à des changements structurels et frictionnels du marché du travail. En-dessous de ce niveau, l'économie doit rétrécir.

Il s'agit d'une situation unique dans les provinces de l'Atlantique. On n'a jamais vu cela auparavant.

Nous devons nous défaire de l'idée que tout le monde doit être un ingénieur logiciel ou un biotechnicien. Bon nombre des emplois pour lesquels la pénurie de main-d'œuvre se fait déjà ressentir avec acuité au Canada sont des emplois de cols bleus qualifiés, semi-qualifiés ou non qualifiés. J'ai déjà mentionné les camionneurs, les travailleurs d'usines de transformation du poisson et les travailleurs du secteur de la restauration. Si les Canadiens ne sont pas disposés à exécuter les tâches correspondant à ces emplois, nous devons réfléchir à la question de savoir comment nous verrons à les faire exécuter, puisque bon nombre d'entre elles ne peuvent pas être confiées à des sous-traitants étrangers et doivent nécessairement être exécutées près de chez nous.

Une partie de la solution consiste à donner suite à l'invitation lancée par le président Vicente Fox, qui a proposé que le Canada et le Mexique mettent sur pied un programme de travailleurs invités. Le Mexique est le partenaire oublié de l'ALENA, et pourtant, à une époque où le Canada et les États-Unis s'apprentent à connaître une période de pénuries de main-d'œuvre, la présence d'un vaste bassin de main-d'œuvre sans emploi sur le pas de notre porte pourrait s'avérer une véritable manne. Cependant, nous ne devrions pas tenir ces travailleurs pour acquis. Tout comme les entreprises qui se font concurrence pour recruter davantage de travailleurs, le Canada devra faire face à la concurrence. Les travailleurs invités ou les immigrants les plus convoités sont très en demande partout. Ils disposent d'un éventail de choix de destinations plus vaste que jamais, offrant des niveaux de vie élevés et la sécurité personnelle. À tout le moins, nous devons nous doter de méthodes de reconnaissance accélérée des titres de compétence étrangers.

Une autre partie de la solution consiste à accroître la productivité. La question n'est pas de savoir si une entreprise est en mesure d'embaucher les gens dont elle pense avoir besoin, parce que personne ne trouvera les travailleurs dont il a besoin. Le problème consiste à tenter de déterminer si les entreprises et les gouvernements peuvent se moderniser en recourant aux technologies de l'information, à l'impartition de fonctions non essentielles, à une gestion plus

rigoureuse, etc. Cela leur permet de réaliser leurs tâches essentielles tout en mobilisant moins de ressources au sein de la population active du pays. En réalité, on a besoin de beaucoup moins de gens pour faire ce qu'on doit vraiment faire, et on doit les rémunérer beaucoup mieux.

La productivité peut découler de nombreuses sources. Une des mesures clés consiste à éliminer les obstacles à la mobilité des travailleurs. Les exemples habituellement cités dans la documentation spécialisée sont les architectes, les comptables et les ingénieurs. Pourtant, mon épouse, par exemple, a dû suivre un cours complémentaire d'éducation de la petite enfance ici en Nouvelle-Écosse lorsque nous sommes arrivés de la Saskatchewan. Un rapport de recherche publié l'année dernière par l'OCDE classait le Canada bon dernier parmi les pays du G-7 au chapitre des obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre.

En passant, il n'y a rien à craindre de la déréglementation. Ne l'oublions pas: la pénurie de main-d'œuvre est la meilleure amie du travailleur. Les travailleurs entrent dans une ère de pouvoir de négociation important et qui ira croissant, et pas uniquement au plan des salaires. Par exemple, de nombreux camionneurs longue distance ont négocié une réorganisation des itinéraires de transport en une série de livraisons au terme de trajets de six heures. Ils n'ont plus besoin de quitter leurs familles pendant des mois entiers. Ils peuvent vivre à la maison et avoir une vie de famille normale.

En vue de maximiser le bassin de main-d'œuvre disponible, beaucoup de gens mettent la technologie à profit pour aider les personnes handicapées. Cela me rappelle un collègue qui m'a parlé d'une présentation PowerPoint faite par une personne aveugle. Le logiciel JAWS lit rapidement les diapositives au présentateur. Cela lui permettait d'adapter sa présentation aux besoins des membres de l'auditoire qui avaient besoin d'une aide visuelle.

Cela nous amène à l'élimination des différences régionales dans les régimes d'assurance-emploi et de soutien financier régional au développement des entreprises ainsi que dans bien d'autres régimes de subventions aux entreprises. L'opposition politique s'estompera beaucoup plus à mesure que les pénuries de main-d'œuvre s'étendront à l'échelle du pays. Il n'est plus nécessaire de quitter Mabou ou Bathurst pour Toronto ou Calgary. Il se peut très bien qu'il suffise d'aller à Moncton ou Halifax.

● (1315)

En vérité, Halifax pourrait profiter dès maintenant d'un tel afflux de travailleurs provenant de régions rurales. En 2005, le taux d'emploi à Halifax était plus élevé qu'à Toronto, Vancouver ou Montréal. La donne était différente à l'époque où les gens avaient une certaine sympathie, où l'on faisait valoir comme argument qu'il n'y avait pas d'emplois; mais à une époque de pénuries criantes de main-d'œuvre, les arguments moraux et économiques se rejoignent. Il n'y a aucune raison, ni d'ordre moral ni d'ordre économique, de payer des gens à ne rien faire ou de créer des emplois artificiels au prix d'impôts plus élevés alors même que de véritables entreprises viables doivent mettre de côté des plans de développement parce qu'elles manquent de travailleurs.

En bref, nous vivons une grave pénurie de main-d'œuvre, et la situation empire. L'immigration pourrait atténuer en partie le choc à court terme. Cependant, cela ne suffit pas. En outre, nous sommes en concurrence pour attirer des immigrants et des travailleurs invités de qualité. Nous devons simplifier le processus à leur égard et reconnaître leurs compétences. D'ailleurs, nous devons reconnaître nos propres compétences et éliminer les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre. Nous devons identifier les catégories d'emplois dans lesquelles la main-d'œuvre se fait rare et les promouvoir avec dynamisme, et ce, qu'il s'agisse d'emplois qualifiés, semi-qualifiés ou non qualifiés.

Enfin, nous devons arrêter de financer des régimes régionaux qui freinent la résolution de ces problèmes pressants. Tous ces obstacles ont une incidence négative directe sur notre productivité et, à l'ère des chaînes d'approvisionnement mondiales concurrentes, la productivité règne en maître. Nous devons mettre à profit la technologie pour accroître notre population active et nous débrouiller avec moins de travailleurs.

Merci beaucoup de votre attention.

Le président: Merci, monsieur Kymlicka.

Nous entendons maintenant Mme Bourgeois.

Mme Andreea Bourgeois (analyste principal des politiques, Nouveau-Brunswick et Île-de-Prince-Édouard, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Collègues présentateurs, et surtout distingués membres du comité, bonjour.

Je m'appelle Andreea Bourgeois. Je suis analyste principale des politiques à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Je représente plus de 11 500 membres au Canada atlantique. Je voudrais préciser que je parle au nom de nos membres en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard.

Étant donné que le temps est limité, je commencerai par la fin de ma présentation, soit les recommandations. La FCEI formule essentiellement trois recommandations, qui varieront selon la province, alors je vais vous présenter les recommandations générales, après quoi j'aborderai les chiffres relatifs aux provinces prises individuellement.

Premièrement, nous recommandons au gouvernement de s'assurer que les initiatives gouvernementales ont une incidence positive, et non négative, sur le phénomène des pénuries croissantes de main-d'œuvre. Je vais vous donner un exemple d'une excellente initiative qui a été très bien accueillie par les propriétaires de petites entreprises — les subventions fédérales à l'apprentissage. Ce programme a connu un vif succès. J'ai reçu de nombreux appels téléphoniques de gens qui me demandaient quand vous comptez l'élargir. C'est là une des choses qui ont vraiment bien fonctionné. Le programme a été mis en oeuvre très rapidement et l'on a indiqué clairement aux gens comment procéder pour formuler une demande.

Deuxièmement, nous recommandons de privilégier les démarches et les politiques à plusieurs niveaux. Je vais élaborer sur ce que mon collègue vient tout juste de dire, et je vais vous donner un exemple de ce que j'entends par l'inclusion de partenaires provinciaux dans cette équation. Disons que tout le monde dans toutes les provinces de l'Atlantique parle d'immigration ces jours-ci. Vous avez le pouvoir d'accroître l'immigration et de promouvoir l'immigration dans ces provinces. Cependant, la formation linguistique est une chose qui doit se faire en partenariat avec les ministères provinciaux responsables de l'éducation. Il serait préférable que ceux-ci soient informés au préalable, plutôt qu'après le fait, lorsque l'on décide de promouvoir l'immigration ici.

Troisièmement, nous recommandons que les entreprises comprennent qu'elles ont véritablement un rôle à jouer. Elles savent qu'elles sont responsables, et nous ne demandons pas de financement; elles ne demandent pas d'argent. Il s'agit d'une solution qui, à vrai dire, vous mettra aussi en cause, de même que les ministères de l'Éducation des provinces et toute une gamme d'autres partenaires ainsi que les propriétaires d'entreprises eux-mêmes.

Je pense que le moment est venu pour le gouvernement fédéral d'assumer un rôle de grand frère et d'informer et de sensibiliser les propriétaires d'entreprises au sujet des façons d'atteindre leurs objectifs. Je parle de la région. Comme vous le savez sans doute, les provinces de l'Atlantique ont connu une bonne performance ces dernières années; cependant, elles accusent encore un retard par rapport à la moyenne canadienne.

Les projections en matière d'emploi y sont toutefois extrêmement prometteuses, comme en témoigne le fait que 67 p. 100 des entreprises dans les provinces maritimes prévoient créer de nouveaux emplois à temps plein et 78 p. 100 d'entre elles prévoient créer de nouveaux emplois à temps partiel au cours de l'année à venir.

Cependant, ces entreprises sont aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre. Je sais que les chiffres peuvent paraître relativement négligeables à comparer, par exemple, à ce qu'on entend dans l'ouest du Canada, mais il y a quelques années, les chiffres se situaient dans les 20 p. 100. Or, à l'heure actuelle à l'Île-du-Prince-Édouard, la plus petite province, 47,5 p. 100 des propriétaires d'entreprises se plaignent de pénuries de main-d'œuvre. C'est considérable pour l'Île. Auparavant, ils se situaient dans les 20 p. 100; ce chiffre a maintenant plus que doublé.

Au Nouveau-Brunswick, on parle de 42 p. 100. En Nouvelle-Écosse, 31,3 p. 100. Ce sont des chiffres considérables pour la région.

Un de nos rapports publiés l'année dernière, fondé sur des données recueillies sur deux ans, indiquait qu'il y a des taux de vacance à long terme. À un moment ou un autre, une entreprise aura un poste vacant. C'est dans la nature des choses. Il y a une vacance à long terme lorsqu'un poste est vacant depuis plus de quatre mois. Or, ces taux de vacance ont persisté en 2004 et en 2005, et ils ont augmenté de 3,1 à 3,7 p. 100. Pour vous donner une idée, le taux de vacance au Nouveau-Brunswick est le troisième taux en importance au Canada. Bien sûr, il y a l'Alberta et la Colombie-Britannique qui affichaient un taux supérieur, puis la Saskatchewan, suivie du Nouveau-Brunswick.

Je ne pense pas que l'on devrait attendre que ce phénomène s'aggrave autant ici dans les Maritimes que dans l'Ouest avant de prendre des mesures concrètes pour aider les propriétaires d'entreprises.

Par ailleurs, lorsqu'on les a interrogés au sujet de l'avenir, les entrepreneurs semblaient optimistes. C'est dans cet esprit qu'ils dirigent leurs entreprises. Cependant, ils étaient très pessimistes au chapitre de l'emploi. Quant à savoir s'ils croient que la situation s'améliorera ou s'aggravera, 70 p. 100 ont dit qu'il deviendrait plus difficile d'employer des gens au cours des cinq prochaines années. Ils trouvent déjà cela difficile, mais quand ils ont dit « plus difficile », cela nous a vraiment effrayés.

Simplement pour vous donner une idée de l'ampleur du phénomène des vacances à long terme, au cours de l'année 2005 seulement, on dénombrait 2 500 emplois vacants à l'Île-du-Prince-Édouard. C'est peut-être peu vu d'Ottawa. Cela correspond probablement à un grand immeuble d'appartements, mais c'est beaucoup à l'échelle de l'économie de l'Île. En Nouvelle-Écosse, il y avait 12 000 emplois — là, on peut parler d'un joli petit nombre d'immeubles à appartements — qui auraient pu être comblés par des travailleurs.

Les propriétaires d'entreprises ne restent pas là, les bras croisés, à attendre que quelqu'un règle leurs problèmes. Ce qu'ils font, évidemment, c'est qu'ils embauchent des gens sous-qualifiés et ils les forment. Ils répartissent les responsabilités parmi les employés qu'ils ont, et ainsi de suite.

Et pire, certains laissent passer des occasions d'affaires. Il y a une forte probabilité qu'un propriétaire d'entreprise dans les Maritimes laisse passer une occasion d'affaires. On ne sait tout simplement plus vers qui se tourner, alors on préfère refuser une nouvelle commande.

• (1320)

Je voulais vous dire ce qu'il y a de propre à cette région. Tandis que partout au Canada, la difficulté la plus souvent évoquée en matière d'embauche est le manque de candidats possédant la formation, l'expérience ou les compétences requises, la réponse la plus probable dans les Maritimes à la question de savoir pourquoi il est difficile d'embaucher est que, d'abord et avant tout, on ne dispose pas des ressources nécessaires pour accorder une rémunération plus élevée. C'est très difficile de faire concurrence.

À titre de preuve anecdotique, vous savez que le gouvernement fédéral est un employeur très important dans la région. Il offre une rémunération et des avantages très intéressants. Il est très difficile pour les petites entreprises de lui faire concurrence. Pourtant, elles ont besoin des mêmes effectifs qualifiés que tout le monde.

L'autre raison évoquée était qu'il y a trop peu de gens dans les environs qui cherchent du travail. C'étaient des entrepreneurs dans le nord du Nouveau-Brunswick qui tenaient ces propos. Où pensent-ils que les employés s'en sont allés? Ils sont partis dans l'Ouest, alors évidemment, ils s'en ressentent. La problématique diffère de celle que l'on observe dans l'Ouest, mais ils sont aussi touchés.

La troisième raison est la nature du travail. La réalité dans les Maritimes, c'est qu'il y a beaucoup de travail saisonnier et temporaire. Une entreprise ne peut pas exploiter une usine de transformation du poisson plus que quelques semaines par année — si elle a de la chance, de mai à octobre; autrement, on parle d'une saison de seulement douze semaines dans l'année. Que font les employés après cela?

Ces raisons sont plus susceptibles d'être évoquées comme des difficultés très importantes ici dans les Maritimes que dans le reste du Canada.

La prochaine diapositive parle de formation. Dans les faits, lorsqu'une entreprise emploie une personne qui est sous-qualifiée, qui n'a pas l'expérience ou les compétences requises, elle la forme. Il est très courant au Canada atlantique de donner une formation non structurée. Il est très facile de trouver les endroits où l'on donne une formation structurée; cependant, dans la région, on préfère que les employés soient formés par les fournisseurs de l'entreprise, par un mentor au sein de l'entreprise ou par quelqu'un d'autre qui a plus d'expérience. Il est beaucoup moins courant dans cette région du pays d'envoyer un employé suivre une formation à l'extérieur.

Évidemment, les trois principales mesures que le gouvernement fédéral pourrait prendre pour contribuer à résoudre le problème de pénurie de main-d'œuvre consistent à alléger le fardeau fiscal — ce qui permettrait aux entreprises de disposer de plus de ressources pour rémunérer leurs employés et pour investir dans la formation; rééquilibrer les programmes sociaux, comme l'assurance-emploi, et réduire les charges sociales; et donner plus d'information sur les points d'accès à la formation.

Merci.

• (1325)

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Messenger, vous avez sept minutes.

M. Keith Messenger (analyste des politiques et de la planification stratégique, Direction des compétences et de l'apprentissage, ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse): Monsieur le président, membres du comité, je vous remercie de me donner l'occasion de vous parler de l'employabilité au Canada.

Je suis Keith Messenger et je suis analyste de la planification stratégique et des politiques à la Direction des compétences et de l'apprentissage du ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse.

L'employabilité est un élément essentiel de l'avenir économique et social du Canada. Comme bien d'autres provinces et administrations, la Nouvelle-Écosse est confrontée à une multitude de défis touchant sa main-d'œuvre actuelle et future.

J'aimerais parler aujourd'hui d'une initiative provinciale clé destinée à contribuer à relever ces défis: le Cadre des compétences et de l'apprentissage de la Nouvelle-Écosse. De plus, je présenterai quelques points saillants des réalisations de la dernière année et ce que nous aimerions faire pour l'avenir.

Produit en 2002, le cadre devait contribuer à surmonter plusieurs difficultés liées à au marché du travail et à l'éducation qui faisaient obstacle à la création d'une main-d'œuvre équilibrée, qualifiée et compétente. Au nombre de ces difficultés, je mentionnerai la population vieillissante et décroissante de même que le relèvement des exigences de la plupart des emplois en matière d'études et de formation. Parmi les difficultés liées à l'éducation, mentionnons un nombre de plus en plus grand de personnes sans diplôme d'études secondaires de même que les nombreuses personnes sachant à peine lire et compter.

Le cadre vise trois objectifs: premièrement, satisfaire aux besoins en compétences du marché du travail de la Nouvelle-Écosse; deuxièmement, offrir un meilleur accès au marché du travail et des mesures de soutien plus efficaces aux Néo-Écossais; et troisièmement, renforcer le système de possibilités d'apprentissage continu de la Nouvelle-Écosse.

Le rapport annuel 2005-2006 de Skills Nova Scotia met en lumière une liste impressionnante de succès de la Nouvelle-Écosse à l'égard de la réalisation de ses objectifs en matière de compétences.

Comme on l'indique dans le rapport, les réalisations des 21 ministères, organismes et offices provinciaux de même que des partenaires engagés du milieu des affaires, de l'industrie, des établissements d'enseignement, des organismes communautaires et du milieu syndical témoignent de l'effet des mesures qui s'imposaient pour aider la Nouvelle-Écosse à développer une population active de calibre mondial tout à fait prête à tirer parti des possibilités actuelles et futures.

En ce qui concerne le premier objectif, pour satisfaire aux besoins en compétences du marché du travail de la Nouvelle-Écosse, on doit prendre le pouls des besoins immédiats, prochains et futurs du marché du travail de la Nouvelle-Écosse. L'élaboration de politiques et de programmes adaptés aux besoins dépend de la disponibilité de renseignements opportuns et précis sur le marché du travail qui guident le processus décisionnel relatif au marché du travail.

Les tables rondes réunissant les PDG des plus grandes compagnies de la Nouvelle-Écosse figurent parmi les points saillants des réalisations de la dernière année. Un projet de recherche a été entrepris pour mieux comprendre les répercussions de l'évolution démographique de la Nouvelle-Écosse sur les politiques économiques et sociales. Le Nova Scotia Labour Market Review, qui présente les statistiques principales sur le marché du travail en Nouvelle-Écosse, a été publié. De nombreux programmes d'études et de formation ont été mis en œuvre pour combler les pénuries et les lacunes relatives aux compétences nécessaires dans le marché du travail. L'élaboration de politiques et de programmes destinés à promouvoir des milieux de travail sûrs et sains, des normes d'emploi équitables et des relations de travail stables s'est poursuivie. Nous avons également fait des progrès considérables en mettant au point un mécanisme permettant de reconnaître les titres de compétences internationaux et d'aider les immigrants à comprendre la marche à suivre pour exercer leur profession en Nouvelle-Écosse.

Quant au deuxième objectif, pour que le cadre des compétences de la Nouvelle-Écosse soit couronné de succès, il est essentiel de coordonner les programmes et les services offerts aux Néo-Écossais pour les aider à faire des choix de carrière et d'emploi. À cette fin, nous devons fournir des services et des ressources d'orientation et de counselling en emploi et assurer l'accès à l'éducation et à la formation pour tous les Néo-Écossais.

Au cours de la dernière année, nous avons élargi l'accès aux services d'orientation au moyen d'un éventail de ressources imprimées, magistrales et interactives. Nous avons créé des publications et des documents de référence pour aider les étudiants, les enseignants, les conseillers et les parents et élargi le site Web sur les carrières de la Nouvelle-Écosse en y ajoutant des sections sur le perfectionnement professionnel et l'emploi de même que d'autres renseignements propres au marché du travail de la Nouvelle-Écosse.

Le programme Educate to Work, un projet pilote de création d'emplois, et une nouvelle subvention destinée aux membres de familles à faible revenu qui deviennent étudiants pour la première fois fournissent des possibilités d'apprentissage en milieu de travail et renforcent les possibilités d'emploi pour les bénéficiaires d'aide au revenu et les personnes à faible revenu. Des programmes destinés aux groupes sous-représentés dans le marché du travail sont subventionnés.

Notre troisième objectif, la promotion d'une culture d'apprentissage continu en Nouvelle-Écosse, est une condition préalable au développement constant d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente. En 2005-2006, nous avons fait de grands progrès pour encourager des attitudes positives à l'égard de l'apprentissage afin de préparer les Néo-Écossais à connaître du succès, peu importe l'étape où ils en sont dans leur vie.

En 2005-2006, nous avons financé des programmes d'éducation et d'alphabétisation adaptés aux étapes de développement de l'enfant. Un programme intitulé « Options and Opportunities », destiné à exposer davantage les étudiants de niveau secondaire à des choix de formation et de carrière qui s'offrent à eux après l'obtention de leur diplôme, a été mis à l'essai.

● (1330)

Nous avons mis au point des programmes d'éducation et de stages coopératifs pour offrir à nos jeunes une expérience de travail précieuse et des heures de stages. Rien qu'en 2005-2006, environ 500 apprenants adultes ont obtenu leur diplôme d'études secondaires grâce à la Nova Scotia School for Adult Learning, ce qui porte à près de 2 000 le nombre total de diplômés depuis 2001. La plupart de ces apprenants adultes ont poursuivi leurs études et trouvé de meilleures possibilités d'emploi.

Les travaux de construction du campus Metro du Nova Scotia Community College et de rénovation des campus existants ont commencé. Ces travaux porteront la capacité du système collégial de la Nouvelle-Écosse à environ 10 000 places d'ici 2007.

Le cadre des compétences de la Nouvelle-Écosse est un catalyseur efficace pour créer des partenariats stratégiques et des possibilités pour les partenaires de travailler main dans la main au service de programmes qui satisfont à des besoins communs. Le fruit de ces collaborations entre l'industrie, le milieu des affaires et le gouvernement est un effort plus ciblé et soutenu pour élaborer et offrir les programmes et les services dont nous avons besoin pour développer une main-d'œuvre qualifiée, compétente et souple.

À l'avenir, une initiative de maintien en fonctions, de recrutement, de rapatriement et de recyclage contribuera à garantir que l'offre satisfait à la demande dans le marché du travail de la Nouvelle-Écosse et nous pensons que le gouvernement fédéral peut y contribuer en aidant grandement la province à mettre en œuvre ses programmes par une nouvelle approche de l'Entente sur le développement du marché du travail, l'EDMT, en confiant la responsabilité à la province et en mettant en œuvre une entente sur un partenariat de développement du marché du travail, une EPMT, pour laisser la latitude nécessaire d'affecter des fonds aux employés à risque, aux groupes sous-employés et sous-utilisés et à d'autres clients non admissibles à l'AE.

Il n'y a pas de solution universelle. Les programmes fédéraux sont appréciés, mais ils doivent être souples et adaptables pour être efficaces dans les systèmes et les marchés locaux. L'éducation et la formation sont les pierres d'assise de la productivité et la Nouvelle-Écosse a besoin de l'aide fédérale pour mettre en œuvre des initiatives qui améliorent la productivité, individuelle et autre.

Je vous remercie beaucoup.

Le président: Merci beaucoup.

Nous commencerons avec M. Regan, pour sept minutes.

L'hon. Geoff Regan (Halifax-Ouest, Lib.): Je vous remercie beaucoup, monsieur le président et je vous remercie tous d'être venus aujourd'hui.

Je veux féliciter l'Université Acadia de sa participation à votre programme, surtout compte tenu que ma fille en est à sa première année d'études dans votre établissement. Cela étant dit, je dois vous dire que j'ai acquis un tout nouveau respect pour M. Kymlicka quand j'ai remarqué sa bague marquée d'un X, qui montre qu'il est un diplômé de la première université de premier cycle au pays, sur laquelle ma fille n'a pas arrêté son choix, pour une quelconque raison. C'est son choix. Ce sont toutes deux d'excellentes universités, qui sont toutes deux en Nouvelle-Écosse, bien entendu.

J'ai beaucoup de questions. Je commencerai par M. Kymlicka, si vous me permettez.

Je suis d'accord avec l'attention que vous accordez aux immigrants et à leur importance pour notre région, ce qui ne fait aucun doute. En fait, j'ai bien aimé l'article que Brian Crowley a écrit il y a quelques années dans lequel il disait que nous devions être une société accueillante. Ce n'est pas suffisant d'être tolérant envers les immigrants; nous devons faire en sorte qu'ils se sentent les bienvenus. C'est une affaire de cœur quand vous déménagez dans un nouvel endroit, et nous devons le comprendre et nous assurer que les gens se sentent les bienvenus dans toutes nos collectivités. C'est l'un de nos défis.

Vous avez mis l'accent sur les immigrants et sur la façon dont nous devons en attirer davantage dans notre région pour résoudre ou combler notre pénurie de main-d'oeuvre et de travailleurs qualifiés. Toutefois, je n'ai pas entendu parler des gens qui sont d'une certaine façon marginaux et qui ont été laissés de côté, comme les adultes qui ont besoin d'alphabetisation, ou de recyclage, etc. pour faire partie de notre population active. Il me semble qu'il y a là un rôle pour l'État à l'égard de ce genre de programmes et j'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Deuxièmement, vous dites qu'il est illogique de payer des gens pour rester chez eux, etc. Permettez-moi de parler un peu des travailleurs plus âgés. À St. John's lundi, nous avons eu le témoignage de la FFAWU qui, bien sûr, défend les pêcheurs et les travailleurs de l'industrie de la pêche. Ils ont parlé de femmes qui ont 58 et 60 ans qui ont travaillé toute leur vie sur des planchers de béton, les mains dans l'eau froide, à découper du poisson et qui souffrent maintenant d'arthrite et de maux de dos. Elles ne sont vraiment pas à même de se spécialiser en physique quantique ou comme informaticiennes, etc.

Que proposez-vous que nous fassions avec des personnes comme elles? Quel genre de programmes de soutien...? Devons-nous mettre en œuvre des programmes de soutien du revenu? Affirmeriez-vous vraiment qu'elles doivent déménager et trouver un nouvel emploi et acquérir de nouvelles compétences?

•(1335)

Me Stephen Kymlicka: Je répondrai qu'il y a des emplois pour beaucoup de gens dans beaucoup de régions et que face à des pénuries de main-d'œuvre, des compagnies feront des pieds et des mains pour essayer de combler ces besoins. Je me souviens, par exemple, que la société McDonald's, pendant l'administration Clinton, est allée jusqu'à créer des caisses enregistreuseuses pour des gens analphabètes parce qu'elle avait besoin de monde. Évidemment, ce ne sont pas les gens dont vous parlez. Ce sont des gens qui ont travaillé longtemps et dur et qui possèdent des compétences dans certains domaines. Le problème, c'est qu'il y a eu des changements structureaux. Ces femmes peuvent apporter une contribution beaucoup plus grande et des employeurs seraient plus qu'heureux d'essayer d'utiliser ces travailleuses.

Permettez-moi de vous rappeler que, d'après mes notes, 5 p. 100 des employeurs disent qu'ils éprouvent des difficultés de production à cause d'un manque de travailleurs non spécialisés. C'est un nombre énorme. Nous avons besoin d'eux; nous avons besoin de tout le monde. Il y aura sûrement des gens qui ne pourront pas travailler et nous devons le reconnaître, mais pour les gens qui le peuvent, les possibilités sont nombreuses.

L'hon. Geoff Regan: Je vois que Mme Danica ne semble pas approuver. C'est intéressant, parce que vous parliez également d'aider les travailleurs âgés à s'intégrer à la population active mais j'ai le sentiment que vous en parliez pour quelqu'un qui est prêt à

passer toute sa vie dans un village côtier éloigné de Terre-Neuve-et-Labrador, la réponse n'est pas forcément de déménager à Halifax.

Mme Elly Danica: Le problème, c'est que la plupart des gens dans ce groupe d'âge ont investi énormément dans leur collectivité et qu'ils ne sont pas prêts à déménager. Je ne crois pas que la disponibilité de programmes gouvernementaux qui les obligent à déménager pour obtenir un travail donnera de bons résultats quand leur employabilité est assez limitée à cause de changements physiques et qu'ils n'ont pas les niveaux de scolarité nécessaires pour travailler dans les villes. Il y a donc des problèmes très graves.

Au sujet du scénario que vous décrivez, j'ai rencontré de nombreux travailleurs âgés dans l'industrie de la pêche qui ont vécu des scénarios très similaires. Ils constatent qu'il n'y a pas suffisamment de possibilités d'adaptation dans notre collectivité de la part des employeurs pour accepter leurs besoins particuliers. Des gens ne peuvent pas rester debout parce qu'ils se sont brisés les pieds en travaillant dans l'usine de transformation du poisson. Ce serait très difficile pour la femme dont vous parliez de travailler dans un environnement de vente au détail et de rester sur ses jambes toute la journée. Elle ne pourrait pas le faire pour des raisons de santé. Quant à la recycler si elle désire encore travailler, et c'est ce que beaucoup d'entre nous désirent, nous n'avons pas l'infrastructure ni le soutien nécessaires pour le faire.

L'hon. Geoff Regan: Nous avons entendu ce matin le témoignage de groupes qui travaillent auprès de personnes handicapées, et hier aussi à St. John's, disant que les types de mesures de soutien nécessaires sont différents parce que les gens ont des déficiences ou sont plus âgés, par exemple.

J'aimerais savoir ce que vous pensez, en particulier ces deux groupes, mais aussi tous ceux qui voudraient ajouter quelque chose, que les gouvernements devraient faire pour aider à offrir du soutien aux employeurs et aux employés qui sont soit âgés soit handicapés, pour faire en sorte qu'ils puissent être disponibles au sein de la population active au cas où nous aurions des pénuries de compétences.

L'autre question que j'ai posée plus tôt concernait la prestation de services aux apprenants adultes. Vous n'avez pas eu le temps d'y répondre.

•(1340)

Mme Elly Danica: Je crois que le gouvernement fédéral pourrait offrir du soutien et du leadership aux employeurs pour les mettre au courant de ce à quoi ils sont exposés lorsqu'ils ont une main-d'œuvre plus âgée. Il y a des besoins de compétences non comblés parce que les travailleurs plus âgés n'obtiennent pas d'aide à la formation ou au recyclage, selon le cas.

Même si la femme de votre scénario est intéressée à travailler dans un domaine différent, elle ne pourra pas le faire à moins d'avoir en banque suffisamment de crédits de l'AE. Ce qui arrive également, c'est lorsqu'une proposition de programme de perfectionnement est approuvée, il n'y a pas à proprement parler de discrimination mais on est conscient que la personne a 58 ans et qu'elle aura besoin de deux ans de recyclage. Combien de temps cette personne va-t-elle rester dans la population active et est-ce là un rendement viable?

Voilà les obstacles liés au recyclage. Des obstacles sont liés à la sensibilisation des employeurs. Par exemple, de nombreux travailleurs plus âgés, moi y inclus, ne peuvent travailler dans des endroits peu éclairés. Si un employeur veut exploiter mes compétences dans son milieu de travail, il doit me donner une chaise qui soutient mon dos et un éclairage qui me permet d'exécuter le travail.

Nous n'avons pas encore assez de sensibilisation et le gouvernement peut assurer un leadership en disant, voyez, nous avons cette ressource inexploitée de travailleurs plus âgés et un léger investissement, pas un investissement énorme, de la part de l'employeur vous procurera en fait les gens dont vous avez besoin. Cela contribuera également au transfert du savoir de manière que les travailleurs plus jeunes puissent avoir l'information dont ils ont besoin pour conserver la vision organisationnelle, la mémoire institutionnelle.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Lessard.

[Français]

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

Bonjour et merci d'être présents afin d'apporter votre expertise et votre contribution au débat et à la recherche que nous faisons présentement.

Lorsqu'on parle de travailleurs âgés, deux problèmes se posent. Celui auquel on s'attaque régulièrement, c'est celui de maintenir au travail les travailleurs âgés qui sont toujours aptes à l'emploi et pour lesquels il existe des emplois. Je pense que les travailleurs âgés seront d'accord. Les gens qui ont travaillé toute leur vie ont appris à travailler. Cela fait partie du sens qu'ils donnent à leur vie. J'y reviendrai.

Ceux pour qui je voudrais parler présentement, ce sont ceux pour lesquels il n'y a maintenant plus d'issue. Pour eux, on dirait qu'un noeud gordien se pose chaque fois que l'on s'adresse au gouvernement et, souvent, au patronat. Ce sont des personnes qui ne peuvent plus travailler, pour des raisons tout à fait objectives. Elles sont rendues au bout de leur capacité de travailler. Je vous donnerai l'exemple dont une dame a parlé plus tôt.

Tout récemment, j'ai rencontré une quarantaine de femmes qui avaient toutes plus de 40 ans de métier dans des usines de poisson. Elles avaient commencé à y travailler à l'âge de 15, 16 ou 17 ans. Elles sont maintenant âgées entre 50 et 60 ans. Une quarantaine de ces femmes se trouvaient devant moi qui avaient toutes commencé à travailler en même temps et qui n'étaient plus capables de travailler. Elles m'ont dit qu'on les faisait travailler trois mois par année et que ces mois de travail étaient devenus synonymes d'un terrible labeur. Elles ne voulaient pas entendre parler d'aller travailler ailleurs: elles n'en sont plus capables. Elles ont travaillé chaussées de bottes de caoutchouc toute leur vie, dans l'humidité, à transborder constamment des charges pesant de 25 à 30 livres souvent jusqu'à concurrence de 2 000 livres par jour. Donc, leur dos est en mauvais état.

Qu'est-ce qu'on fait avec ces gens? De quelle façon les soutient-on? Ce sont des personnes qui, de façon objective, ne peuvent plus travailler à cause de l'état de leur corps.

De façon aussi objective, d'autres personnes se trouvent dans une situation similaire. Je pense à des personnes comme celles qui ont travaillé à l'usine de Whirlpool de Rivière-du-Loup, où elles ont fabriqué des cuisinières toute leur vie. Or, on a fermé leur entreprise. Ce sont des gens qui sont encore capables de travailler. Ils n'ont pas travaillé fort comme les femmes dont j'ai parlé plus tôt, mais ils ne sont plus capables de trouver un emploi. Cette usine est fermée depuis deux ans. Il y avait là une cinquantaine de travailleurs de plus de 55 ans. Deux d'entre eux se sont suicidés. Ils n'aiment pas qu'on en parle, mais il faut le faire. Après deux ans, il n'y a plus d'assurance-emploi, il n'y a plus rien.

Je vous donne l'exemple d'un monsieur de 57 ans. Il a reçu deux ans de formation payée par le gouvernement. Il s'est recyclé et a fait 92 demandes d'emploi. Il a obtenu une entrevue, et on ne l'a pas retenu parce qu'il était trop vieux, lui a-t-on dit. C'est un monsieur avec une bonne tête, une bonne carrure, capable de travailler et qui a envie de travailler. Il est découragé. Je ne sais pas ce qu'il est devenu. Je pourrais vous donner plusieurs exemples semblables.

Ce sont donc là deux situations objectives où des travailleurs âgés ne peuvent pas travailler. Qu'est-ce qu'on fait avec eux? Le gouvernement s'objecte à accorder un soutien au revenu pour ces gens. C'est incompréhensible. Qu'est-ce qui leur reste? L'aide sociale. Après l'aide sociale, que leur reste-t-il? Pour obtenir des prestations d'aide sociale, il faut qu'ils dépensent tous leurs revenus gagnés. Souvent, ce n'est pas grand-chose, bien que ce soit tout le travail d'une vie. Je m'arrête là.

J'interpelle, entre autres, les gens du patronat: M. Kymlicka et le représentant des petites entreprises. Qu'est-ce qu'on fait avec les gens dont j'ai parlé plus tôt? Est-ce qu'on les ignore, ou si on leur vient en aide, sachant que la caisse de l'assurance-emploi dégage des surplus chaque année?

● (1345)

Mme Andreea Bourgeois: Je représente la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et beaucoup d'employeurs. J'entends des histoires semblables chaque fois qu'on publie un rapport ou qu'on dit qu'il y a des postes vacants. Le téléphone sonne toute la journée et certaines personnes, âgées de 57 ans par exemple, me demandent où elles peuvent aller travailler, ce qu'elles peuvent faire. Malheureusement, la vérité est qu'à l'heure actuelle, ce ne sont pas tous les employeurs qui sont conscients de la valeur d'un employé âgé. Ils se demandent souvent ce que cela va leur coûter. Ils se disent qu'un employé âgé pourrait se blesser au dos ou ailleurs. L'employeur se dit qu'il devra donner de la formation à un tel employé pendant une ou deux semaines. C'est beaucoup de temps, pour quelqu'un qui n'emploie que quatre personnes.

Pour revenir à l'exemple que vous avez donné, si j'ai une entreprise et que j'embauche quelqu'un de plus âgé qui a deux ans de formation et une bonne expérience, il a l'éducation qu'il faut, mais je vais passer deux semaines à le former, et ensuite, le risque qu'il se fasse mal au dos est beaucoup plus grand que s'il était plus jeune. Les employeurs ne sont pas encore conscients de la valeur des employés âgés. C'est une réalité du marché du travail, et il faut éduquer les employeurs, leur parler, les informer du fait qu'il y a tant de personnes dans leur communauté qui sont âgées de tel à tel âge et qui ont telle formation, telle éducation, et qu'ils peuvent les embaucher. S'ils ne veulent pas les embaucher, c'est leur choix, mais quand les entreprises n'ont pas ces informations, il est difficile de dire qu'elles sont coupables de ne pas avoir embauché ces personnes.

M. Yves Lessard: J'apprécie votre franchise. On dirait qu'il y a un discours contradictoire; je ne vous l'attribue pas. On dit qu'une des solutions à l'absence de main-d'oeuvre actuelle est de former les travailleurs âgés et de les réintégrer au marché du travail. Vous décrivez bien la situation. On a beau faire cet effort, vous ne pouvez pas leur ouvrir des portes, pour les raisons que vous venez d'énumérer.

Je veux entendre votre opinion sur ce que je vais dire, même si vous n'êtes pas d'accord avec moi. Il faut mettre un terme au faux discours à l'effet qu'on va faire tous les efforts pour les réintégrer, alors qu'on sait très bien que les employeurs ne sont pas prêts à les accueillir. Il faudrait cesser de se raconter des mensonges entre nous. Je ne vous attribue pas cette situation. Il s'agit d'un discours dominant du côté du gouvernement et du patronat qui porte à faux.

Partagez-vous cette opinion?

Mme Andreea Bourgeois: Oui. Si vous me le permettez, je suis entièrement d'accord avec vous que le discours n'est pas tout à fait vrai.

Mais je vais vous poser une question.

Je suis une immigrante. Quand je suis arrivée au pays, je ne parlais pas bien ni l'une ni l'autre des deux langues officielles. La première fois que quelqu'un m'a embauchée, cette personne a pris un grand risque. J'étais prête à prouver que j'avais de la valeur. Aujourd'hui, si quelqu'un a le choix de m'embaucher ou d'embaucher ce monsieur — je n'ai rien contre vous —, il va peut-être préférer embaucher ce monsieur. Premièrement, parce que je suis une femme et que je suis à l'âge où je peux avoir des enfants, etc. C'est un risque.

Pourquoi ne pas aider les petites entreprises à prendre ce risque? Pourquoi ne pas réduire les contributions à l'assurance-emploi pour celles qui embauchent des personnes de 50 ans et plus? Pourquoi ne pas les aider à prendre ce risque? C'est comme aider les banques à prendre des risques avec les immigrants. C'est la même chose. Il faut les aider à prendre un risque.

C'est tout ce que j'avais à dire. Merci.

• (1350)

[Traduction]

Le président: Nous n'avons plus de temps, mais je vous remercie de cette réponse.

Madame Savoie.

[Français]

Mme Denise Savoie (Victoria, NPD): Je vais poursuivre dans la même veine. Vous avez suggéré d'aider les petites entreprises à prendre des risques, entre autres en réduisant leurs cotisations à l'assurance-emploi.

D'après vous, y a-t-il d'autres moyens qui permettraient d'ouvrir un peu les esprits à cet égard?

Mme Andreea Bourgeois: Premièrement, d'après moi, ce serait une façon de les éduquer. Je ne sais pas comment le dire en français, mais ce serait un *hand out* quant à la valeur de ces employés. Parfois, cela suffit: les petits entrepreneurs sont très branchés, ce qui ne se produit pas dans les grandes entreprises. On peut donner l'exemple d'une entreprise dans laquelle un monsieur a très bien progressé et dont trois employés qui ont 50 ans et plus travaillent très bien et se sont jamais blessés au dos plus souvent que les autres. Un tel exemple peut parler beaucoup plus que vous et moi, dans une communauté. C'est ce qu'il faut: un exemple bénéfique.

Deuxièmement, il faut les aider à prendre ce risque. On pourrait réduire les tâches ou leur accorder un crédit d'impôt pour l'embauche de personnes âgées, de personnes handicapées, d'immigrants, de tous ceux et celles qui représentent un risque de trop pour une petite entreprise. Quatre-vingt-dix-sept pour cent des entreprises sur le marché emploient moins de cinq personnes. Si chaque entreprise, même 1 sur 10, embauchait une personne âgée, on serait beaucoup mieux.

Mme Denise Savoie: D'accord. Merci.

[Traduction]

Je crois que c'est vous, monsieur Messenger, qui avez mentionné les EDMT et les EPMT. L'une concerne le développement de la main-d'œuvre et l'autre concerne la productivité. Est-ce que j'ai bien compris et pouvez-vous revenir là-dessus pour moi?

M. Keith Messenger: Certainement.

L'entente sur le développement du marché du travail est essentiellement un partenariat entre chaque province et le gouvernement fédéral. La majorité de l'argent est consacrée au développement du marché du marché pour des bénéficiaires de prestations d'assurance-emploi.

Mme Denise Savoie: C'est pour les bénéficiaires et pas pour les compagnies.

M. Keith Messenger: Oui.

Une entente sur un partenariat de développement du marché du travail est une entente similaire assortie d'une enveloppe et de beaucoup plus de souplesse. Elle vise des gens qui ne touchent pas d'assurance-emploi. Par rapport aux travailleurs âgés, l'entente sur un partenariat de développement du marché du travail en vigueur en Ontario laisserait la latitude de faire des choses, comme créer des programmes, mais elle laisserait aussi la latitude d'aller au-delà d'une étape de financement de deux ans pour les responsables de ces programmes. Elle allouerait la souplesse d'aider davantage les gens que de se contenter de payer les frais de scolarité ou les coûts directs liés au recyclage. Quand vous avez des personnes de 50 ans brisées par 35 ans de dur labeur, il y a fort à parier qu'elles ont encore un solde d'hypothèque, des paiements de voiture, etc. Elles ne peuvent pas arrêter de travailler pour se recycler. Par conséquent, elles n'obtiennent pas d'aide.

Mme Denise Savoie: Vous parlez de travailleurs âgés. Dans mon bureau, j'ai rencontré des personnes de 35 ans qui n'avaient pas la bonne formation mais qui ne semblaient pas s'inscrire dans une catégorie qui leur permettait de suivre un programme de recyclage parce qu'elles ont une famille, un loyer à payer, etc. Comment pourrions-nous supprimer ces obstacles afin de recycler des gens parfaitement aptes et disposés à travailler et combler certains de ces besoins du marché? Il ne s'agit pas simplement des frais de scolarité pour un quelconque cours; c'est le coût de vivre. Comment nous y prenons-nous? Le problème existe partout au pays.

• (1355)

M. Keith Messenger: Il existe partout au pays et j'irais même jusqu'à dire que c'est probablement l'un des problèmes les plus complexes auxquels les Canadiens sont confrontés. Ce n'est pas un problème que le gouvernement fédéral peut régler à lui seul ou que le gouvernement provincial peut régler à lui seul. C'est un problème de productivité de tous les habitants de la Nouvelle-Écosse et du Canada.

Le fardeau est à tous les niveaux, et cela comprend le gouvernement fédéral, pour pouvoir offrir des mesures de soutien autour de ce recyclage. Le fardeau incombe aux employeurs d'identifier et de reconnaître l'apprentissage antérieur, c'est-à-dire les compétences qui viennent de l'expérience et qui vont bien au-delà de la formation structurée. Le fardeau incombe aux personnes elles-mêmes de prendre un risque et de sortir de leur domaine de compétence actuel. Nous devons examiner la question comme un système global. Ce n'est pas quelque chose qu'une seule entité peut régler.

Je soupçonne qu'en majeure partie, c'est tout simplement un problème de communications. Nous avons beaucoup de travailleurs âgés qui croient et qui ont acheté l'idée qu'ils ne sont plus productifs ou aussi viables. Nous avons des employeurs qui pensent la même chose. Nous avons des programmes gouvernementaux qui les en convainquent.

Mme Denise Savoie: Il y a en ce moment beaucoup de gens qui reçoivent peut-être des prestations d'aide sociale et qui ne peuvent aller au collège ou à l'université sans l'aide qu'ils reçoivent pour subsister. Verriez-vous comme une possibilité de leur permettre de continuer à toucher les prestations d'aide sociale pour leur permettre de rompre ce cycle? Est-ce quelque chose...? Peut-être l'un de vous pourrait répondre à cette question.

M. Keith Messenger: Pour moi, c'est assurément une option, absolument.

Mme Denise Savoie: Quelqu'un d'autre? Je serais intéressée....

Mme Shawna Keddy: Je crois que ça se fait déjà. Il y a des programmes, par l'intermédiaire du ministère des Services communautaires, où ils aident leurs clients à poursuivre leurs études tout en leur laissant leur soutien du revenu.

Un point que je voulais souligner, c'est que dans certaines de nos recommandations, nous avons parlé de transition. Quand vous prenez les travailleurs plus âgés, et Yves a mentionné l'exemple d'une personne qui sort d'une usine de transformation du poisson après un nombre d'années, après 20 ou 30 ans, il faut faire beaucoup de travail avec les travailleurs plus âgés avant qu'ils puissent même penser à chercher un autre emploi ou à améliorer leur employabilité. Il y a beaucoup d'obstacles, comme un manque de confiance en soi. Nous avons eu affaire à beaucoup de clients au fil des ans qui avaient simplement peur de venir nous voir parce que toute leur vie avait consisté à chausser des bottes de caoutchouc jour après jour et qu'ils n'avaient aucune idée de la façon de transférer leurs compétences à un employeur différent. Je recommanderais donc qu'on fasse un peu plus de travail de façon individuelle — nous pouvons parler d'aide à la transition, de consultation ou de counselling — avec les travailleurs âgés pour voir le portrait global et essayer d'établir une confiance en soi vraiment solide et d'examiner leurs compétences essentielles et ce qu'ils peuvent transférer dans un emploi différent.

Mme Denise Savoie: Absolument. Merci. Et...

Le président: Rapidement. Je vous donne quelques minutes de plus parce que la journée...

Mme Denise Savoie: Parce que vous avez volé quelques minutes à la dernière réunion, j'en tiens note.

J'aimerais revenir à l'idée que vous avez soulevée à propos des travailleurs non spécialisés et le fait qu'ils sont en demande. Je me demande si vous avez recours à des immigrants ou à des ententes avec, disons, le Mexique. Comment pourrions-nous garantir que leurs droits sont protégés? Je ne sais pas si vous suggériez une situation provisoire ou simplement des ententes pour qu'ils viennent remplir un contrat particulier, parce que c'est également une des choses dont j'ai entendu parler, que dans certains cas, les droits des travailleurs sont violés ou non respectés. Quels mécanismes verriez-vous...?

• (1400)

Me Stephen Kymlicka: Je crois qu'il y a déjà d'assez bonnes normes du travail en vigueur. Je crois que cela s'applique autant aux types de programmes de travailleurs invités qu'aux programmes destinés aux immigrants. Je crois que le Canada doit prendre conscience que nous sommes en concurrence avec les États-Unis,

l'UE et le monde entier pour attirer les travailleurs talentueux dans n'importe quel champ professionnel. Il y a une grande motivation de la part des employeurs désormais à fournir des milieux de travail décents.

L'un des exemples que je cite souvent est celui des camionneurs mexicains. Il a été prouvé, études après études, qu'ils sont tout aussi compétents, sinon plus, que leurs homologues des États-Unis et pourtant les Teamsters ont réussi à les bloquer. Il y a cet énorme bassin de main-d'œuvre constitué d'excellents travailleurs qui peuvent venir et régler notre problème de camionnage et nous avons un énorme problème de camionnage. Pourquoi n'en profitons-nous pas?

Le président: C'est tout pour le présent tour.

Je n'ai que quelques points d'éclaircissement avant que nous passions à M. Warkentin.

Vous avez parlé d'ententes sur un partenariat de développement du marché du travail. Nous parlions avec l'analyste ici. Nous avons l'impression qu'elles n'étaient plus en vigueur... Est-ce exact?

L'hon. Geoff Regan: Monsieur le président, il y en avait trois.

Le président: Oui, allez-y, monsieur Regan.

L'hon. Geoff Regan: Il y en avait trois. Elles ont été remplacées dans trois provinces au début de cette année. Je crois que c'étaient l'Ontario, le Manitoba et peut-être la Saskatchewan. Était-ce la Saskatchewan? C'était la Saskatchewan. Ce sont les trois provinces. Le gouvernement du Canada les a remplacées par des fonds de transfert à ces trois provinces qu'elles peuvent utiliser pour des gens qui ne touchent pas d'assurance-emploi, pour les aider à se recycler, etc.

Le président: Merci.

L'hon. Geoff Regan: Mais le gouvernement n'a pas....

Le président: Elles n'ont pas été renouvelées, non.

Mme Denise Savoie: C'est ce que j'ai cru comprendre.

Le président: D'accord. C'était simplement un éclaircissement.

Mon second point. Je sais d'après la façon dont la question a été abordée aujourd'hui, en ce qui a trait aux travailleurs âgés... je fais l'hypothèse d'après tout ce que j'ai entendu aujourd'hui que même si nous avons un grand groupe de travailleurs âgés qui sont prêts, nous allons parler de ceux qui ont évidemment besoin de compétences pour faire la transition. Il y a vraiment une mentalité dans le milieu du travail. C'est vraiment ce contre quoi nous luttons, le préjugé de la mentalité actuelle que nous ne pouvons pas utiliser ces travailleurs parce que le milieu de travail n'est pas prêt pour eux.

Nous ne sommes pas rendus au point où nous pensons: quelle ressource fantastique nous avons à notre disposition chez les travailleurs âgés, nous pourrions utiliser cette matière grise, si je peux employer cette expression, de ces années d'expérience. Vous suggérez d'édifier les petites entreprises. Devons-nous arriver à un point, croyez-vous, où nous arrivons à 3 p. 100 — ce qui est moins que le plein emploi, avant que les gens commencent à s'apercevoir qu'il y a d'autres façons? La situation n'est-elle pas encore assez grave pour que les gens disent que nous devons...?

Mme Elly Danica: Monsieur le président, la situation est assez grave pour les travailleurs âgés, mais même s'il y a un obstacle du fait que certains employeurs n'ouvrent pas leurs portes aux travailleurs âgés, il y a également un obstacle interne chez les travailleurs âgés en ce sens qu'ils se sentent rejetés par l'économie parce qu'ils sont trop vieux et inutiles. Ils intériorisent cette attitude, au point où certains d'entre eux vendent mal leurs compétences. Il y a plusieurs niveaux à ce problème.

Le président: La confiance est certainement un facteur qui entre en ligne de compte.

Mme Elly Danica: La confiance est un gros problème. Bon nombre de clients avec qui nous avons travaillé ont dû reprendre confiance en eux-mêmes avant de se sentir à l'aise pour postuler un emploi et d'être en mesure de faire connaître leur valeur personnelle à un employeur. Ensuite, ils peuvent avoir du succès.

Le président: Voulez-vous ajouter un bref commentaire?

Me Stephen Kymlicka: J'ai quelques brefs commentaires à faire à ce sujet.

Je suis tout à fait d'accord avec tous ceux qui sont ici présents sur la notion de sensibilisation au groupe d'experts disponible. Je crois que c'est une énorme lacune et qu'une partie de celle-ci a trait à ce qui a été dit plus tôt au sujet du nombre limité d'années pendant lesquelles on peut travailler. Je crois que l'âge de la retraite obligatoire doit être supprimé.

Je peux vous montrer par un exemple à quel point c'est ridicule; pour travailler à l'hôpital ici, il faut être inscrit comme professeur à l'Université Dalhousie, où l'âge de la retraite est obligatoire. Il faut renvoyer nos médecins de l'hôpital à l'âge de 65 ans parce que c'est ce que Dalhousie fait. C'est ridicule.

De plus, il nous faut essayer de mettre au point un meilleur mécanisme. Par exemple, une des choses qui a été relevée récemment est que le fait d'avoir apporté l'accès à large bande dans toute la région augmente sensiblement sa viabilité économique. Si nous voulons offrir autre chose que du travail manuel à nos travailleurs âgés, il faut cette infrastructure — si nous élargissons les autoroutes à Rivière-du-Loup, il y aura plus de circulation et plus d'activité économique à cet endroit.

• (1405)

Le président: C'est donc une combinaison de facteurs.

Me Stephen Kymlicka: Oui.

Le président: Je suis conscient de cela, merci.

Monsieur Warkentin, vous disposez de sept minutes.

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

Je remercie tous ceux qui sont venus et qui ont donné un exposé cet après-midi. Nous apprécions votre perspicacité et votre point de vue.

Pendant un moment, j'ai réellement cru que j'étais de retour en Alberta quand on a parlé de l'insuffisance de main-d'œuvre. Mais lorsque vous avez commencé à parler des personnes âgées non incluses dans la population active, je me suis rendu compte que je n'étais peut-être pas en Alberta et que ce qui se passe ici correspond à ce qui se passait en Alberta voilà plusieurs années.

Je sais par expérience qu'en Alberta, en particulier dans ma région d'origine, on fait asseoir les personnes âgées autour de la table et elles sont incluses dans la population active par nécessité. Dans notre situation, nous avons un chômage négatif. Il y a des milliers et des

milliers d'emplois vacants et tous ont un emploi, y compris les personnes âgées.

Par nécessité, les employeurs se sont adressés à ces gens qui résistaient peut-être avant de venir travailler. Ils sont allés les chercher. Franchement, nous acceptons encore les curriculum vitæ et si quelqu'un connaît une personne âgée qui désire travailler, elle sera tout à fait la bienvenue à Grande Prairie pour y poser sa candidature. Nous les accueillons chaleureusement. Je parle un peu en plaisantant, car je sais que les gens veulent demeurer dans la collectivité où ils ont beaucoup investi. Nous sommes au courant de cela.

Je recommande d'adopter toute stratégie qui vise à inciter les employeurs à encourager les personnes âgées à faire partie de la population active. Ce sont des gens peut-être moins enclins à s'installer dans une nouvelle collectivité. Si nous pourrions les postes dans les collectivités où il reste des personnes âgées sans emploi, il se pourrait alors que certains jeunes se montrent plus intéressés à déménager. Ce peut être une stratégie. Quels sont vos points de vue à ce sujet?

Il nous faut examiner la question des travailleurs âgés, mais également le fait que dans certaines régions, particulièrement dans de nombreuses collectivités ici, mais également dans l'Ouest, un très grand nombre de postes demeurent vacants. Je ne sais pas comment il faudrait s'y prendre, car je ne crois pas, comme on l'a suggéré, que la solution consiste à payer les gens pour rester à la maison. Il doit bien y avoir une autre façon de faire.

Mme Elly Danica: L'exode est un problème réel en Nouvelle-Écosse, car si tous les jeunes s'en vont, il n'y aura plus personne pour soutenir la population âgée et celle en voie de le devenir. En Nouvelle-Écosse, l'exode est un sujet de préoccupation. C'est compréhensible, à cause des postes extraordinaires qu'il est possible d'obtenir en Alberta, mais dans notre province, je crois qu'il est très inquiétant de voir un si grand nombre de nos jeunes partir.

Nous voulons intégrer ou réintégrer les travailleurs âgés dans nos collectivités, mais nous ne pouvons pas le faire simplement parce que tous nos jeunes sont partis. Il faut une population active complètement intégrée. Nous avons besoin de jeunes, de personnes d'âge moyen et de personnes âgées qui travaillent ensemble en mettant en commun leurs ressources, leur énergie et leurs connaissances. Je me méfie donc un peu de tous ces emplois en Alberta.

M. Chris Warkentin: Je comprends cela tout à fait. Je crois que dans toute région où cela se produit, on hésite à inciter qui que ce soit à partir.

Les chiffres des pays membres de l'OCDE semblent indiquer que les employeurs canadiens investissent comparativement peu dans la formation en cours d'emploi. Au Canada, les employeurs dépensent 824 \$ par employé, alors qu'aux États-Unis, on dépense plus de 1 000 \$ par employé. J'ai passé l'avant-midi à solliciter des suggestions à ce sujet; je me demande comment nous pouvons inviter les employeurs à investir dans leurs employés. Je crois que cela pourrait même contribuer à inciter les personnes âgées à se joindre à la population active. Je me demande si ce serait un résultat positif. Comment encourage-t-on les employeurs à investir dans leurs employés?

Mme Elly Danica: Je crois que les employeurs doivent être mis davantage au courant qu'ils obtiennent un rendement lorsqu'ils investissent dans leurs employés. J'entends constamment dire que si j'investis dans un jeune, il me donnera un rendement plus élevé que le capital investi.

•(1410)

M. Chris Warkentin: C'est bien, mais selon notre expérience dans notre région et peut-être ici aussi, les jeunes sont plus enclins à changer d'employeur, alors que les personnes âgées sont plus enclines à demeurer à l'emploi de celui qui leur a fourni une formation.

Mme Elly Danica: L'employeur ne s'en rend pas compte.

M. Chris Warkentin: Pouvons-nous faire connaître ce fait? J'ai demandé s'il existe des incitatifs fiscaux. Croyez-vous que ce serait un facteur positif. Ainsi, si l'employeur obtenait un incitatif fiscal pour former ses employés, il n'aurait pas en bout de compte déboursé une somme importante?

Mme Elly Danica: Je crois qu'il est important de les rendre conscients que les jeunes sont à une étape différente de leur vie. Ils sont à une étape d'exploration. Ils demeurent chez un employeur pendant un an ou deux et changent ensuite, parce qu'ils se lancent dans leur carrière. À cause de la formation reçue quand ils étaient jeunes, les travailleurs âgés sont fidèles à leur employeur. Si on leur en donne l'occasion, ils conservent leur emploi.

Encore une fois, nous ferons référence à une recommandation que nous avons formulée. Il faut organiser une campagne de sensibilisation chez les employeurs pour dissiper le mythe selon lequel le rendement est supérieur quand on investit dans un jeune. Il est vrai qu'on obtient un rendement — et je n'aime pas opposer les jeunes travailleurs aux travailleurs âgés, car nous avons besoin d'une main-d'œuvre intégrée — mais nous devons tirer parti des travailleurs âgés.

Le président: Madame Bourgeois.

Mme Andreea Bourgeois: Permettez-moi de répondre; je ne suis pas tout à fait d'accord avec les études menées par l'OCDE, car je sais par expérience qu'il est beaucoup plus facile d'évaluer une formation structurée. Particulièrement dans les Maritimes, on a tendance à donner une formation non structurée. À l'Île-du-Prince-Édouard, par exemple, il y a de nombreux agriculteurs. On n'y envoie pas quelqu'un dans une salle de cours pour apprendre comment traire une vache; on va plutôt s'asseoir et le lui montrer. J'ai été élevée en milieu urbain et je ne sais donc pas comment traire une vache. Ils vont vous l'expliquer et prendre le temps qu'il faut.

Les études de l'OCDE sont valables pour établir des comparaisons, mais c'est difficile pour quelqu'un qui possède une petite ou une moyenne entreprise. Nous sommes cinq personnes ici. Vous pourriez aujourd'hui être en train de recevoir une formation et nous serions obligés de répondre au téléphone. C'est donc vraiment un point de vue différent.

Je vais donner l'impression de répéter la même rengaine, mais vous avez demandé s'il existe des moyens d'inciter les employeurs à former les travailleurs âgés. Certainement, en réduisant les cotisations sociales s'ils dépensent ces sommes pour dispenser une formation. Il y a quelque temps, le Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs donnait de bons résultats. Il incitait les employeurs à embaucher de nouveaux employés. Maintenant, ce serait le contraire, si c'est possible. Je suis certaine que votre compétence est plus étendue que la mienne à ce sujet.

Permettez-moi de répondre à la première question que vous avez posée, mais différemment. Il est vrai qu'en Alberta, il y a beaucoup de chômage négatif. Il y a trop d'emplois et pas assez de personnes pour les pourvoir, etc. Récemment, je consultais les chiffres de Statistique Canada et j'ai été étonnée d'apprendre que c'est en Alberta que les femmes se joignent le moins à la population active.

Je me suis dit que ce devait être une erreur. J'ai donc relu le passage et c'était vrai. Il semble que ce soit au Québec que les femmes se joignent le plus à la population active. Le motif est très facile à trouver — il est donné deux pages plus loin et c'est le système de garderies.

Il y a des facteurs sur le marché qui ont des effets différents que le simple fait de pouvoir obtenir un d'emploi. Le système de garderies du Québec incite les femmes à retourner travailler beaucoup plus tôt après avoir donné naissance à leurs enfants; je ne dis pas si c'est une bonne ou une mauvaise chose, c'est tout simplement ainsi que ça se passe. Ce système n'existe pas en Alberta et de nombreuses femmes ont tendance à rester au foyer. J'ai été très étonnée de constater que la province qui offre tous ces emplois bien rétribués ne peut motiver les gens à poser leur candidature sur le marché du travail.

M. Chris Warkentin: Mais d'autres motifs expliquent cette situation.

Mme Andreea Bourgeois: Je suis certaine qu'il y a d'autres motifs, mais si on n'étudie que les chiffres...

Le président: Nous attendrons le prochain tour pour en parler.

Nous donnons la parole à M. D'Amours pour cinq minutes.

[Français]

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

À mon tour, j'aimerais vous remercier d'être devant nous cet après-midi. Je dois vous dire que les discussions que vous avez soulevées sont intéressantes. J'en suis à mon deuxième mandat comme député fédéral. On vient de commencer, soit il y a quelques mois, à travailler à toute la question de l'employabilité. De plus en plus, il y avait une drôle de perception. On aurait dit que certaines personnes au pays pensaient que dans les Maritimes, dans les provinces Atlantiques — je suis du Nouveau-Brunswick —, on n'avait pas de difficulté à trouver des employés. C'était comme s'il y avait trop d'employés pour le nombre d'emplois disponibles. Or, je pense que c'est plutôt le contraire qui est en train de se produire. En tout cas, je suis content de vous entendre parler de cela.

Je me souviens qu'à une séance du Comité des ressources humaines tenue il y a quelques mois, un député du côté du gouvernement avait dit que le fédéral devrait mettre des initiatives financières en place pour inciter des gens des provinces Atlantiques à aller en Alberta. Je pense que ce serait seulement de prendre un problème et de le déplacer, ce qui entraînerait encore plus de difficultés. Je suis content que ce député ne soit pas parmi nous aujourd'hui, car il aurait certainement grimacé. Quoi qu'il en soit, il saura que je l'ai dit encore une fois.

Lorsque vous avez mentionné, madame Bourgeois, qu'il y aura dans l'avenir près de 12 000 emplois au Nouveau-Brunswick, c'est clair que c'est important pour les travailleurs, si on compte les gens qui ont la possibilité de travailler.

Vous avez mentionné, madame Bourgeois, la question de la discrimination. Je crois que Mme Danica ou Mme Keddy a mentionné que la discrimination ne devrait pas exister, mais elle existe toujours. C'est se mettre la tête dans le sable comme une autruche que de dire qu'il ne faut pas faire de discrimination parce que c'est contraire à la loi. Or, tout le monde en fait, mais personne ne le dit. Je pense que le problème est là. C'est vrai qu'une femme qui est à l'âge d'avoir des enfants peut être victime de discrimination. C'est le cas aussi des jeunes qui n'ont pas assez d'expérience, des personnes âgées qui n'ont peut-être plus les capacités physiques que certains employeurs recherchent. Mais il faudra un jour que les employeurs comprennent que chacun peut apporter un élément positif à une entreprise, qu'il s'agisse d'une femme, d'un jeune ou d'une personne âgée. Tous et chacun peuvent apporter des choses positives.

Vous êtes du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard. Madame Bourgeois, vous représentez la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Lorsque vous avez fait votre évaluation, vos études, avez-vous tenu compte, parmi les 12 000 emplois au Nouveau-Brunswick et, peut-être, dans les autres régions des Maritimes, des travailleurs saisonniers? Si oui, quel pourrait être le risque — et j'invite tous et chacun qui le veulent à répondre à ma question — associé au recyclage de ces travailleurs dans un emploi permanent qui n'existe pas présentement? Qu'arrive-t-il l'année suivante, la saison suivante? Que fait-on pour combler le poste de travail qui était occupé par un travailleur saisonnier? La réalité est qu'il y a encore des gens au pays qui oublient ou qui ne savent pas que le poisson n'est pas pêché à Toronto, que le deux-par-quatre n'est pas scié pas au centre-ville de Montréal, et je pourrais continuer. Il faut véhiculer ce message, le répéter maintes et maintes fois. Une étude a été faite dans une école de Toronto dans le cadre de laquelle on demandait aux enfants d'où provenaient les citrouilles. Les jeunes répondaient qu'elles provenaient de chez Loblaw's. Donc, il y a une non-compréhension de la réalité canadienne, pancanadienne, d'un bout à l'autre du pays. Peut-être que nous, dans les régions rurales, nous attardons un peu plus à comprendre l'ensemble du pays, mais c'est une réalité de tous les jours.

Je vais cesser de parler, car le président va me dire que le temps à ma disposition est écoulé. Je vais vous laisser répondre à mes questions, s'il vous plaît.

•(1415)

[Traduction]

Le président: Je rappelle aux membres que nous avons le lac Ontario, rempli de poissons, n'est-ce pas?

Pas tout à fait assez.

Qui voulait commencer? Il nous reste environ une minute.

Madame Bourgeois.

[Français]

Mme Andreea Bourgeois: Oui, vous avez bien raison. Dans l'étude que nous avons faite, il y avait 11 500 emplois vacants au Nouveau-Brunswick, 12 000 en Nouvelle-Écosse et 2 500 à l'Île-du-Prince-Édouard. La question était vraiment simple. Votre analyste peut avoir accès à tous ces chiffres: ils sont dans la présentation que j'ai fournie.

On a demandé aux employeurs combien d'employés ils avaient présentement et combien d'emplois avaient été vacants pendant 4 mois ou plus. On ne voulait pas savoir lesquels avaient été vacants pendant deux ou trois semaines. On a fait le calcul en nettoyant les données. Par exemple, si un employeur avait répondu 50 alors qu'il

employait 80 personnes, c'était bien trop élevé. On a vraiment nettoyé autant qu'on a pu. Or, oui, nos chiffres peuvent inclure des employés à temps partiel et des employés saisonniers. Le nombre peut donc être moins élevé.

Pourtant, j'ai reçu un appel d'un employeur au bureau de Moncton, où je réponds souvent au téléphone, qui avait une entreprise de traitement du poisson à Shédiac. Il me demandait très honnêtement comment il pouvait aider ses employés à obtenir des prestations d'assurance-emploi. Je croyais ne pas avoir bien compris; il a répété sa question. Il m'a dit qu'il travaillait de mai à octobre et qu'il ne voulait pas perdre ses employés qualifiés. Il m'a dit qu'ils étaient les meilleurs et que s'ils allaient ailleurs trouver un emploi à temps complet, il serait bien embêté. Il n'avait personne pour les remplacer. Il me demandait ce qu'il devait faire pour que ses employés se qualifient à l'assurance-emploi? Je lui ai fourni l'information qu'il me demandait et ce fut tout. Cela arrive souvent.

C'est vrai que les gens des grands centres urbains qui n'ont pas vécu dans des régions comme la mienne, y compris moi-même qui ai dû apprendre tout cela, ne réalisent pas que ces employés qui travaillent dans des usines de traitement du poisson sont très valorisés et qu'ils ajoutent une grande valeur à leur entreprise. C'est leur style de vie. Pourtant, il y a des gens qui, pendant la saison où il n'y a pas de pêche, vont faire autre chose et sont capables de maintenir les connaissances qu'ils ont apprises, mais cela ne s'applique pas à tout le monde.

•(1420)

[Traduction]

Le président: Vous pouvez répondre rapidement, car nous avons dépassé le temps imparti.

Monsieur Kymlicka.

Me Stephen Kymlicka: Une excellente étude a été menée par quelqu'un de l'Université Queen's et quelqu'un d'une université de la Californie; il s'agissait d'une comparaison des effets sur l'économie de l'AE au Nouveau-Brunswick et dans le Maine. Il y est notamment question du recours aux services d'employés saisonniers qui acceptent ou qui n'acceptent pas d'autres emplois.

Dans le Maine, où il n'y a pas de régime d'assurance-emploi, les chercheurs ont constaté qu'il y avait des niveaux élevés de réembauchage pendant la période d'inactivité et des hausses substantielles du PIB pour l'État en général. À l'AIMS, nous avons soutenu que c'est essentiellement une subvention versée à l'industrie de la pêche et que nombreux sont ceux parmi ces gens qui peuvent effectivement se trouver du travail pendant la deuxième moitié de l'année. C'est certainement le cas dans le Maine; les données sont très convaincantes. Je peux fournir cette étude aux membres du comité, si vous le désirez.

Le président: Certainement. Si vous l'envoyez à la greffière, ce serait très bien.

C'est tout le temps dont nous disposons. Je m'en excuse. Mais je suis certain que M. Lessard a cinq minutes.

[Français]

M. Yves Lessard: Merci, monsieur le président.

Je veux revenir sur une affirmation ou une information que M. Kymlicka a donné plus tôt à l'effet qu'il n'y avait pas de travailleurs immigrants au Canada parce que les *teamsters* avaient empêché qu'il y en ait. C'est ce que j'ai compris. J'essaie de voir ce qu'il voulait dire, car au Québec, qui n'est pas encore séparé... Cela viendra peut-être, mais il fait toujours partie du Canada.

Des voix: Ah, ah!

M. Yves Lessard: Je disais donc qu'au Québec, des milliers de travailleurs mexicains viennent chaque année, et ce, particulièrement depuis le milieu des années 1980. Ils travaillent parfois dans des conditions assez pénibles. Ce sont des emplois qui ne sont pas convoités par les Québécois; ils viennent donc pallier un manque de main-d'oeuvre. Ils viennent faire les semences chez les maraîchers et ils restent pour la récolte. Ils sont donc là pour une période d'environ six mois. Maintenant, ces travailleurs parlent de se syndiquer parce qu'ils réalisent qu'on les exploite carrément; pas tous, mais plusieurs d'entre eux.

Donc, il me manque probablement des informations en ce qui concerne le reste du Canada. Je ne savais pas que ce n'était pas permis ailleurs au Canada.

Je reviendrai sur la question des travailleurs âgés. Notre collègue conservateur a touché un peu la difficulté associée à la mobilité. Les gens qui ont travaillé et ont élevé leur famille dans un endroit donné, dans une ville, dans une communauté sont près de toute leur famille, de leurs amis. Dans ce cas, bien sûr, ce sera difficile pour eux d'aller travailler en Alberta, par exemple, pour deux ou trois ans, si c'est le temps qu'il leur reste à travailler.

Une fois qu'on a fait le tour du jardin et qu'on a réalisé toutes ces difficultés qui se posent aux travailleurs âgés, on constate toute la richesse de ce potentiel, de ce savoir et de ce savoir-faire.

N'y aurait-il pas lieu de définir une politique d'embauche littéralement pour les travailleurs âgés qui s'appuierait sur un certain nombre de caractéristiques que vous avez soulevées vous-mêmes, à savoir quelles sont les compétences et l'expérience qu'ils ont acquises, et adaptée aussi par rapport à leur réalité quant au temps et à leur contribution à l'emploi?

Ce matin, avec quelqu'un d'autre, je parlais de mentorat. Ne pourrait-on pas demander à ces gens, non pas nécessairement de faire le même travail, mais d'apprendre aux autres à le faire, de soutenir les plus jeunes, de les encadrer, et ce, pour des périodes de temps peut-être plus courtes? Ce n'est pas nécessaire qu'ils travaillent 40 heures par semaine. Ils n'ont plus les mêmes besoins, mais par ailleurs, ils ont toujours besoin d'un revenu, de se sentir valorisés. Surtout, ils ont ce besoin fondamental d'être conscients de contribuer à la société. Lorsque quelqu'un n'a pas la sensation d'être utile, on sait où cela peut mener.

Telle est ma question: n'y aurait-il pas lieu d'établir une politique adaptée aux travailleurs âgés et qui tienne compte de la contribution qu'ils peuvent apporter?

• (1425)

[Traduction]

Mme Elly Danica: J'en serais ravie, vraiment ravie, et les nombreux clients que j'ai rencontrés au cours des trois dernières années seraient absolument enchantés de pouvoir fournir leur contribution à leur collectivité et aux jeunes de cette façon.

Je suis d'accord avec vous. Il n'est pas nécessaire qu'ils travaillent 40 heures par semaine pour maintenir leur style de vie, mais ils ont besoin de se sentir appréciés. Je crois que vous aussi y avez fait allusion.

Sinon, ce qui se produit, c'est la dépression. Ils n'apportent aucune contribution. La dépression et la maladie font qu'ils épuisent le système de soins de santé, alors qu'en leur donnant un emploi et en leur permettant de faire partie de leur collectivité, ils créent de la valeur.

Oui, Monsieur Lessard, votre suggestion d'une politique est excellente.

Mme Andreea Bourgeois: Je crois que c'est une bonne idée; mais elle doit être appliquée de façon à ne pas nuire aux personnes qu'on veut aider. Je vais vous donner un exemple extrême de ce que je veux dire.

L'an dernier, lors des audiences sur le code du travail fédéral, quelqu'un assis à côté de moi représentait les personnes handicapées. Il a suggéré que les personnes handicapées reçoivent moins que le salaire minimum, ce qui a choqué tout le monde.

Il a dit qu'ils reçoivent toujours certaines prestations, car ils doivent être soignés à cause de leurs déficiences physiques. L'absence de salaire leur permettrait réellement d'obtenir des soins de ce type. Mais si un employeur doit leur verser le salaire minimum, heureusement il a deux bras et deux jambes. Le versement du salaire minimum à quelqu'un qui n'a pas de bras représente un risque si élevé et c'est une dépense si élevée que ça leur nuit.

Cette personne représentait les personnes handicapées. En lui parlant, je me suis rendu compte que c'était un cas extrême. Mais je crois que vous voulez que la politique aide les gens et ne nuise pas à ceux qu'elle est censée aider.

C'est une idée heureuse, mais il sera difficile de l'appliquer.

Le président: Notre temps est écoulé.

Monsieur Messenger, auriez-vous quelques observations à formuler pendant environ 30 secondes à l'intention de M. Lessard?

M. Keith Messenger: Je vous remercie beaucoup, monsieur le président.

En ce qui concerne les travailleurs âgés, leur nombre est un grave problème — particulièrement en Nouvelle-Écosse, à tout le moins — parce qu'ils vont prendre leur retraite et que la population active perdra une grande quantité de connaissances. Pourquoi? Que peut faire le gouvernement? Changer la loi pour permettre aux personnes âgées et aux personnes qui reçoivent leur pension de travailler trois jours par semaine et de recevoir leur pension pour deux jours par semaine. De cette façon tout le monde serait gagnant.

Le président: Merci.

Nous allons maintenant passer à Mme Savoie qui a la parole pendant cinq minutes.

[Français]

Mme Denise Savoie: Il me faudrait peut-être deux minutes de plus, mais enfin!

[Traduction]

Le président: Vous pouvez parler pendant cinq minutes, si vous le désirez.

[Français]

Mme Denise Savoie: Je vous remercie, madame Bourgeois, de vos commentaires concernant les services d'apprentissage et de garde pour les jeunes enfants. On essaie depuis très longtemps de dire la même chose aux conservateurs et on n'a pas réussi aussi bien que vous avez réussi à le faire cet après-midi. Vous l'avez dit très simplement et très distinctement. Alors, je vous remercie de ces commentaires.

J'ai deux questions à poser rapidement. M. Kymlicka a parlé d'éliminer l'âge de la retraite obligatoire, et j'ai vu, de ce côté de la table, que vous avez hoché de la tête. Je suis d'accord sur cette idée, mais j'y vois un problème. Il pourrait y avoir un effet pervers. Oui, on pourrait éliminer l'âge de la retraite obligatoire, mais en même temps, je crains qu'on retarde l'accès aux bénéfices, par exemple aux prestations du Régime de pensions du Canada, etc. Or, pour les travailleurs qui sont usés, qui sont vraiment prêts à prendre leur retraite, cela pourrait poser un problème.

C'est une question que je pose. Je me demande si vous avez des commentaires à formuler sur ce sujet.

● (1430)

[Traduction]

Me Stephen Kymlicka: Je suis certainement d'accord avec M. Messenger d'après qui le fait que quelqu'un travaille et reçoive sa pension ne devrait pas poser de problème. Ils ont versé des cotisations toute leur vie et ils y ont droit. S'ils veulent continuer à apporter leur contribution après cela, pourquoi pas?

Mme Denise Savoie: Vous ne suggérez donc pas, par exemple, de faire comme en Australie, où on retarde le versement des prestations de retraite pendant deux ans. Vous dites simplement, éliminons le...

Me Stephen Kymlicka: Oui.

Mme Denise Savoie: C'est bien, c'est une chose.

Certains d'entre vous ont suggéré de réduire la charge fiscale des employeurs pour les inciter à embaucher peut-être des travailleurs âgés. Une des questions que j'ai soulevées dans mon domaine — par exemple, devant des employeurs du domaine de la TI — était: cela serait-il utile? Ils m'ont répondu qu'il serait certainement utile de réduire les impôts. Mais que toutes choses étant comparables, ce n'est pas un facteur très important pour eux. Ils m'ont dit que ce qui les intéressait c'était le maintien d'un bon système de soins de santé au Canada, le fait que le gouvernement fédéral investisse dans l'enseignement postsecondaire, la formation et des services publics satisfaisants. Ils estimaient que pour leur entreprise, ce sont des avantages beaucoup plus importants que la course vers la réduction d'impôts que certains recommandent.

Avez-vous des commentaires à ce sujet?

Me Stephen Kymlicka: Je dirigeais auparavant une société d'experts-conseils en TI en Saskatchewan et je m'y connais un peu à ce sujet.

Le plus gros problème dans le domaine de la TI...

Mme Denise Savoie: Je m'excuse, mais c'était seulement un exemple que je donnais. Il y en a d'autres dans mon domaine.

Me Stephen Kymlicka: Je crois que cela représente de nombreux services. Nous vivons à une époque de spécialisation accrue. Il y a quelques années, une étude très intéressante a été menée à l'Université Acadia dans laquelle on signalait qu'aucune entreprise n'est jamais passée de la spécialisation à la généralisation. Les entreprises se spécialisent toujours de plus en plus.

C'est le cas par excellence du domaine des services techniques. Du point de vue de l'employeur, il est tout à fait crucial de trouver le travailleur qui correspond à un créneau précis. Ce n'est pas simplement une question d'acquérir la base économique. Il s'agit de trouver la personne qui convient au bon moment. C'est pour cette raison que vous entendez parler d'investissements dans l'enseignement postsecondaire et de choses semblables.

Je crois qu'il y a un deuxième secteur de l'économie qui ne tire pas avantage d'un taux d'imposition plus bas et fournit une

croissance stable et à long terme. Un des problèmes du secteur de la technologie de pointe est qu'il est très imprévisible.

C'était excellent, je gagnais bien ma vie dans ce domaine. Je n'ai pas à me plaindre du tout. Mais sur le plan de la politique gouvernementale, on doit considérer la majorité et les secteurs où se trouvent les occasions de croissance à long terme. Une partie importante de cela est certainement un taux d'imposition plus bas.

Mme Denise Savoie: À ce sujet, j'ai lu qu'aux États-Unis, l'industrie automobile doit payer beaucoup plus pour les soins de santé de chaque travailleur que les fabricants au Canada. C'est un exemple d'investissement fait par le Canada pour fournir des services qui facilitent vraiment les choses aux employeurs dans une certaine mesure. Je crois que c'est le message que j'ai entendu.

N'êtes-vous pas d'accord que c'est un avantage pour les employeurs canadiens?

Me Stephen Kymlicka: Il y a de fortes indications selon lesquelles les soins de santé, les coûts plus bas de l'énergie et quelques autres facteurs sont responsables de la croissance de l'industrie automobile dans le sud-ouest de l'Ontario. Cela apparaissait essentiellement comme une subvention aux constructeurs de véhicules automobiles américains. Cela leur permettait d'obtenir les services de travailleurs très compétents à coût moindre qu'à ceux que l'on aurait eu à payer. Reste à savoir s'il s'agit d'un avantage durable, étant donné que le coût des soins de santé est en hausse et quoi d'autre. Je crois que nous sommes parvenus à une étape où ces coûts commencent à réduire l'assiette fiscale. Mais le comité n'est pas la tribune pour...

Mme Denise Savoie: Non, c'est à la porte voisine.

● (1435)

Me Stephen Kymlicka: ...mais il faut évidemment faire quelque chose à ce sujet.

Le président: Merci.

Nous n'avons presque plus de temps, mais il y a une question que je voulais poser et elle a été soulevée par un des autres membres.

Je suis vraiment réconforté de constater ce qui se produit en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et dans les Maritimes. Mes parents ont quitté le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse pour aller en Ontario et je n'ai vraiment jamais eu l'occasion de vivre ici. Mais j'y viens en visite chaque été.

Je m'adresse à vous, monsieur Kymlicka. Quelles sont d'après vous les perspectives de prospérité économique dans les Maritimes au cours des 10 à 15 prochaines années? Je suis réconforté en consultant les chiffres relatifs au bas taux de chômage, qui m'indiquent que beaucoup de choses se passent.

Avez-vous des idées à ce sujet, étant donné que c'est votre domaine de compétence?

Me Stephen Kymlicka: Il y a deux questions. Il est vrai qu'un taux de chômage en baisse est un facteur positif, mais à l'heure actuelle, il y a une baisse de notre main-d'œuvre. Nous avons fait tout ce qui est possible et nous nous attendons à une diminution du nombre de travailleurs disponibles. Il est vrai que l'immigration aidera. Si nous pouvons éliminer l'âge de la retraite obligatoire, cela aidera aussi. Nous avons donc un problème à ce sujet.

Je crois qu'il y a beaucoup de perspectives intéressantes dans les Maritimes. Nous avons une main-d'œuvre très motivée. Ce n'est pas pour rien qu'en Alberta, il y a souvent une politique d'embauche préférentielle à l'égard des habitants des Maritimes disposés à y aller travailler. J'habitais auparavant en Alberta et c'est ce que j'entendais dire constamment. Nous avons de nombreuses industries, la moins importante n'est pas celle du transport, et il y a aussi les développements dans notre port; ce seront des éléments moteurs de l'économie ici.

Je suis donc optimiste, mais je suis aussi préoccupé. La population active est en baisse.

Le président: Encore une fois, vous vous préoccupez donc des moyens d'attirer des travailleurs pour continuer à stimuler l'économie.

Me Stephen Kymlicka: Absolument.

Le président: Quelqu'un d'autre veut-il traiter de cette question? Monsieur Messenger.

M. Keith Messenger: Je suis entièrement d'accord. J'ajoute qu'une composante additionnelle de la future prospérité des Maritimes sera sa productivité. Notre population est en baisse; nous avons des taux de natalité plus bas. Notre population est vieillissante et bien que des travailleurs âgés de toutes sortes soient disposés à continuer à travailler, d'autres travailleurs âgés vont aussi prendre une retraite bien méritée. Chaque Néo-Écossais, chaque Canadien devra être plus productif et se mettre en apprentissage permanent pour continuer à s'améliorer et à s'adapter, car le monde évolue très rapidement et il évolue très rapidement ici même dans notre pays.

La productivité sera donc le principal facteur qui influera sur la prospérité au cours des 10 à 15 prochaines années.

Me Stephen Kymlicka: Permettez-moi de formuler une brève observation simplement pour vous faire comprendre l'ampleur du problème. On croit qu'il faut une moyenne de 2,1 enfants par femme

pour maintenir le niveau de la population; or, nous en sommes actuellement à 1,4.

Les choses vont donc empirer. Il n'y a pas deux façons de les voir.

Le président: Non, c'est juste, je crois que nous avons un problème de productivité au Canada généralement.

Un dernier commentaire, madame Bourgeois.

Mme Andreea Bourgeois: J'aimerais dire que je crois que l'économie se portera bien dans l'avenir et qu'elle a une grande capacité de croissance — mais seulement si l'immigration augmente dans la région. Sans immigration, nous resterons à 1,4 ou à un chiffre de ce type.

Permettez-moi de vous donner les chiffres pour le Nouveau-Brunswick, puisque M. D'Amours est ici; en 2004, 800 personnes sont venues s'établir au Nouveau-Brunswick et 1 600 autres ont quitté le Nouveau-Brunswick. Je ne dis pas que les 800 personnes sont toutes restées.

Le président: Évidemment, on espère que le jour viendra où on commencera à faire venir des gens de l'Alberta, tout simplement.

Nous désirons vous remercier encore une fois de nous avoir donné de votre temps. C'est une question très importante et je vous remercie de nous avoir éclairés. Je crois que ce sont des questions très importantes. Le comité a beaucoup parlé de la question des travailleurs âgés, de la productivité et de toutes ces autres choses. Merci beaucoup.

Encore une fois, nous nous déplaçons. Nous serons à Montréal demain et à Toronto à la fin de la semaine. En novembre, nous serons dans l'Ouest.

Merci encore une fois de nous avoir donné de votre temps et de nous avoir fait part de vos observations.

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.