



Chambre des communes  
CANADA

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

---

HUMA • NUMÉRO 025 • 1<sup>re</sup> SESSION • 39<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 26 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 jeudi 26 octobre 2006

•(0835)

[Traduction]

**Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)):** Conformément à l'article 108(2) du Règlement, nous reprenons nos travaux sur l'employabilité au Canada. Je profite de l'occasion pour souhaiter la bienvenue à tous nos témoins de ce matin. Nous nous déplaçons aux quatre coins du pays pour parler aux gens de questions entourant l'employabilité. Au début de la semaine, nous nous trouvions à St. John's, à Terre-Neuve. Puis, nous nous sommes rendus à Halifax, et hier, à Montréal. Nous sommes maintenant à Toronto pour deux jours.

Nous allons commencer avec Mme Kennedy.

**Mme Bonnie Kennedy (Directrice générale, Association canadienne pour la reconnaissance des acquis):** Merci.

Bonjour, mesdames et messieurs. Je m'appelle Bonnie Kennedy, je suis la directrice générale de l'Association canadienne pour la reconnaissance des acquis. J'aimerais commencer mon allocution par deux questions à l'intention des membres du comité.

Tout d'abord, j'aimerais vous demander de réfléchir à vos compétences et à vos habiletés actuelles et d'essayer de vous rappeler si vous les avez acquises à l'école ou plutôt en accumulant des expériences de vie et de travail.

Deuxièmement, j'aimerais vous demander de penser à un iceberg qui flotterait au large de St. John's, Terre-Neuve. Apparemment, seule une petite partie de l'iceberg, peut-être de 10 à 25 p. 100, est visible à l'oeil nu. Le reste se trouve sous l'eau. Si vous pouviez penser à cet iceberg, et considérer que la partie qui flotte hors de l'eau représente les connaissances acquises lors des études officielles, et que la partie submergée représente celles qui ont été acquises au fil de l'expérience ou de l'apprentissage informel, souhaiteriez-vous explorer une méthode qui aide les adultes à découvrir les 75 p. 100 de leurs compétences et de leurs habiletés dont ils ne soupçonnent pas l'existence?

Si votre réponse à la première question est que vous avez appris à partir de vos expériences plutôt qu'à l'école, et si vous pensez que le Canada, en tant que nation, pourrait tirer parti de tous les apprentissages expérientiels enfouis dans chaque Canadien, alors vous comprenez la prémisse sur laquelle reposent l'évaluation et la reconnaissance des acquis.

L'évaluation et la reconnaissance des acquis — l'acronyme est ÉRA, et je vais me servir de cet acronyme durant le reste de l'exposé — est la démarche utilisée pour déterminer, valider et vérifier l'apprentissage informel acquis grâce au travail rémunéré et à l'expérience de la vie. Il s'oppose à l'idée comme quoi le seul apprentissage qui compte vraiment est celui qui est enseigné en classe. L'ÉRA est un outil de liaison et de transition qui permet aux adultes de tirer continuellement parti de leurs réalisations passées en

matière d'apprentissage et de voir leur apprentissage reconnu au travail, dans les établissements d'enseignement ainsi que par les organisations professionnelles.

Beaucoup de Canadiens ont eu le privilège de terminer leur apprentissage, leur programme d'études collégiales ou universitaires, mais il y en a encore plus qui ne l'ont pas fait, soit en raison de difficultés financières, de problèmes personnels, d'un manque d'intérêt à l'adolescence ou encore de responsabilités familiales. Ceux qui n'ont pas de diplômes se qualifient souvent de « stupides » parce qu'ils ne disposent pas d'un bout de papier prouvant leur compétence.

Imaginez ce qui se produirait si un programme du genre de l'ÉRA existait déjà, et si les gens pouvaient prouver leur apprentissage informel en obtenant un certificat de reconnaissance ou un crédit pour ce qu'ils connaissent déjà et ce qu'ils savent faire, cette démarche leur permettrait d'économiser le temps et l'argent nécessaires pour terminer leurs études. Imaginez combien l'existence d'un système ÉRA serait utile pour un employeur en l'aidant à déterminer le niveau de compétences en milieu de travail.

Le système ÉRA est un outil novateur qui sert à mesurer les acquis expérientiels et qui représente un changement radical par rapport à nos systèmes traditionnels d'enseignement et de formation, qui ont été conçus principalement à l'intention des enfants et des jeunes. C'est la raison pour laquelle l'ÉRA a besoin de votre soutien et de votre appui moral. Les adultes possèdent l'expérience d'apprentissage de toute une vie, dont la valeur est considérable pour notre croissance économique et pour notre cohésion sociale; il s'agit en quelque sorte de l'iceberg submergé de l'apprentissage des adultes qui peut être découvert grâce au système ÉRA.

En quoi consiste l'Association canadienne pour la reconnaissance des acquis ou CAPLA? Il s'agit d'une organisation incorporée à titre d'organisation sans but lucratif, oeuvrant à l'échelle nationale, vouée à l'apprentissage des adultes et à la reconnaissance officielle des réalisations en matière d'apprentissage par les employeurs, les collègues, les universités et les organisations professionnelles. Elle existe depuis 1994 et réalise de la recherche dans le domaine de l'ÉRA, du perfectionnement professionnel, des ateliers et des conférences; elle aide les praticiens, les adultes et les immigrants qui cherchent des moyens d'améliorer l'évaluation et la reconnaissance de leurs acquis au Canada. Nous comptons plus de 300 membres au pays et à l'étranger.

De quelle manière et dans quelles circonstances l'évaluation et la reconnaissance des acquis sont-elles utilisées? Les outils de l'ÉRA peuvent être utilisés par les entreprises et les industries pour déterminer ce qu'une personne connaît et ce qu'elle est capable de faire lorsque les diplômes et les certificats sont insuffisants pour livrer toute l'information. Les compétences essentielles en milieu de travail peuvent être démontrées et mesurées d'une manière souple, quoique rigoureuse au moyen des démarches de l'ÉRA.

Les conseils sectoriels utilisent l'ÉRA pour évaluer des compétences. Des collèges et des universités peuvent utiliser l'ÉRA pour déterminer si une personne devrait recevoir des crédits universitaires pour ses acquis expérimentiels, si ces acquis sont considérés équivalents à l'apprentissage classique.

De tels crédits universitaires pour les acquis risquent d'avoir une incidence extraordinaire sur le temps et les coûts associés à l'obtention de diplômes, ils peuvent également rendre un retour aux études traditionnelles plus attirant. L'ÉRA peut aussi être utilisé pour évaluer les compétences en milieu de travail d'immigrants faisant leur entrée au Canada, et il représente un volet additionnel important des services d'évaluation des titres pour les personnes ayant obtenu un diplôme à l'étranger qui existent dans plusieurs provinces canadiennes.

Demander à quelqu'un de démontrer ses connaissances et ses compétences ou de produire un portfolio d'apprentissage fondé sur l'expérience sont des moyens efficaces d'évaluer les acquis. Les portfolios d'apprentissage ont divers usages, notamment l'autoévaluation, la planification de carrière, le perfectionnement professionnel personnel, et la préparation en vue d'obtenir les compétences approuvées relatives à un emploi et à la recherche d'un emploi. Chaque fois qu'une norme est établie, l'apprentissage peut être évalué en fonction de cette norme.

Toutefois, en l'absence d'un système d'évaluation et de reconnaissance des acquis fiable, l'évaluation et la reconnaissance ne peuvent être que subjectives, peu fiables et non transférables.

Pourquoi l'ÉRA est-il une stratégie importante en matière d'employabilité pour le Canada? La reconnaissance des acquis est un élément essentiel du développement de la population active au Canada et du renforcement des capacités dans nos collectivités. Toutefois, avant de pouvoir utiliser les connaissances et les compétences existantes de nos citoyens et des nouveaux arrivants, il faut découvrir quels sont ces compétences et ces talents. Dans le même ordre d'idées, avant que les travailleurs canadiens ne puissent accroître leur employabilité, ils doivent tenir compte de leurs connaissances, leurs compétences et leurs habiletés, les articuler et les valider; et cela exige du temps et des efforts.

Que faut-il faire? Premièrement, je pense qu'il faut se poser quelques questions fondamentales. Est-ce que le Canada bénéficierait d'un système ÉRA et de services ÉRA pour aider les Canadiens et les immigrants adultes à articuler et à prouver l'ampleur de leurs connaissances? Les titres scolaires sont-ils suffisants comme preuves d'apprentissage? Est-ce que le Canada peut se permettre de gaspiller les connaissances et les compétences de ses citoyens à une époque où l'ensemble du pays connaît des pénuries de personnel compétent, en refusant d'évaluer et de reconnaître les acquis? Est-ce que l'on doit vraiment exiger des adultes qu'ils reprennent leurs études dès le début d'un programme officiel ou d'un programme universitaire, chaque fois qu'ils souhaitent revenir aux études?

Si la réponse à certaines de ces questions est oui, le comité permanent souhaitera peut-être prendre en considération les suggestions suivantes: l'élaboration d'une stratégie pancanadienne

d'évaluation et de reconnaissance des acquis pour les adultes; l'établissement de normes et de lignes directrices nationales pour l'évaluation des acquis afin d'assurer une pratique de qualité, la transférabilité et la mobilité; et la fourniture d'un financement de base et ciblé pour l'évaluation des acquis et l'exercice d'un leadership dans ce domaine.

Les services d'évaluation des acquis amélioreront l'employabilité d'une personne au sein de la population active rémunérée et non rémunérée, et pour le Canada dans son ensemble. Sans ces services, nous allons gaspiller nos ressources naturelles les plus valables: les compétences et les connaissances de nos citoyens.

Merci.

• (0840)

**Le président:** Merci, madame Kennedy.

Seulement pour votre information, nous avons bien reçu votre mémoire. Dès qu'il sera traduit, nous le distribuerons à tous les membres du comité.

**Mme Bonnie Kennedy:** Merci.

**Le président:** Merci beaucoup.

Qui va s'exprimer au nom du prochain groupe, M. Santacruz ou M. Deenen?

**M. Victor Santacruz (directeur général, Association canadienne des pépiniéristes et des paysagistes):** Je vais commencer.

Merci, et bonjour. Je m'appelle Victor Santacruz. Je représente l'Association canadienne des pépiniéristes et des paysagistes.

Je vais vous parler un peu de notre groupe. Nous sommes une association à but non lucratif regroupant des producteurs d'horticulture ornementale. Nous sommes la seule association du genre au Canada. Nous représentons plus de 3 300 entreprises et nous existons depuis 1922.

Notre industrie fait partie du secteur ornemental, représentant les pépinières et la floriculture. Notre sous-secteur, celui des pépiniéristes est le plus grand de l'horticulture, avec plus de 9 000 produits ornementaux, et des prix à la ferme de plus de 2,1 milliards de dollars annuellement. Notre secteur injecte annuellement environ 12 milliards de dollars en valeur ajoutée au niveau du détail dans l'économie canadienne.

Notre industrie ne reçoit absolument aucune subvention à la production et elle emploie plus de 200 000 personnes. Il s'agit du secteur de l'agriculture qui connaît la plus forte croissance, soit plus de 8,7 p. 100 par année depuis quelques années.

En deux mots, notre industrie fait beaucoup de choses parce que l'aménagement vert lui tient à coeur, et nous aimons à le répéter, parce que nous sommes également un groupe environnemental. Nous réalisons beaucoup de projets d'aménagement vert, d'aménagement paysager et, pour cette raison, il ne fait aucun doute que nous sommes une industrie saisonnière.

Notre industrie n'attend pas d'aide financière du gouvernement. Nous sommes plutôt à la recherche de solutions, et de résultats qui seront mutuellement avantageux pour l'industrie et le Canada. C'est la raison pour laquelle dans toutes nos démarches, nous réclamons que notre industrie fasse partie de la solution. Aussi, nous apprécions l'occasion qui nous est donnée de nous exprimer devant vous aujourd'hui.

Comme les représentants et les membres de l'industrie nous l'ont fait savoir, l'assurance-emploi représente un gros problème pour nous. Nous trouvons que l'assurance-emploi ne répond pas aux besoins d'une industrie saisonnière comme l'industrie des pépinières et de l'aménagement paysager. Il est fréquent que l'on encourage les travailleurs saisonniers qualifiés à se recycler dans d'autres domaines, dans des secteurs non saisonniers. Nous souhaitons travailler de concert avec le gouvernement afin de trouver des solutions favorables à toutes les parties en présence: notre industrie, le gouvernement et nos employés.

Nous ne blâmons pas les bureaux de l'AE. Nous comprenons qu'ils doivent travailler à l'intérieur d'un système, qu'ils ne font que leur travail, mais en fin de compte, ils ne rendent pas service à notre industrie ni à nos membres ni, je le répète, à nos employés.

Il est monnaie courante que l'industrie nous fasse savoir que les bureaux locaux de l'AE suggèrent aux travailleurs saisonniers de se chercher un emploi dans d'autres secteurs où l'on travaille toute l'année. Cette suggestion à courte vue a exacerbé la pénurie de main-d'oeuvre dans notre secteur et a généré encore plus de frustration et de mécontentement.

Nous sommes d'avis que l'AE devrait favoriser la formation et une meilleure communication avec notre industrie, et ce, afin d'accroître les compétences des travailleurs et de créer une synergie avec d'autres industries qui bénéficient, directement ou indirectement, de notre impact économique. Il existe sûrement une politique plus progressiste que celle qui consiste simplement à encourager les travailleurs qualifiés et non qualifiés à chercher du travail ailleurs.

Nous avons collaboré avec le gouvernement par le passé pour élaborer des programmes d'accréditation visant une meilleure formation de nos effectifs et une augmentation du professionnalisme dans notre industrie. Il y a plus de 10 ans, nous avons collaboré avec le Conseil des ressources humaines dans l'industrie horticole à la mise sur pied d'un programme de formation de technicien en horticulture certifié, qui est valable pour le Canada et les États-Unis, et qui a contribué au développement des compétences de nos travailleurs. Ce programme est d'ailleurs toujours en vigueur et sa popularité augmente d'année en année. Voilà un bon exemple de ce que peut donner une collaboration entre l'industrie et le gouvernement visant à améliorer encore davantage les ressources humaines au Canada. Notre association a déjà prouvé qu'elle était capable de travailler avec le gouvernement de façon efficace, constructive et mutuellement avantageuse.

Concernant la pénurie de main-d'oeuvre, comme je l'ai déjà mentionné, nous avons tenté de jouer un rôle proactif en élevant le degré de professionnalisme au sein de l'industrie au moyen de programmes d'accréditation, et nous avons également fait des efforts sur le plan de la communication dans les écoles secondaires, les collèges et les universités afin d'essayer d'améliorer les intrants dans notre industrie. Malgré tout, la pénurie de main-d'oeuvre persiste, et nous nous retrouvons devant un bassin de plus en plus réduit de travailleurs en raison de facteurs extérieurs, comme les pratiques adoptées par l'AE.

Dans certaines régions comme l'Alberta, l'Ontario et la Colombie-Britannique, nous sommes aux prises avec une pénurie de main-d'oeuvre. Cette pénurie s'explique par le boom de la construction qui a créé une demande de main-d'oeuvre tout simplement impossible à combler par notre industrie. Cette situation finira par ralentir l'industrie et aura certainement des répercussions sur d'autres secteurs de l'économie. Nous souhaitons que RHDCC réalise une évaluation d'une offre d'emploi conduisant à un avis sur le marché du

travail dans le secteur des pépiniéristes et de l'aménagement paysager. Cette démarche vise à nous aider à avoir recours à de la main-d'oeuvre étrangère non qualifiée pour atténuer nos problèmes saisonniers à court terme. Nous recommandons une période d'essai de deux ans afin de déterminer si elle permet de régler la situation critique.

Nous pensons également qu'il serait très utile de pouvoir collaborer avec le gouvernement à la mise en place d'une politique permettant, par exemple, de déplacer des travailleurs de régions comme Terre-Neuve, où le chômage est très élevé, jusque dans des régions comme l'Alberta. Comme je l'ai déjà mentionné, nous avons besoin d'aide à cet égard. Nous ne cherchons pas à obtenir de l'aide financière, nous cherchons plutôt à trouver des solutions, et c'est l'une des solutions que nous proposons.

● (0845)

Voici l'essentiel de ce que j'avais à vous dire. Je vais maintenant céder la parole à Harold qui vous donnera des exemples plus précis de ce que j'avance, parce qu'il travaille dans l'industrie, et qu'il vous décrira certaines situations ayant affecté sa propre entreprise et celles de ses collègues.

**M. Harold Deenen (vice-président, Comité des ressources humaines, Association canadienne des pépiniéristes et des paysagistes):** Merci à vous, je serai bref.

Je suis entrepreneur, ici-même, dans la ville de Toronto, et je suis également le vice-président du Comité des ressources humaines de l'Association canadienne des pépiniéristes et des paysagistes. Je n'ai pas grand-chose à ajouter à ce que vous a déjà dit notre directeur général, Victor, parce qu'il a fait un excellent travail. Mais je peux vous dire que nous faisons partie d'un groupe très progressiste.

Je vous signale notamment que nous sommes le seul groupe dans le secteur de l'agriculture qui perçoit et remet des millions et des millions de dollars en TPS chaque année, aussi nous ne sommes pas venus chercher une aide financière. Nous sommes plutôt venus essayer d'établir un certain partenariat avec RHDCC, et tenter de déterminer s'il est possible de chercher des solutions aux problèmes liés à l'industrie saisonnière.

Je sais que l'actuel gouvernement et le gouvernement précédent se sont penchés sur divers moyens de régler les problèmes du travail saisonnier, mais à mon avis, il faudra faire preuve d'un peu plus de détermination. Il faut commencer à faire davantage de formation. Plutôt que d'essayer d'inciter les gens à chercher du travail dans une industrie non saisonnière, ce qui ne rend service à aucun d'entre nous, il faut commencer à former ces travailleurs saisonniers afin qu'ils améliorent leurs caractéristiques d'employabilité et qu'ils puissent gagner plus d'argent. Il faut donc créer une situation où toutes les parties sont gagnantes.

Merci.

**M. Victor Santacruz:** J'aimerais ajouter quelque chose à cela. Certains de nos membres en Alberta, et je donne cet exemple parce que ce sont eux qui nous ont exprimé le plus de préoccupations. Donc, certains membres n'ont aucun employé à l'heure actuelle. Certains centres de jardinage, des entreprises d'aménagement paysager et quelques pépinières aussi ont même cessé leurs activités.

Parmi ces entreprises, certaines ont été jusqu'à investir 5 000 \$ pour faire venir un travailleur étranger durant douze mois, et parfois seulement huit mois, seulement pour faire le travail. Il y a beaucoup de travailleurs au Canada qui pourraient faire ce travail, et naturellement, nous donnons la préséance aux Canadiens. Certaines régions affichent des taux de chômage élevés, aussi pourquoi ne pas faire déménager ces gens dans les régions où la main-d'oeuvre est rare? Pourquoi ne pas faciliter les choses?

Le problème, c'est que les travailleurs ne sont pas là où on en a besoin. Même l'association nationale a dû faire appel à un travailleur étranger. Je ne suis pas d'ici et... mais non, je blaguais; je suis d'ici. Mais la situation est presque aussi désespérée que cela, mesdames et messieurs. J'en parle avec humour, mais c'est la stricte vérité.

Nous devons affronter de réels problèmes, et beaucoup de nos membres sont très contrariés parce que, comme je l'ai déjà dit, nous ne sommes pas venus demander de l'argent. Cela n'a jamais été dans les habitudes de notre industrie. Nous sommes de vrais entrepreneurs, et notre seule requête à l'endroit du gouvernement c'est que nous souhaitons travailler de concert avec lui pour trouver des solutions. Les problèmes sont réels, certaines entreprises sont poussées à la fermeture et, de toute évidence, ce n'est pas comme ça que nous allons régler les problèmes.

Nous avons même envisagé d'organiser des foires de l'emploi dans d'autres provinces afin d'essayer de faciliter les choses, mais à titre d'association sans but lucratif, et sans aide extérieure, nous ne sommes pas en mesure de réaliser cette initiative. Nous sommes à la recherche de solutions et d'une aide extérieure et, comme je l'ai déjà mentionné, nous souhaitons travailler en collaboration.

Voilà, j'ai terminé. Merci.

**Le président:** Merci, monsieur Santacruz et monsieur Deenen.

Nous allons maintenant céder la parole à M. O'Leary.

**M. John O'Leary (président, Collège Frontiers):** C'est bon de vous revoir, monsieur Allison. Merci. Et merci à vous, mesdames et messieurs du comité, de me donner l'occasion de m'adresser à vous.

Au départ, j'étais dans l'enseignement. Et aujourd'hui, je suis le président du Collège Frontiers.

Le Collège Frontiers est le premier programme d'alphabétisation du Canada. Il a été fondé ici-même, en Ontario, en 1899, par un groupe d'étudiants et de professeurs de l'Université Queen's qui souhaitaient mettre l'éducation à la portée des travailleurs dans les établissements de pionniers du Canada de l'époque. Le Collège a donc dépêché des étudiants qui travaillaient, vivaient et enseignaient dans les camps miniers, les équipes de construction des chemins de fer et dans les camps de bûcherons, d'un bout à l'autre du pays.

En tant qu'organisation, notre mission a toujours été de travailler auprès des défavorisés et de les aider à améliorer leur sort et leur avenir au moyen de la littératie et de l'éducation. Aujourd'hui, nous recrutons et formons plus de 5 000 bénévoles un peu partout au pays. Nous travaillons à partir de 50 sections dans les universités canadiennes. Si vous consultez notre site Web à [www.frontiercollege.ca](http://www.frontiercollege.ca), vous serez à même de voir où se situent ces sections.

Je suis venu vous parler aujourd'hui des liens qui existent entre l'employabilité et la littératie. J'ai rédigé un très court mémoire, parce qu'à mon avis, ces liens sont évidents pour chacun d'entre vous et d'entre nous, et que ce sont des liens que vous comprenez bien.

Nous savons qu'un nombre important d'adultes au Canada éprouvent de sérieux problèmes de littératie. En effet, entre 15 et 20 p. 100 des adultes canadiens âgés de 16 ans et plus éprouvent de

la difficulté à lire pratiquement n'importe quel type de document. Les répercussions de ce problème en milieu de travail sont très évidentes.

En outre, 22 p. 100 des adultes ne possèdent pas les compétences en lecture et en écriture suffisantes pour composer avec les réalités de la vie quotidienne et du travail. Nous savons aussi que les personnes peu alphabétisées ont deux fois plus de chances d'être sans emploi que celles qui possèdent de bonnes compétences en lecture et en écriture.

Nous savons aussi qu'il existe d'autres répercussions. Selon l'Association canadienne de santé publique, les personnes peu alphabétisées comptent parmi les Canadiens dont la santé est la plus précaire.

L'analphabétisme est un problème sérieux pour ceux qui figurent parmi les plus défavorisés dans notre pays. Les Autochtones, par exemple, ont un niveau d'alphabétisation parmi les plus faibles.

Nous savons aussi que le soutien à l'alphabétisation entraîne de nets avantages économiques. L'année dernière, l'Université d'Ottawa a réalisé une étude qui a montré qu'une augmentation de 1 p. 100 des résultats en lecture et en écriture par rapport à la moyenne internationale entraînera une augmentation de 2,5 p. 100 de la productivité de la main-d'oeuvre et de 1,5 p. 100 du PNB par habitant.

Dans une étude récente, le Conference Board du Canada a conclu que les employeurs qui mettent en place des mesures d'alphabétisation en milieu de travail obtiennent des gains de productivité, une réduction du nombre d'erreurs, une amélioration de la qualité du travail, une plus grande précision — ce qui est essentiel pour obtenir la certification ISO — ainsi que toute une gamme d'améliorations, notamment sur le plan du rendement, affichent une meilleure santé et sécurité au travail, et en fin de compte, améliorent leur rentabilité.

De toute évidence, les travailleurs qui améliorent leurs compétences en lecture et en écriture en bénéficient eux aussi. Toujours selon le Conference Board, on estime qu'un homme et une femme qui améliorent leurs compétences en lecture et en écriture pourraient gagner 585 000 \$ et 683 000 \$ de plus, respectivement, au cours de leur existence, par rapport à des personnes dont les compétences en lecture et en écriture sont inférieures.

Dans mon exposé, j'ai également mentionné le lien existant entre les compétences en lecture et en écriture et d'autres sujets qui vous intéressent en tant que parlementaires: le lien existant entre la littératie et la santé, que j'ai déjà mentionné; le lien existant entre la littératie et l'accès à la justice dans nos tribunaux; ainsi que le lien entre la littératie et la démocratie, notamment en ce qui concerne la capacité de lire et de comprendre les feuillets que vous distribuez à vos électeurs, que chacun de vos partis politiques rédige pour élaborer leur programme. Donc, la littératie est un important facteur de notre système démocratique.

En conclusion, que faut-il faire? En deux mots, depuis plus de trente ans, je suis un instructeur et un défenseur de l'alphabétisation. Il faut accroître le nombre de Canadiens qui suivent les cours de lecture et d'écriture. Il existe déjà une infrastructure de l'alphabétisation dans notre pays. La plupart des adultes qui sont des apprenants dans les programmes d'alphabétisation suivent leurs cours dans le cadre de programmes parrainés par des collèges ou des commissions scolaires. Le deuxième plus grand groupe d'apprenants suivent leurs cours auprès d'organisations communautaires telles que le Collège Frontière. Certains des programmes en milieu de travail du Collège Frontière concernent des travailleurs du groupe visé par votre étude de l'employabilité. Nous sommes très actifs auprès des travailleurs saisonniers, des travailleurs agricoles, des travailleurs agricoles migrants et des travailleurs domestiques. Nous avons aussi travaillé énormément auprès des travailleurs dans les domaines de l'industrie touristique et hôtelière et des services dans des endroits comme cet hôtel en particulier.

● (0850)

À titre d'exemple, nous démarrons un nouveau programme dans l'Ouest auprès des chauffeurs de taxi qui souhaitent améliorer leurs compétences en lecture et en écriture ou terminer leurs études secondaires. Ce sont des personnes qui travaillent de 10 à 12 heures par jour, six ou sept jours par semaine. Les chauffeurs de taxi sont incapables de suivre un programme traditionnel, aussi des groupes comme celui du Collège Frontière organisent des programmes d'apprentissage informel pour atteindre ceux qui en ont le plus besoin.

Je demande au comité d'appuyer le plan d'action pancanadien en matière d'alphabétisation et d'allouer les ressources nécessaires pour enseigner la lecture et l'écriture à un million de Canadiens au cours des dix prochaines années. L'année dernière, je faisais partie d'un groupe d'éducateurs de partout au pays — le président, M. Allison, et moi en avons déjà discuté — qui ont décidé de mettre sur pied un plan d'action pour dix ans qui a été présenté à l'ancien gouvernement juste avant le déclenchement des élections.

Nous avons un urgent besoin d'un tel plan d'action dans ce pays pour réunir et mettre en oeuvre les ressources nécessaires pour rejoindre un nombre important d'adultes et leur enseigner la lecture et l'écriture. La bonne nouvelle, c'est que nous savons comment procéder. En tant qu'éducateurs canadiens, nous savons exactement ce qu'il faut faire. Mais malheureusement, nous ne rejoignons pas suffisamment de personnes.

Récemment, Stephen Lewis a fait un discours au sujet de la crise du SIDA, et je pense que ses commentaires s'appliquent parfaitement à la situation de la littératie. Il avait déclaré en substance qu'il fallait cesser d'analyser la situation, et passer à l'action.

La question de la littératie a elle aussi été examinée sous tous les angles. Le moment est maintenant venu de faire avancer les choses et, comme je l'ai déjà dit, de faire grimper le nombre de Canadiens qui participent aux programmes d'alphabétisation en milieu de travail, en milieu communautaire et dans notre système d'éducation traditionnel.

Merci beaucoup.

● (0855)

**Le président:** Merci, monsieur O'Leary.

Je me souviens que lorsque nous en avons discuté, j'avais été très impressionné par le travail accompli par le Collège Frontière. Lors de la période de questions, vous aurez probablement l'occasion de

nous fournir quelques exemples extraordinaires des moyens de faire progresser le dossier de la littératie.

Nous allons maintenant entamer notre première série de questions.

Monsieur D'Amours, pour sept minutes.

[Français]

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

J'aimerais d'abord vous remercier de vous être déplacés pour venir nous faire une présentation. Je viens d'une région rurale du nord du Nouveau-Brunswick. Je comprends donc que c'est pour vous une tâche assez difficile que de venir ici, avec la circulation qu'il y a à Toronto. Je tiens donc à vous remercier d'être venus.

J'aimerais parler avec M. Deenen et M. Santacruz de la question des emplois saisonniers. On parle des employés saisonniers, mais en réalité, ce sont les emplois qui sont saisonniers. J'ai aimé votre commentaire sur la nécessité d'essayer de former des gens pour qu'ils puissent travailler pendant toute l'année. Oui, on peut rêver. Oui, on peut espérer le faire, mais la réalité est tout autre. La solution magique n'existe pas vraiment.

Lorsqu'on forme quelqu'un pour qu'il puisse travailler pendant toute l'année, il va probablement quitter le milieu du travail saisonnier pour aller travailler à l'intérieur. Cela veut dire que les petites entreprises de l'industrie que vous représentez — et il y en a peut-être de plus grosses — auront de la difficulté à retenir leurs employés. Quand on en arrive à cette situation, qu'est-ce qui survient l'année suivante? Il faut recommencer et trouver de nouveaux employés pour combler leurs postes. En plus, il faut former ces nouveaux employés parce que c'est un nouveau travail pour eux. Cela devient donc un problème.

Je voudrais vous entendre sur deux points. Vous dites qu'il faut améliorer le système d'assurance-emploi. Lors de la dernière législature, avec mon gouvernement, j'ai mis en oeuvre la politique des meilleures semaines. Il s'agissait des 14 meilleures des 52 dernières semaines pendant lesquelles les gens avaient travaillé. Au lieu de prendre les dernières semaines, on tenait compte des 14 meilleures semaines durant la dernière année. Cela était appliqué dans les régions où le taux de chômage était élevé, où il était de 10 p. 100 ou plus.

Premièrement, selon vous, serait-il important que cette initiative mise en oeuvre en 2005 soit appliquée sur le plan national pour aider des industries comme la vôtre, afin de leur permettre de conserver leurs employés et de ne pas pénaliser les employés parce que leur travail prend fin?

Deuxièmement, depuis le début de la nouvelle législature, j'ai présenté un projet de loi privé sur l'élimination des deux semaines d'attente dans le cadre du régime d'assurance-emploi. Croyez-vous que cela pourrait vous aider à conserver, au cours des prochaines années, les employés que vous avez présentement ?

● (0900)

[Traduction]

**M. Harold Deenen:** Je suis désolé, je ne suis pas bilingue, aussi je vais vous répondre dans ma langue.

En ce qui concerne les emplois saisonniers, vous venez de soulever quelques points importants. Le programme pilote qui est à l'essai — celui des 14 meilleures semaines — est une bonne mesure. Je pense qu'il faut aller de l'avant avec ce programme.

Pour répondre à votre question, nous avons tenté d'établir des liens avec des entreprises dont le travail saisonnier s'effectue en hiver afin d'essayer de partager la même main-d'oeuvre. Nous travaillons sur ce dossier depuis quelques années maintenant. Mais il faut avouer que nous n'avons pas obtenu beaucoup de succès, parce qu'il y a une période de chevauchement durant laquelle les deux employeurs ont besoin des services des mêmes travailleurs. Donc, ce projet n'a obtenu qu'un succès mitigé. Mais nous continuons néanmoins à travailler là-dessus.

Ensuite, il faut accepter le fait que nous vivons au Canada. Il existe dans ce pays des entreprises saisonnières, et cela ne risque pas de changer. Il est difficile pour nous de planter des arbres au beau milieu de l'hiver. La plupart des entrepreneurs conservent un noyau d'employés de base toute l'année, ce sont habituellement les plus qualifiés, les plus éduqués, ceux qui ont travaillé le plus fort. Ce qu'il faut faire finalement, c'est élargir cette base. Il nous faut davantage de travailleurs éduqués, accrédités qui comprennent bien ce qu'ils sont en train de faire, de manière à améliorer leur employabilité dans notre industrie. Il faut que l'AE incite ces personnes à suivre de la formation durant les mois d'hiver, plutôt que de chercher du travail à l'année longue. Il faut en faire de meilleurs employés. Il faut améliorer leur employabilité. Et c'est comme ça qu'ils gagneront de meilleurs salaires. Nous travaillons à la mise en place de programmes pilotes d'accréditation depuis 14 ans — de fait, depuis que nous avons commencé à collaborer avec RHDCC sur ce dossier.

**M. Victor Santacruz:** J'aimerais ajouter quelque chose. Je pense que vous avez répondu à la question de manière très directe. Et oui, c'est vrai que cette mesure améliorerait la situation, mais ce n'est qu'une solution à court terme en ce qui nous concerne.

**M. Jean-Claude D'Amours:** Vous voulez parler de la période d'attente de deux semaines?

**M. Victor Santacruz:** Oui, je veux parler de la période d'attente de deux semaines et aussi des 14 meilleures semaines. Ces deux mesures ne constituent qu'une solution à court terme pour nous. Bien entendu, ce serait utile, mais ce qui aiderait davantage, ce serait de ne pas encourager les travailleurs à quitter l'industrie pendant qu'ils reçoivent des prestations de l'AE. À mon avis, c'est encore plus important. Nous sommes une industrie saisonnière. Qu'il s'agisse de la pêche, de planter des arbres, de couper le gazon — toutes ces activités ne se déroulent pas en hiver. Nous vivons au Canada, et il faut non seulement s'attendre à vivre une saison froide, mais en profiter. Nous ne pouvons pas travailler durant cette saison.

Notre industrie s'est montrée proactive à ce sujet. Nous avons mis quelques suggestions sur le tapis — mise en commun des heures, accumulation des heures. Toutes ces mesures, toutefois, ont été mises en place sur une base ponctuelle. Je pense que l'on devrait explorer davantage ces modalités. Il s'agit de solutions à court terme. Il est clair qu'elles nous seraient utiles, mais en bout de ligne, il faut se montrer progressistes, et examiner des solutions qui bénéficieraient à tout le monde, y compris au système d'AE. Nous ne voulons pas l'épuiser. Nous sommes des entrepreneurs, et nous voulons trouver des moyens qui bénéficieraient à tout le monde, y compris à nos employés et à nos entreprises. Nous disposons d'un noyau dur de personnel. Mais comment procéder pour conserver tous les autres travailleurs, à commencer par les travailleurs non qualifiés? Il leur est plus facile de chercher du travail dans un autre secteur, surtout si on les encourage à le faire. C'est là toute la question: comment faut-il procéder pour conserver la main-d'oeuvre non qualifiée? Vous avez tout à fait raison: la formation continue joue vraiment un rôle.

**M. Jean-Claude D'Amours:** Ce n'est pas tout le monde dans ce pays qui accepte la réalité. Comme vous l'avez mentionné, monsieur Deenen, nous ne pouvons pas planter des arbres en hiver. Nous ne pouvons pas pêcher en plein centre-ville de Toronto. C'est la réalité. Mais il semble que ce ne soit pas compris par tout le monde. En effet, on dirait que tout le monde veut continuer à manger du poisson et à acheter des 2 par 4 pour construire sa maison. Certains éprouvent de la difficulté à comprendre que nous avons besoin de ces industries pour que tout le monde puisse avoir une meilleure qualité de vie.

• (0905)

**Le président:** Merci, monsieur D'Amours.

Madame Bonsant.

[Français]

**Mme France Bonsant (Compton—Stanstead, BQ):** Je représente un comté très rural, qui inclut une municipalité de 112 habitants qui vivent à une heure et quart de la ville la plus grosse, qui compte 6 700 habitants.

Une chose me choque beaucoup. Chaque fois que je vais dans de grosses villes, j'ai le sentiment que vous voulez toujours vider la campagne pour engorger les villes. C'est vrai qu'il y a des gens âgés entre 45 et 55 ans qui perdent leur emploi et qui ont vécu toute leur vie dans leur localité rurale. Croyez-vous sincèrement qu'ils vont tout laisser tomber et quitter le fin fond du Québec pour s'en aller en Alberta pour un an, deux ans ou trois ans? Non.

Messieurs Deenen et Santacruz, je vais vous poser une question. Au Québec, nous avons une école d'apprentissage qui s'appelle le CRIFA. C'est une école spécialisée en agriculture, en pépinière, en paysagement, etc. Je veux savoir si cela existe à l'extérieur du Québec. C'est une question un peu bizarre, mais je veux savoir si vous avez des écoles semblables. Si oui, faites-vous du recrutement dans ces écoles?

D'autre part, s'il y a des écoles, sont-elles loin de la ville? Sont-elles en milieu rural? Les jeunes sont-ils prêts à déménager?

À part cela, au Québec, dans le cadre de l'assurance-emploi, nous avons un système qui s'appelle Emploi-Québec. Les prestataires de l'assurance-emploi vont à ce centre, où il y a toujours des postes affichés. Emploi-Québec paie la formation à ceux qui veulent changer de carrière.

Je veux que vous me parliez surtout de votre système de pépinières. Une des mes amies en a une. Physiquement, c'est très dur, et je l'admire, parce que je ne ferais pas cela. Je ne pense pas qu'une personne de 62 ans puisse commencer à planter des arbres qui pèsent très lourd. Il faut être physiquement très solide et très fort pour pouvoir travailler dans ce domaine. C'est très dur.

Je ne sais pas si j'ai posé trop de questions. Je vais attendre vos réponses.

[Traduction]

**M. Victor Santacruz:** À commencer par les écoles spécialisées en agriculture et en pépinières, nous en avons quelques-unes, en effet. En Alberta, il y a Olds College, juste à la sortie de Calgary. Et il y a aussi l'Université de Guelph qui offre des programmes en agriculture et en pépinières, et tous les autres collèges se trouvent dans la région de Toronto. Mais la majorité de ces écoles se situent habituellement en zone rurale ou semi rurale, et pas dans des villes de 6 ou 7 000 habitants, et comme je l'ai déjà dit, certainement pas dans une métropole comme la région du Grand Toronto.



Il est difficile d'intéresser les jeunes à étudier l'agriculture ou l'horticulture. Ce métier n'offre rien de très séduisant comme carrière. Beaucoup choisissent de devenir médecins ou avocats, et ils n'envisagent pas nécessairement les métiers. On dirait que les métiers sont devenus tabous. C'est malheureux, parce que les métiers sont un domaine très respectable et très rentable pour la majorité de ceux qui y persévèrent.

J'espère que cela répond à votre question.

Pour ce qui est des emplois au Québec, vous avez raison. C'est un métier dur, et il y en a beaucoup qui ne l'aiment pas. Beaucoup de Canadiens n'aiment pas l'exercer. Je pense qu'il en va de même avec le secteur de l'agriculture. C'est la raison pour laquelle le programme d'embauche de travailleurs étrangers a donné de bons résultats. Mais il s'agit encore une fois d'une solution à court terme.

Vous avez raison aussi lorsque vous dites qu'une personne de 62 ans ne viendra pas travailler dans une pépinière, mais nous serions heureux de l'accueillir dans un centre de jardinage. Je pense que les personnes âgées de 62 ans ou plus sauraient offrir le service à la clientèle que nous préconisons. Si ces personnes voulaient seulement envisager notre industrie comme une possibilité, nous serions trop heureux de les accueillir.

**M. Harold Deenen:** Pour en revenir aux collègues, nous travaillons, de concert avec notre association, avec les organismes de formation.

Il y a notamment Humber College. À titre d'exemple, le North Campus dispense des cours sur la technologie de l'aménagement paysager, et chaque diplômé qui sort a le choix entre six ou sept employeurs. Il y a aussi Fanshawe College, et Olds College, comme vous l'avez déjà mentionné. En Colombie-Britannique, il y a Kwantlen College. Ces écoles existent. Et il y a des emplois à la clé. Il y a une énorme demande pour ces travailleurs. Je pense que le rapport est de 6 contre 1, c'est-à-dire que chaque diplômé se voit offrir six emplois; aussi il est clair que nous avons besoin de plus de travailleurs dans ce domaine.

Je trouve amusant que vous ayez mentionné les personnes plus âgées. Je viens tout juste d'engager un monsieur de 65 ans qui possédait une certaine expérience des pépinières. Il travaillait auparavant pour Sheridan Nurseries, et il adore travailler en plein air. Il a essayé de travailler à l'intérieur, lorsqu'il a pris sa retraite, et tout le tralala, mais aujourd'hui, il travaille pour moi, et il adore ça. Il fait partie d'une équipe d'entretien, ce qui signifie qu'il travaille dur toute la journée, mais il aime ça. Il n'est pas aussi productif que les jeunes, mais moi non plus.

● (0910)

[Français]

**Mme France Bonsant:** Monsieur Santacruz, comme je le disais plus tôt, dans mon comté, il y a une école d'agriculture et de pépinière. Cette école existe depuis 15 ans. L'année dernière, on l'a agrandie, parce que de plus en plus de jeunes font des études en agriculture et en pépinière, comme vous le dites. Il n'y a peut-être pas beaucoup de gens qui ont des fermes à Toronto ou à Calgary, mais dans mon coin à moi, en Estrie, cela se développe de plus en plus: les fermes se transfèrent de plus en plus aux filles, plus qu'aux gars. Chez moi, on n'a pas tout à fait ce problème. Le problème n'est pas là; le problème est l'alphabétisation. Ce sont des gens isolés dans des coins ruraux et ils ont besoin d'apprendre à lire et à écrire.

Monsieur O'Leary, je ne voudrais pas que vous fassiez de la politique, mais quel dommage causeront chez vous les coupures que le gouvernement conservateur a faites dans les programmes

d'alphabétisation? Vous savez que le montant d'argent a été considérablement réduit. Je veux savoir quelles seront, dans votre domaine, les répercussions de cette coupe dans les programmes d'alphabétisation qui permettaient aux gens de réintégrer ou d'intégrer le marché du travail.

[Traduction]

**M. John O'Leary:** Je regrette que le gouvernement ait pris cette décision. J'ai rencontré M. Allison et quelques-uns de ses collègues; pour ce qui est de la politique en matière d'alphabétisation, je sais que le gouvernement reconnaît son importance. Comme je l'ai déjà dit, je suis impatient de travailler avec le gouvernement afin d'aller de l'avant avec ce que je considère comme une initiative d'une importance capitale dans notre pays, et je sais qu'il en va de même pour mes collègues.

L'infrastructure déjà en place à l'heure actuelle est modeste. Elle ne parvient pas à rejoindre autant de personnes qu'elle le devrait. Comme je l'ai dit, je regrette que ces réductions aient été faites, mais je reconnais qu'il faut réorganiser l'infrastructure de l'alphabétisation dans ce pays, parce que nous n'obtenons pas les résultats escomptés.

Je suis très enthousiaste à l'idée de collaborer avec le gouvernement et avec les députés. L'autre jour, je me trouvais en Colombie-Britannique, et je me suis entretenu avec le ministre de l'Éducation. De toute évidence, les provinces ont un rôle crucial à jouer, et je pense qu'il est important d'envisager quelque chose de nouveau — quelque chose de plus efficace et d'une plus grande envergure que l'infrastructure dont nous disposons actuellement.

**Le président:** Merci beaucoup, madame Bonsant et monsieur O'Leary.

Monsieur Martin, vous disposez de sept minutes.

**M. Tony Martin (Sault Ste. Marie, NPD):** Merci beaucoup.

J'aurais quelques questions à poser. La première s'adresse à Bonnie. Pour ce qui est de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis, je suis d'accord avec vous. Je pense qu'il s'agit d'un service vraiment valable et nécessaire et qu'il faut l'offrir.

Vous avez mentionné la nécessité de disposer d'un financement de base et d'un financement ciblé. De quel type de financement disposez-vous à l'heure actuelle, quelle est sa source, et quel est l'ordre de grandeur du financement de base et ciblé dont vous avez parlé plus tôt?

**Mme Bonnie Kennedy:** Notre organisation ne dispose d'aucun financement de base. Elle dépend essentiellement des frais d'adhésion de ses membres et du financement de projet, et nous connaissons tous les aspects négatifs du financement de projet — une fois que le projet est terminé, comment faire pour lui donner une certaine durabilité? Même si les résultats sont impressionnants, comment assurer une certaine pérennité?

Parmi les solutions que j'entrevois si on considère la situation globalement, je retiens l'une des suggestions de M. O'Leary; je pense que nous avons besoin d'une stratégie de l'enseignement aux adultes au Canada. Nous n'en avons pas. Cette stratégie viserait, entre autres, la question de la littératie. Elle viserait aussi la question des travailleurs saisonniers et des travailleurs âgés. Il faut vraiment prendre conscience de la réalité et voir que notre système d'éducation et de formation s'adresse toujours aux jeunes, et pourtant nous vieillissons tous tellement rapidement, comme je l'ai déjà dit. Il faut élaborer une stratégie d'apprentissage pour les adultes qui fasse de la place à la littératie et qui fasse aussi de la place à la reconnaissance des acquis.

Votre collègue mentionnait les travailleurs saisonniers. Quels sont les mécanismes en place pour venir en aide aux adultes apprenants et pour la planification de carrière? Je ne pense pas qu'il se trouverait un seul spécialiste des ressources humaines pour dire qu'il ne s'intéresse pas au perfectionnement professionnel. Cependant, il est très difficile d'articuler cette formation d'un bout à l'autre du pays sous la forme d'une stratégie de l'apprentissage des adultes, parce que, quelque part, nous pensons que le perfectionnement professionnel est une étape qui se déroule dans les écoles secondaires. À moins que vous ne vous trouviez entre deux emplois, à moins que vous n'ayez perdu votre travail, vous n'avez accès à aucune planification de carrière ou à aucune mesure d'aide à la recherche d'emploi, parce que tous ces services ne sont mis à votre disposition que si vous vous retrouvez en situation de crise.

Je suggère qu'une partie du financement soit consacrée à ces questions plus larges entourant l'apprentissage des adultes au Canada. Ce serait certainement approprié étant donné le nombre d'immigrants que nous accueillons dans ce pays.

• (0915)

**M. Tony Martin:** D'où provient votre financement à l'heure actuelle?

**Mme Bonnie Kennedy:** Mon organisation, la CAPLA, ne dispose d'aucun financement de base.

**M. Tony Martin:** Mais vous devez bien avoir quelque forme de financement.

**Mme Bonnie Kennedy:** Nous recevons du financement pour les projets que nous entreprenons. De fait, je vous ai apporté quelques documents pour que vous puissiez voir le genre de projets que nous avons réalisés pour le gouvernement du Canada.

RHDCC, par exemple, finance une conférence bisannuelle, qui se tient tous les deux ans, sur la reconnaissance des acquis. Et c'est notre organisation qui a tenu les deux derniers événements, en 2003 et 2006. On s'interroge pour le moment à savoir si RHDCC continuera de financer et événement. J'ignore exactement pourquoi. On pourrait penser que, dans un contexte de rareté de la main-d'oeuvre, la reconnaissance des acquis pourrait représenter une solution clé aux pénuries de main-d'oeuvre en permettant de mettre au jour les ressources que possèdent les travailleurs plus âgés, les travailleurs saisonniers — toutes ces compétences et ces connaissances. Sans un processus encadré permettant aux gens de s'interroger pour déterminer quelles sont leurs compétences insoupçonnées, celles-ci seront perdues.

**M. Tony Martin:** Avez-vous la moindre idée de l'ordre de grandeur du financement — un chiffre approximatif seulement — qui serait nécessaire pour élaborer cette stratégie nationale, avec les lignes directrices?

**Mme Bonnie Kennedy:** Je pense qu'il faut tenir compte de deux ou trois aspects. Premièrement, il faudrait mettre en place une certaine coordination. Et si vous me demandez combien il en coûterait pour créer une organisation de type sectoriel pour gérer cette structure, je dirais autour de 300 000 \$ par année, sur cinq ans, un peu de la même manière que les conseils sectoriels sont financés, au Canada.

L'autre aspect, bien entendu, est celui de l'élaboration de la stratégie. Cette étape devrait probablement être financée à partir d'une autre source, et elle devrait en outre pouvoir bénéficier d'une certaine forme de leadership pour coordonner cet effort.

Dans la même veine, pour ce qui regarde le financement de projet, j'ai déjà laissé entendre dans mon mémoire que les provinces et les

territoires qui ont déjà commencé à reconnaître les acquis... Par exemple, au Nunavut, les collectivités autochtones ont des objectifs très précis en ce qui concerne l'évaluation des acquis des résidents afin de déterminer s'ils peuvent occuper des emplois au sein du gouvernement. Ce genre de projets ciblés devraient aussi recevoir une aide financière, selon moi.

On pourrait décider de regrouper certaines activités sous le chapeau d'une stratégie en matière de compétences professionnelles. Ou encore, d'une stratégie en matière d'apprentissage des adultes et de littératie. Mais, à mon avis, ces trois secteurs devraient bénéficier d'un financement réservé ou d'un financement séparé, pour chacun respectivement.

**M. Tony Martin:** Merci. J'espère que j'aurai droit à une autre série de questions tout à l'heure, mais pour le moment, je vais continuer avec vous, Bonnie.

Quent aux répercussions du travail que vous accomplissez... Par exemple, une fois que l'on a déterminé, pour commencer, quels sont les acquis et les compétences de la personne, comme l'a mentionné John, il arrive dans bien des cas que l'on découvre aussi que la littératie fait partie du problème.

Avez-vous une idée des répercussions que la réduction de l'aide de 17,7 millions de dollars à la littératie à la grandeur du pays aura sur votre travail?

**Mme Bonnie Kennedy:** Je pense que ces répercussions sont de deux ordres. Premièrement, je m'inquiète au sujet du message qui est envoyé aux organisations communautaires et aux organisations semblables à la mienne, qui travaillent en vue d'offrir des programmes aux adultes défavorisés. De telles réductions créent une certaine atmosphère. Et à mon avis, en ce qui concerne la reconnaissance des acquis, les réductions ont une incidence sur tous ceux d'entre nous qui travaillent avec les adultes, que ce soit dans les programmes de littératie ou dans les programmes de reconnaissance des acquis, ou même dans la reconnaissance des apprentissages et des compétences. Donc, cette réduction a des effets désastreux.

Notre événement vient tout juste d'avoir lieu au Nouveau-Brunswick, et comme je viens de vous le dire, il y a seulement quelques semaines. On s'est beaucoup inquiété de savoir où en était le gouvernement du Canada pour ce qui est de reconnaître les compétences des travailleurs âgés, de reconnaître les compétences des immigrants, des Autochtones, des travailleurs saisonniers. Je ne pense pas que nous puissions nous permettre de ne pas reconnaître les connaissances et les compétences de notre population. Cela n'a aucun sens, surtout dans le contexte d'une pénurie de main-d'oeuvre.

Pour ma part, je pense en termes de « littératies multiples ». Lorsque je pense à une personne qui ne sait pas lire, je me dis qu'elle possède peut-être des habiletés stupéfiantes dans un autre domaine. Aussi, je pense que nous devons rendre hommage aux apprentissages des Canadiens dans les domaines où ils sont compétents, et leur offrir, comme je l'ai dit dans mon mémoire, des occasions d'exprimer cette compétence dans un outil quelconque utile dans le milieu du travail, comme dans un portfolio d'apprentissage où cette compétence est mise en valeur. Ils peuvent ensuite faire valoir ces apprentissages auprès d'un employeur durant les saisons mortes, à titre d'exemple, et dans le cadre de ce processus, il arrive souvent que les gens réalisent eux-même qu'ils ont besoin d'améliorer leurs compétences en écriture. Donc, cette démarche offrirait la possibilité, par le biais de l'auto-réflexion et de l'auto-évaluation, de motiver les personnes et de les engager dans un processus d'apprentissage continu.

Je pense à la population qui s'approche de ces possibilités. Il s'agit de 70 p. 100 de personnes qui ont le sentiment d'être privés de leurs droits, les travailleurs âgés qui pensent n'avoir plus rien à offrir parce qu'ils ont 55 ans. Nous ne pouvons nous permettre de gaspiller ces compétences.

● (0920)

**Le président:** Merci, madame Kennedy.

Nous allons maintenant passer à M. Albrecht.

Vous disposez de sept minutes, monsieur.

**M. Harold Albrecht (Kitchener—Conestoga, PCC):** Merci, monsieur le président.

Merci aussi à chacun d'entre vous de vous être déplacés pour venir témoigner devant le comité.

J'aimerais poursuivre sur la question du financement de l'alphabétisation. Je tiens à dire que notre gouvernement est de toute évidence intéressé à continuer à financer ces programmes d'alphabétisation. M. O'Leary a fait des commentaires sur la nécessité de réorganiser et de restructurer une partie de cette infrastructure et il a paraphrasé la déclaration de M. Lewis avec beaucoup d'à-propos en disant qu'il faut moins d'études et plus de gens aux études. Selon moi, c'est exactement la position que notre gouvernement a adoptée. Nous n'avons pas l'intention de subventionner étude après étude; nous voulons qu'un programme voie le jour, là où les fonds sont requis pour mettre en place les cours d'alphabétisation. C'est mon commentaire.

Maintenant, je m'adresse à M. Deenen, je vous suis reconnaissant d'engager les personnes de 65 ans, de sorte que d'ici 15 ans, si je ne suis pas réélu... J'adore travailler en plein air, et franchement, ça me plairait assez. Voudriez-vous me laisser votre carte, à la fin de... ?

**M. Harold Deenen:** Absolument, monsieur.

**M. Harold Albrecht:** M. Santacruz a fait des remarques sur l'utilité de faire la promotion des métiers spécialisés, et de l'importance de ces métiers spécialisés. Il a aussi fait valoir que, même si la profession de médecin ou d'avocat est louable, il faut néanmoins reconnaître la valeur des métiers. Voici ma question: que pouvons-nous faire en tant que gouvernement fédéral? Vous dites que vous ne voulez pas d'argent; vous voulez des solutions. Que pouvons-nous faire en tant que gouvernement fédéral pour mieux faire connaître ce type de travail, sa viabilité et sa productivité?

Mon fils est diplômé de l'Université de Guelph où il a obtenu un diplôme en architecture du paysage. Par conséquent, il travaille dans le même domaine que vous, et je suis bien placé pour connaître la valeur de ce travail. J'ai moi-même obtenu mon diplôme en dentisterie en 1973, et je ne considère pas que le travail de mon fils est moins important que celui d'un dentiste, d'un médecin ou d'un avocat ou de qui que ce soit d'autre. Alors, voici ma question: comment devons-nous procéder pour mieux faire connaître ces métiers aux jeunes pour qu'ils les considèrent comme des professions tout aussi importantes?

**M. Victor Santacruz:** Tout d'abord, permettez-moi de vous féliciter pour avoir encouragé votre fils à étudier l'architecture paysagère. C'est toujours formidable.

Je ne pense pas que nous disposions de suffisamment de temps pour que je puisse vous expliquer comment nous pourrions procéder, mais à mon avis, il faut beaucoup d'efforts d'éducation.

Si on pense à un énorme bassin de main-d'oeuvre qualifiée, dans bien des cas, nous comptons beaucoup sur les immigrants, même si, en toute sincérité, je vous avoue que le Canada ne s'en tire pas si mal

par comparaison avec d'autres régions du monde, et même celles que l'on considère progressistes comme le Danemark. J'y suis allé récemment, et ils ne produisent que trois diplômés en horticulture par année. Je les comprends. Ils n'ont pas de problème de pénurie de main-d'oeuvre, mais je comprends très bien leur situation pour ce qui est de la main-d'oeuvre spécialisée.

Oui, en effet, cette situation dépend énormément de l'éducation, et je pense qu'il en va de même pour tous les métiers spécialisés, et pas seulement dans notre domaine, même si, bien entendu, nous nous préoccupons davantage de ce qui nous arrive. En fin de compte, je pense que tous les métiers spécialisés éprouvent un problème avec les écoles. Et la solution dépend beaucoup de l'éducation, des programmes d'enseignement public, ainsi que de l'évaluation des acquis.

Il est évident que cela représente un problème pour nous. Nous avons entrepris des démarches pour travailler de concert avec les collègues, les universités et les écoles secondaires. Je pense même que l'on vient d'annoncer un programme dans le cadre duquel certaines écoles secondaires ontariennes vont adopter un peu la même approche que le Québec, avec ses cégeps, et qu'elles vont se spécialiser en horticulture ou dans d'autres métiers spécialisés.

Mais à mon sens, l'éducation est la voie à privilégier. Et la collaboration avec l'industrie afin d'établir quelles sont les compétences que notre domaine et d'autres, comme celui de l'entreprise de Harold, requièrent lorsqu'elles recherchent des travailleurs.

● (0925)

**M. Harold Deenen:** Vous avez posé une question très intéressante.

Victor est trop modeste. La semaine dernière, nous avons invité des gens de partout au Canada, une vingtaine de personnes de l'industrie — des producteurs, des pépiniéristes et des architectes du paysage — à venir s'exprimer sur la possibilité de sensibiliser davantage la population à l'importance de l'horticulture par l'entremise du volet "Because Green Matters" du projet EverGreen. Et nous avons également abordé la question de la sensibilisation des Canadiens au rôle joué par les membres de l'industrie horticole. Nous avons dépensé pas mal d'argent pour réunir tous ces intervenants afin de discuter de divers moyens susceptibles d'accroître la sensibilisation des Canadiens.

C'est donc une excellente question. Nous pouvons vous faire parvenir des exemplaires de notre plan stratégique, mais des suggestions ont jailli de partout afin de mieux faire connaître aux Canadiens ce que nous faisons. Parce que les gens ne comprennent pas vraiment de quoi il est question.

**M. Harold Albrecht:** Est-ce que vous pourriez nous citer deux ou trois des suggestions ayant retenu le plus d'attention, ou celles dont vous vous rappelez?

**M. Harold Deenen:** Je ne suis pas très chaud à l'idée de créer un office de commercialisation, même si cette idée a semblé susciter le plus d'intérêt. Et je vais vous dire pourquoi: la création d'un office entraîne des discussions sur la mise en place de modalités de contribution par les producteurs et de toutes sortes de mesures de gouvernance. Mais, selon moi, la suggestion la plus importante consistait simplement à nous faire mieux connaître des Canadiens en utilisant tous les médias à notre disposition. Mais c'est un moyen très coûteux, extrêmement onéreux.

Nous avons également parlé du système d'éducation et de la nécessité de s'assurer qu'il mentionne notre existence, non seulement à ceux qui se destinent à des études universitaires, mais aux élèves de l'élémentaire afin qu'ils comprennent, comme l'a mentionné Victor, que les métiers sont une tradition noble. Je fais partie de la deuxième génération en horticulture, et j'en suis très fier. Ma propre fille fait maintenant partie de la troisième génération, et c'est tout simplement extraordinaire.

**M. Harold Albrecht:** Est-ce qu'il me reste un peu de temps, monsieur le président?

**Le président:** Oui.

**M. Harold Albrecht:** Comme vous l'avez souligné, je crois que cette question dépasse les limites du secteur horticole. C'est un peu la même situation pour les plombiers, les électriciens et les mécaniciens.

Ce commentaire cadre tellement bien avec les commentaires qu'a faits Mme Kennedy tout à l'heure au sujet des acquis. Des parents à moi seraient capables de démonter un moteur et de le remonter, sans manuel d'instruction, quant à moi, j'en serais bien incapable, même avec le manuel. Il faut se pencher sur la question des métiers et trouver le moyen de les valoriser davantage, si je peux me permettre cette expression, dans l'esprit de nos jeunes.

**M. Victor Santacruz:** J'ai étudié les tendances, et actuellement, il y en a deux ou trois qui sont assez intéressantes.

Dans les environs de Paris, le ministère de l'Éducation a conclu un partenariat avec l'industrie pour tenir une journée verte. Le Ministère assume les frais de transport par autobus, et l'industrie donne accès aux centres de jardinage et aux pépinières. Les élèves peuvent ainsi passer toute une journée à apprendre les rudiments de l'horticulture, de l'aménagement vert et de l'environnement. Ils commencent à un très jeune âge. Chacun reçoit une petite plante ou un bulbe qu'il peut rapporter à la maison pour se familiariser avec la plantation.

Cette activité comporte un double avantage: pour l'environnement, parce que naturellement ce que nous faisons est bon pour l'environnement, et aussi pour l'industrie, parce que de cette manière on réussit à intéresser les gens aux métiers, qu'il s'agisse de celui d'horticulteur ou de n'importe quel autre ayant un rapport avec notre industrie.

Il peut s'agir de mécaniciens. Beaucoup d'entreprises spécialisées dans l'architecture paysagère emploient des mécaniciens, parce qu'elles utilisent beaucoup de matériel. Il peut s'agir d'informaticiens. Certains de nos membres sont à la tête de grandes exploitations horticoles dotées de systèmes d'irrigation automatisés. Et la liste est longue.

Mais, je le répète, cette activité donne accès à l'apprentissage, pour reprendre les paroles de Harold, à un très jeune âge. C'est un bon exemple d'activités que nous pouvons mener ensemble pour créer des avantages mutuels pour l'environnement du Canada, les gouvernements, l'industrie et nos enfants.

• (0930)

**Le président:** Merci.

Voici qui complète notre premier tour. Nous allons maintenant commencer notre deuxième série de questions et de réponses d'une durée de cinq minutes.

Monsieur D'Amours, vous avez la parole.

[Français]

**M. Jean-Claude D'Amours:** Merci, monsieur le président.

Monsieur O'Leary, vous disiez qu'il fallait s'assurer qu'il y ait plus de gens au Canada qui soient en mesure de lire ou d'écrire à un niveau supérieur. À mon avis, c'est exactement la direction qu'il faut prendre. Ce n'est certainement pas en réduisant les fonds affectés à l'alphabétisation qu'on sera en mesure de le faire.

Je suis heureux d'entendre également les commentaires de mon collègue conservateur. Cela me permettra de l'inviter au Nouveau-Brunswick, dans les régions francophones rurales, où des bureaux d'alphabétisation ont dû fermer leurs portes. Ces bureaux ne faisaient pas des études, mais offraient des services dans les communautés aux gens qui ne savaient ni lire ni écrire. Ils ne faisaient pas d'études; ils offraient des services. Aujourd'hui, ils sont fermés en raison de ces coupures.

Monsieur O'Leary, le Canada est un grand pays, avec ses provinces, ses territoires et ses régions. Êtes-vous d'accord avec moi que la seule façon d'atteindre l'individu qui demeure dans un rang, comme on dit chez chez, c'est par l'intermédiaire des gens de la communauté?

C'est ce qui se passe chez nous, au Nouveau-Brunswick, et je suppose qu'il en est de même partout. Ce sont des bénévoles qui font en sorte que les programmes d'alphabétisation peuvent exister. C'est la seule et unique raison pour laquelle cela fonctionne. Ce sont des bénévoles qui véhiculent l'information, qui vont parler avec leurs voisins et les membres de leur famille pour les convaincre d'aller suivre la formation nécessaire.

Êtes-vous aussi d'avis que c'est en allant dans les régions qu'on sera en mesure d'atteindre les gens? Dans une communauté comme celle de Mme Bonsant, où il y a 112 individus, les gens sont difficilement atteignables pour les fonctionnaires d'Ottawa, de Toronto, de Vancouver ou de Montréal.

Sur le plan de l'alphabétisation, certains disent qu'on n'atteint pas les niveaux qu'on devrait atteindre, mais n'est-il pas exact que la technologie évolue tellement vite que tout le monde a de la difficulté à suivre la situation?

Prenons l'exemple du BlackBerry et du cellulaire. Que je sache, le BlackBerry n'existait pas il y a 10 ans. Pour que nous soyons en mesure de le faire fonctionner, on nous donne un manuel d'un pouce d'épaisseur. Quand on se retrouve avec un tel manuel, on peut penser qu'il faudrait probablement évaluer tous les ans les besoins en matière d'alphabétisation. Cela ne veut pas nécessairement dire qu'on a reculé; cela veut simplement dire qu'on n'a pas avancé aussi vite que la technologie l'exigeait.

[Traduction]

**M. John O'Leary:** Merci beaucoup. Comme pour vos autres questions, il y a là matière à discussion pour toute une journée.

Mais pour vous répondre, lorsque je parle d'un programme d'envergure nationale, je fais référence à un programme qui utilise tous les outils à notre disposition en tant qu'éducateurs. Et le premier de ces outils est la salle de classe. Au Canada, il existe un réseau de collèges communautaires et de commissions scolaires très étendu en mesure de rejoindre les adultes, tant en milieu urbain que rural, pour leur dispenser des cours en classe. C'est un bon moyen d'apprendre. Mais ce n'est pas fait pour tout le monde.

Le deuxième endroit où nous pourrions améliorer nos capacités est le milieu de travail. Ici, à Toronto, et dans d'autres villes, le Collège Frontière, dans un hôtel semblable à celui-ci, a enseigné aux travailleurs qui savaient bien lire comment aider leurs collègues qui éprouvaient un peu plus de difficulté. Nous savons que c'est ainsi que les choses se passent, de toute façon. Les travailleurs se rendent sans arrêt service les uns aux autres. Il faut mobiliser et accroître la capacité par l'intermédiaire du réseau traditionnel d'enseignement ainsi que par l'entremise des programmes en milieu de travail. Je suis entièrement d'accord avec vous. Tout le travail que nous accomplissons est effectué par des bénévoles qui agissent au niveau communautaire.

Pour bien des adultes qui n'ont pas particulièrement apprécié leur expérience avec le milieu scolaire ou qui n'ont pas bien réussi à l'école, il est hors de question de se représenter dans une salle de classe, même une classe d'alphabétisation. En revanche, si on leur offre de travailler avec un bénévole compétent, à domicile, dans un petit café ou dans un centre communautaire, ils ont la possibilité d'améliorer leurs compétences et de développer leur confiance. Je sais qu'au Nouveau-Brunswick le Programme d'accès communautaire qui a vu le jour à l'époque du premier ministre McKenna a obtenu un énorme succès et s'est révélé une expérience très positive.

Il est important de se servir des salles de classe et des écoles, des milieux de travail et des programmes communautaires. Mais en fin de compte, il nous faut aussi des stratégies pour ceux qui ont des besoins spéciaux — je pense aux Autochtones, aux personnes âgées et à ceux qui vivent en milieu rural où les services se font rares.

Pour ce qui est de votre remarque concernant la technologie, vous avez tout à fait raison, le paysage de la littératie évolue très rapidement par rapport à ce qu'il était dans la génération de nos parents ou de nos grand-parents. De fait, lorsque les gens se montrent sceptiques au sujet de l'alphabétisation, je leur dis souvent que s'ils font partie de la génération des baby-boomers, comme beaucoup d'entre nous — et comme probablement la majorité des personnes présentes dans cette pièce — il y a de fortes chances pour que leurs grand-parents n'aient pas fréquenté l'école secondaire. Je parie que dans bien des cas, vos parents n'ont pas terminé leurs études secondaires, que vous viviez à Terre-Neuve, à Montréal ou dans le nord de la Colombie-Britannique.

Je vais vous donner l'exemple de ma propre famille. Les O'Leary et les Sullivan sont arrivés au pays au tournant du siècle. Ils étaient à toutes fins pratiques des paysans irlandais. Ils n'avaient jamais fréquenté l'école. Mon propre père s'est rendu jusqu'en sixième année, et ensuite il a commencé à travailler à la ferme. Plus tard, il est entré dans l'armée, et après il a travaillé pour Massey Ferguson durant 40 ans. Il pouvait tout réparer. Ma mère avait poursuivi ses études jusqu'en dixième année. Mais il serait injuste de qualifier mon père d'illettré. Il était tout à fait capable de participer à la société de son temps.

De nos jours, le paysage de la littératie change tellement rapidement que nous autres éducateurs avons du mal à garder le rythme. Vous avez tout à fait raison, nous sommes continuellement en train d'apprendre et de réapprendre.

Comme dernier commentaire, vous avez mentionné le BlackBerry. M. Lazaridis, qui est président de Research In Motion, la société qui a créé le BlackBerry, a prononcé une allocution il y a environ un an. Il y déclarait que notre pays a besoin d'une mission, et que cette mission devrait être de devenir le pays le plus intelligent du monde. Je lui ai écrit. Et je lui ai confié qu'il s'agissait là d'un objectif louable; en tant que professeur et éducateur, je trouve l'idée

formidable. Mais je lui ai fait remarquer qu'il ne fallait pas oublier les chômeurs et les personnes âgées, ceux qui font le ménage des chambres d'hôtel, comme ici, au moment où l'on se parle; ainsi que les travailleurs qui n'ont pas fait beaucoup d'études. Eux aussi doivent faire partie de la société de l'apprentissage, et pas seulement ceux qui étudient pour devenir des travailleurs très spécialisés ou qui font des études postsecondaires.

Curieusement, M. Lazaridis ne m'a pas encore répondu. Je vais devoir le relancer.

● (0935)

**Le président:** Merci, monsieur O'Leary.

**M. John O'Leary:** Il s'achète des équipes de hockey.

**Le président:** Nous allons céder la parole à Mme Bonsant, durant cinq minutes.

[Français]

**Mme France Bonsant:** Je vais continuer à m'entretenir avec M. O'Leary et M. Albrecht. J'espère que vous êtes prêts à déménager à Calgary si vous voulez aller en pépinière, parce que c'est là qu'il y a de l'emploi.

Monsieur O'Leary, il existe une autre réalité dont les gens ne sont pas conscients. Dans ma circonscription, le bilinguisme existe. Il existe certains endroits pour l'alphabétisation en français et d'autres pour l'alphabétisation en anglais. À Lennoxville, dans mon comté, la majorité des gens analphabètes sont anglophones. Si le gouvernement conservateur ne réalise pas que certaines provinces comme le Nouveau-Brunswick et le Québec sont bilingues et qu'elles ont des besoins doubles, on n'arrivera jamais à faire quoi que ce soit. Députés conservateurs, vous avez entendu le message: au Québec, il existe une réalité que l'on appelle le bilinguisme. Cela fait partie de notre culture, de ce que nous sommes. Même si nous n'avons pas tous la même vision politique, ce sont des Québécois et des Québécoises, et des Néo-Brunswickois. Ce n'était qu'un commentaire, monsieur O'Leary. Il ne faut pas oublier que le bilinguisme existe.

Madame Kennedy, vous dites qu'il y a des gens qui ont des acquis et des compétences. Je veux savoir l'âge de ces personnes et leurs compétences. Ensuite, je vous poserai une autre question selon la réponse.

● (0940)

[Traduction]

**Mme Bonnie Kennedy:** Merci. Je pense que l'évaluation et la reconnaissance des acquis s'adressent aux personnes de tout âge.

**Mme France Bonsant:** Très bien.

**Mme Bonnie Kennedy:** Nous avons vu de merveilleux programmes instaurés dans les écoles secondaires afin d'évaluer les apprentissages de certains jeunes possédant des compétences extraordinaires dans un domaine, et des compétences un peu moins brillantes à d'autres égards. L'évaluation des acquis permet d'évaluer les apprentissages et de leur accorder certains crédits sur le plan scolaire, de sorte qu'un étudiant possédant des compétences extraordinaires dans un domaine n'ait pas à suivre des cours où ces matières sont enseignées.

Mais cet exemple n'illustre pas les débuts de l'histoire de la reconnaissance des acquis au Canada. En effet, ce programme a vu le jour parce que des gens possédant beaucoup de connaissances et de compétences acquises durant leur expérience de vie et de travail ne possédaient aucuns titres, et ceux qui ne possèdent pas de titres sont désavantagés au sein de la main-d'oeuvre parce que les employeurs considèrent que les titres de compétence sont une certaine garantie relativement aux connaissances et aux habiletés. C'est cet aspect de la reconnaissance des acquis qui intéressait les adultes, au départ. Ils souhaitaient obtenir des crédits, et le fait d'avoir obtenu la reconnaissance de leurs acquis leur permettait de raccourcir le temps nécessaire pour obtenir ce fameux diplôme et d'y consacrer moins d'argent, parce que ces deux facteurs — le temps et l'argent — étaient alors considérés, et ils le sont toujours, comme des obstacles.

La même situation s'applique aux immigrants qui arrivent au Canada. Beaucoup d'immigrants souhaitent obtenir un diplôme canadien parce qu'ils considèrent que ce diplôme a plus de prestige qu'un diplôme d'un autre pays. Comme je l'ai déjà dit, en mettant en place un système de reconnaissance des acquis, on réduit la répétition des apprentissages.

Et cela s'applique également à chacun d'entre nous — à tous ceux qui travaillent depuis 25 ans, qui ont obtenu leurs premiers titres de compétence à leur entrée sur le marché du travail, et qui souhaitent aujourd'hui changer de carrière et se recycler dans un autre domaine. Nous souhaitons obtenir des crédits pour les connaissances acquises grâce au travail rémunéré ou bénévole afin de faciliter la transition vers une nouvelle carrière, ou en vue d'obtenir des titres de compétence dans un domaine entièrement différent. Comme je l'ai dit, une partie de ces connaissances et de ces compétences est transférable. Il est tout à fait logique d'appuyer un système qui permet l'évaluation des aptitudes à l'apprentissage avant d'entreprendre un nouveau programme d'études. Cela permet d'éviter de se retrouver dans une classe avec des jeunes de 18 ans quand on en a 40, que l'on se trouve à mi-chemin de sa carrière et que l'on tient à ce que les apprentissages existants soient évalués en vue d'obtenir de nouveaux titres de compétence.

[Français]

**Mme France Bonsant:** Croyez-vous qu'en 2006, les emplois ont des exigences de plus en plus élevées? Par exemple, en santé, les infirmières doivent maintenant avoir des baccalauréats et des maîtrises pour progresser dans leur carrière. Trouvez-vous qu'à un moment donné, la surscolarité a supplanté les connaissances et les compétences?

Dans ma circonscription, j'ai eu un problème. Un monsieur avait travaillé 35 ans en tapisserie. Il a perdu son emploi à l'âge de 56 ans. Il a posé sa candidature et les employeurs n'ont pas voulu l'engager, non pas à cause de son âge mais parce qu'il était surqualifié. L'employeur lui a dit qu'avec les 35 années d'expérience qu'il avait en tapisserie, il ne pouvait pas lui donner le salaire qu'il méritait. Le monsieur lui a répondu qu'il ne demandait pas un salaire de fou, mais simplement de travailler pour donner de la formation. Aujourd'hui, il travaille: il forme les jeunes en milieu de travail.

Pensez-vous que toutes ces exigences en matière de baccalauréats, de diplômes d'études collégiales ou de maîtrises décourage les jeunes de s'orienter dans certains domaines?

[Traduction]

**Le président:** Madame Kennedy, répondez brièvement, s'il vous plaît.

**Mme Bonnie Kennedy:** La nature du travail a changé. Il y a de plus en plus de travail contractuel, de travail saisonnier à court terme

qui exige des travailleurs qu'ils puissent justifier de leurs connaissances et de leurs compétences afin de pouvoir miser sur l'emploi qu'ils souhaitent décrocher.

Dans ce cas particulier, le fait qu'une personne possède énormément de titres de compétences officiels n'empêche pas ou n'élimine pas la nécessité d'articuler ses compétences dans ce nouveau domaine. Mais, vous avez raison, beaucoup de gens possèdent une pléthore de diplômes sur papier, mais je ne m'inquiète pas beaucoup pour les possibilités de décrocher un emploi de ces personnes-là. Je m'inquiète plutôt pour les 50 à 70 p. 100 de personnes sans titres de compétence et qui, pour cette raison, sentent qu'on les prive de certains droits. À mon sens, les 30 p. 100 qui restent finissent toujours par se tirer d'affaire.

• (0945)

**Le président:** Merci pour cette brève réponse, madame Kennedy.

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

**M. Tony Martin:** J'ai deux ou trois questions à poser à Harold et Victor, mais tout d'abord, j'aimerais vous dire que cet été, ma fille a travaillé dans un centre de jardinage et que mon fils travaille toujours dans le domaine de l'architecture paysagère. Tous deux gagnent le salaire minimum pendant leurs études universitaires.

Ma première question — et je pense que je vais plutôt en poser deux à la fois, parce que j'en aurai une autre ensuite pour M. John O'Leary lorsque nous aurons terminé, et je ne dispose que de cinq minutes. Donc, est-ce que vous tirez parti des programmes d'emploi étudiant qui existent d'un bout à l'autre du pays durant l'été pour trouver du personnel?

Deuxièmement, vous avez parlé de faire déménager les chômeurs de Terre-Neuve en Ontario ou en Alberta, ou Dieu sait où. Voici ma question: ne pensez-vous pas qu'une telle démarche pose problème, parce que si vous déplacez les gens de cette manière, ils risquent de ne pas être là au moment où vous en aurez besoin, la prochaine fois? Autrement dit, si un travailleur est employé dans le secteur des pêcheries et que la saison est terminée, et s'il déménage ailleurs pour travailler dans l'aménagement paysager, cela risque de lui revenir assez cher.

D'après mon expérience, le secteur que vous représentez ici aujourd'hui est très exigeant en main-d'oeuvre et il ne verse pas des salaires très élevés. En effet, les gens que je connais qui travaillent dans ce domaine reçoivent le salaire minimum. Le superviseur de l'endroit où travaille mon fils obtenait seulement un dollar de l'heure de plus que le salaire minimum; aussi, je me demande pendant combien de temps l'entreprise va pouvoir le garder.

Voilà mes deux questions. Faites-vous appel aux programmes d'emploi étudiant, et est-ce que le déménagement des travailleurs aux quatre coins du pays ne risque pas de causer plus de problèmes qu'il n'en règle, à certains égards?

**M. Harold Deenen:** Je vais d'abord répondre à votre question sur les programmes d'emploi pour les étudiants. Dans le passé, nous avons eu recours à ces programmes. Nous engageons bon nombre d'étudiants universitaires. Soit dit en passant, notre salaire minimum est de 10 \$ l'heure pour un étudiant universitaire, et nos contremaîtres gagnent en moyenne autour de 20 \$ l'heure. J'ai déjà distribué trois montres en or. Certains de nos employés sont avec nous depuis 20 ou 30 ans. C'est le secret de la réussite, mais il faut les former.

Pour répondre à votre question, c'est beaucoup trop compliqué d'essayer d'obtenir les subventions; trop compliqué pour ce que ça rapporte, et cela entraîne une surcharge sur le plan administratif — voilà ma réponse, en toute sincérité.

Pour ce qui est de la mobilité des travailleurs de Terre-Neuve, c'est intéressant que vous en parliez. Notre nouveau président est de Terre-Neuve et il m'a toujours dit: « Harold, est-ce que je peux t'envoyer un groupe de travailleurs pour que tu puisses les former? » Puis, il me dit, « Et après, tu me les renverras, parce qu'alors ils vont avoir pris de la valeur. » Naturellement, c'est une boutade, mais il y a toujours un fond de vérité.

Le problème, c'est que nous en sommes arrivés au point où nous n'avons plus de main-d'oeuvre, point final. Aussi, nous essayons de trouver les travailleurs là où nous le pouvons. Nous donnons notre préférence aux Canadiens avant d'aller embaucher à l'étranger. Si cela signifie pour nous que nous devons engager les travailleurs durant une plus courte période en été, alors nous préfererions cibler des régions du pays où le taux de chômage est plus élevé, et il se trouve que Terre-Neuve, comme vous l'avez dit vous-même, est l'une de ces régions, de même que certaines autres régions rurales du Canada où le travail est rare.

Bien entendu, il serait préférable de trouver de la main-d'oeuvre permanente, à long terme, mais voilà, les travailleurs manquent à l'appel.

**M. Tony Martin:** Merci.

J'aimerais poser une question à John.

Vous avez mentionné la possibilité de restructurer la manière dont on dispense les cours d'alphabétisation. À bien des égards, ce que nous accomplissons aujourd'hui n'est pas aussi efficace qu'il le devrait. Voici peut-être l'occasion pour nous de réexaminer, de réviser et même de créer quelque chose d'entièrement nouveau. Quel sera l'impact de la réduction de 17,7 millions de dollars sur le financement des programmes d'alphabétisation des adultes?

**M. John O'Leary:** Comme je l'ai dit, si le gouvernement m'avait demandé mon avis avant de procéder à ces réductions récentes, je lui aurais déconseillé de le faire, parce qu'il y a déjà une infrastructure en place, et qu'elle risque d'en souffrir, cela ne fait aucun doute.

Je vous ai dit tout à l'heure que j'avais déjà rencontré M. Allison et d'autres membres du caucus conversateur. Ils connaissent bien le problème, et j'ai senti qu'ils étaient prêts à examiner la question suivante: à quoi ressemble l'infrastructure en place, et comment devrions-nous procéder pour lui donner plus d'ampleur de manière à rejoindre davantage d'apprenants? Je sais que je me répète.

C'est une question d'argent. Il faut injecter plus d'argent. Il y a un an, Claudette Bradshaw, la ministre responsable de la littératie était originaire du Nouveau-Brunswick. Nous discutons avec elle du budget annuel pour le programme de littératie qui se chiffrait autour de 500 à 600 millions de dollars par année, pour commencer. Lorsque j'ai mentionné ce chiffre, les fonctionnaires présents à la table de discussion ont blêmi; ils sont devenus tout pâles. Je leur ai demandé quel était le budget annuel de l'Université de Toronto pour rejoindre 50 000 personnes, et ils l'ignoraient. Je leur ai dit, ce budget est de 1,3 milliard de dollars. C'est celui d'une université pour un an.

Nous répétons sans arrêt ces chiffres — c'est-à-dire que 25 à 30 p. 100 des citoyens adultes canadiens ont de sérieux problèmes avec la lecture et l'écriture, et le montant qui a été dépensé pour venir à bout de ce problème au cours des vingt dernières années est tout

simplement trop modeste. C'est ce qui explique que les coûts montent en flèche.

Mais la bonne nouvelle, comme je l'ai mentionné, c'est que si un adulte ne sait pas lire, qu'il soit travailleur dans l'hôtellerie ou chômeur dans l'industrie de mon collègue ici présent, ou une personne âgée, un jeune autochtone, ou même un sans-abri du centre-ville de Winnipeg, nous savons qu'il y a des programmes en place pour lui venir en aide. Le seul problème, c'est qu'il n'y en a pas suffisamment et qu'il faut leur donner plus d'ampleur. Aussi, ma recommandation, et j'espère que j'aurai l'occasion de poursuivre le dialogue — et je pense bien pouvoir le faire — avec le gouvernement, c'est qu'il faut accroître notre investissement dans la littératie et mettre à profit l'infrastructure existante, et en accroître la capacité afin que davantage de gens puissent réaliser pleinement leur potentiel.

• (0950)

**Le président:** Merci beaucoup, c'est tout le temps dont nous disposons.

Nous allons céder la parole à M. Albrecht pour cinq minutes.

**M. Harold Albrecht:** Merci.

Madame Kennedy, j'aimerais poursuivre. Vous en parlez probablement dans vos notes d'allocation que nous n'avons pas encore reçues, mais quelle est l'ampleur du groupe que vous représentez, quelle est sa portée à l'échelle nationale, et quel genre de soutien avez-vous reçu de la part de groupes comme les corporations de plombiers ou d'électriciens qui sont responsables de la formation des travailleurs dans ces domaines de spécialité? Ont-ils manifesté un appui aux concepts que vous avez articulés? À mon avis, votre proposition me semble favorable à toutes les parties en présence.

**Mme Bonnie Kennedy:** Oui, tout à fait. Mon organisation, la CAPLA, compte environ 300 membres d'un bout à l'autre du Canada et à l'étranger. Ces membres sont à la fois des particuliers et des institutions, cela varie.

**M. Harold Albrecht:** Vous avez dit « à l'étranger ». Sur ces 300 membres, combien y en a-t-il au Canada, approximativement?

**Mme Bonnie Kennedy:** La majorité se retrouvent au Canada.

La semaine dernière, nous avons organisé un événement au Nouveau-Brunswick qui a attiré des représentants de 11 pays. Nous avons des membres dans toutes les provinces et les territoires, parce que la reconnaissance des acquis existe au Canada depuis plus de 30 ans, mais en l'absence d'un financement réservé ou d'une stratégie qui précise les besoins des adultes, nous nous trouvons toujours à l'étape de l'innovation, mais ce n'est pas faute d'avoir essayé.

Nous n'avons pas réussi à améliorer la sensibilisation aux outils d'évaluation des acquis de la meilleure manière possible. Aussi, en réalité, ce sont les praticiens qui font bouger le dossier.

Il y a toutefois quelques exceptions dignes de mention. Les provinces du Québec, du Manitoba et de la Saskatchewan ont été de véritables chefs de file dans le domaine de la reconnaissance des acquis. Tout récemment encore, la province d'Alberta a tenu des consultations à la grandeur de la province sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis. On constate donc que cette question fait davantage partie du domaine public que par le passé. Notre souhait est, bien entendu, que l'on élabore une stratégie nationale, des lignes directrices et des normes nationales relativement à l'évaluation des acquis. Il faut que cette stratégie s'appuie sur des critères rigoureux.

Le mouvement des conseils sectoriels s'intéresse de près à l'évaluation des acquis. Comme vous le savez, il est à l'origine des normes de l'industrie, mais il a besoin des compétences de ceux qui ont de l'expérience sur le terrain pour établir des points de repère par rapport à ces normes. Il nous faut donc des outils.

• (0955)

**M. Harold Albrecht:** Est-ce que les provinces que vous avez mentionnées — le Québec, le Manitoba et la Saskatchewan — qui ont déjà montré leur appui à l'égard de ce mouvement, le font à l'échelle du système d'éducation provincial, au niveau des ministres de l'Éducation?

**Mme Bonnie Kennedy:** Oui, jusqu'à un certain point. Je dirais qu'il est davantage question de perfectionnement de la main-d'oeuvre, que l'on se concentre surtout sur l'employabilité, à l'instar des membres du comité, et sur l'immigration aussi. Mais toute cette question tourne autour de la pénurie de main-d'oeuvre, du recours aux travailleurs âgés, et des moyens à utiliser pour déterminer l'étendue de leurs connaissances et de leurs compétences d'une manière cohérente, fiable et valide. Nous sommes encore à l'étape de l'élaboration de ces outils, parce qu'il s'agit d'une méthode innovatrice et que nous avons besoin de l'aide du gouvernement.

**M. Harold Albrecht:** Je me demande quel genre d'intérêt les collèges communautaires manifestent à l'égard de cette démarche, si vous me passez l'expression, et également les institutions qui assument habituellement la responsabilité d'offrir la formation axée sur des compétences.

**Mme Bonnie Kennedy:** Je dirais que l'Association des collèges communautaires du Canada est très favorable à l'évaluation des acquis. Mais en raison des difficultés que cela représente sur le plan juridique, la décision quant à l'importance du financement qu'elles veulent y investir appartient vraiment aux institutions.

Comme pour toutes les stratégies innovatrices, il faut penser au marketing. Si nous mettons ce système sur pied, viendront-ils? Oui,

s'ils savent qu'il existe, et si nous parvenons à trouver quelqu'un à l'intérieur du système collégial pour faire la promotion de notre programme auprès des apprenants adultes, parce que les personnes qui ne possèdent aucun titre de compétence ne se voient pas nécessairement comme des candidates aux études collégiales. Les adultes ont besoin d'une personne pour défendre leur cause au sein du système collégial. Cela existe déjà dans certains collèges, mais pas partout.

**M. Harold Albrecht:** Je pense que ce qu'il y a d'encourageant dans tout cela, c'est que les collèges et les ministres de l'Éducation commencent à connaître l'existence du programme, qu'ils le connaissent de manière générale, contrairement à ce que je pensais en arrivant ici, ce matin. Alors, je vous dit merci.

**Le président:** Je profite de l'occasion pour remercier tous les témoins de s'être déplacés aujourd'hui. Je reconnais que vos groupes ont abordé des questions très pertinentes et très importantes.

Madame Kennedy, l'une des choses que nous entendons constamment lorsque vient le moment de reconnaître les compétences des immigrants qui arrivent dans notre pays, c'est que parfois certains ne se qualifient pas parce qu'ils n'ont pas de titres ou de diplôme ou de preuves quelconques. Pourtant, ces gens insistent sur le fait qu'ils possèdent des acquis importants qui pourraient nous être utiles. J'apprécie les efforts que vous avez accomplis jusqu'à maintenant. Vous avez entrepris une bataille difficile, parce que vous devez vous entendre avec tout un éventail d'organisations pour essayer de coordonner vos efforts. Néanmoins, je vous encourage à continuer. Je pense que c'est très important et très pertinent.

Je remercie aussi chaleureusement les deux autres groupes de s'être déplacés pour venir partager des idées très intéressantes avec nous. Merci encore.

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.**