



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 026 • 1^{re} SESSION • 39^e 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

•(1015)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): Je déclare ouverte cette séance du comité tenue en conformité du paragraphe 108(2) du Règlement pour mener une étude de l'employabilité au Canada.

Je souhaite la bienvenue à tous nos invités et je les remercie d'être présents.

Comme tout le monde le sait probablement, nous menons une étude sur l'employabilité qui est d'une vaste portée. Nous nous penchons aussi sur le travail saisonnier, les travailleurs âgés et tous les facteurs qui influent sur l'employabilité au Canada. Nous sommes allés cette semaine à St. John's, Halifax et Montréal, nous sommes à Toronto aujourd'hui et nous irons dans l'Ouest dans quelques semaines. Tous les partis s'accordent sur la grande importance de cette question et c'est pourquoi nous effectuons cette étude.

Je vous remercie donc beaucoup d'être venus. Nous allons donner à chaque personne, chaque groupe, sept minutes pour faire un exposé. Nous aurons ensuite un premier tour de questions d'une durée de sept minutes, un deuxième tour de cinq minutes et nous poursuivrons tant que le temps nous le permettra. Je vous demanderais d'essayer de vous en tenir à sept minutes. Je vous ferai signe quand il ne vous restera qu'une minute.

Madame Cutler et monsieur Gleberzon, nous allons commencer par vous. Encore une fois, merci beaucoup d'être venus. Nous sommes heureux de vous accueillir.

Mme Judy Cutler (directrice, Relations gouvernementales et des médias, Association canadienne des plus de 50 ans): Nous sommes heureux de vous rencontrer, nous aussi.

Nous tenons à remercier le comité de nous donner l'occasion de présenter notre point de vue sur l'employabilité au Canada et ses effets sur les travailleurs âgés. Mon collègue Bill Gleberzon et moi-même allons partager la tâche de présenter l'exposé aujourd'hui.

Les membres de l'Association canadienne des personnes retraitées ont 50 ans et plus. Nous avons 400 000 membres d'un bout à l'autre du pays. En fait, nous défendons les droits de 11 millions de Canadiens âgés de 50 ans et plus aux quatre coins du pays. C'est donc à cet aspect que nous allons nous intéresser.

Les 50 ans et plus comprennent deux grands groupes: les personnes âgées de 50 à 64 ans, et les personnes âgées proprement dites, celles qui ont 65 ans et plus. Les deux groupes éprouvent des problèmes sur le plan de l'employabilité. Pour les premiers, le problème le plus répandu est de trouver un emploi à cause des préjugés des employeurs sur le vieillissement. Vous avez peut-être vu récemment dans les médias que, d'après la firme Kelly Services,

63 p. 100 des 10 000 personnes interrogées qui sont âgées de 55 ans et plus signalent avoir été victimes de discrimination à cause de leur âge dans leur quête d'emploi. C'est une triste réalité qui est régulièrement documentée sur le site Web d'emploi de la CARP, dont l'adresse est theskillsmatch.ca.

Quant aux aînés, ils se heurtent encore à la retraite obligatoire dans trop de régions du pays, tandis que d'autres s'inquiètent de la menace de l'emploi obligatoire qui pèse sur eux. Nos membres nous disent que beaucoup d'entre eux veulent prendre leur retraite et que d'autres veulent ou doivent continuer à travailler. L'image traditionnelle des personnes âgées assises dans leur « chaise berçante » n'est clairement plus d'actualité. Ceux qui prennent leur retraite demeurent actifs et seront souvent ouverts à la possibilité de recommencer à travailler à temps partiel ou comme consultants. Ceux qui continuent à travailler ont aussi beaucoup à offrir.

Comme partout ailleurs dans le monde, le Canada est aux prises avec une évolution démographique sans précédent: un Canadien sur quatre sera âgé de 65 ans ou plus d'ici 2030. Par ailleurs, le faible taux actuel de natalité a déjà fait en sorte qu'il y a moins de jeunes gens, qui constituent une cohorte trop peu nombreuse. Cela veut dire qu'il y aura une pénurie de main-d'oeuvre lorsque viendra le temps de remplacer ceux qui partiront à la retraite, d'abord la génération née entre 1939 et 1945, et ensuite celle du baby-boom, née entre 1946 et 1965. L'immigration à elle seule ne comblera pas ce vide.

Même si la CARP ne croit pas à la retraite obligatoire et s'oppose fortement à l'emploi obligatoire, les mentalités et les façons d'agir doivent évoluer pour que nous puissions nous adapter à cette nouvelle réalité.

•(1020)

M. William Gleberzon (directeur, Relations gouvernementales, Association canadienne des plus de 50 ans): Lorsque la CARP s'est opposée à la retraite obligatoire, certains ont craint que l'âge d'admissibilité à la retraite ne soit relevé. Cette idée est inacceptable pour la CARP. Les travailleurs doivent avoir le choix de prendre leur retraite ou non. La décision doit être fondée sur la capacité, jamais sur l'âge. L'âge auquel les gens peuvent toucher leur pension ne doit pas changer, malgré ce qu'en disent le Fraser Institute, l'OCDE, le Conference Board du Canada, un récent article de l'Institut C.D. Howe publié dans le *National Post* et un éditorial du *Globe and Mail* publié le 28 septembre dernier. Leurs conclusions sont draconiennes et ne prennent pas en considération les vraies personnes dans le vrai monde.

La CARP croit à la carotte, c'est-à-dire les incitatifs, plutôt qu'au bâton, c'est-à-dire les obligations. Les Canadiens sont en meilleure santé et vivent plus longtemps qu'avant. On dit couramment qu'avoir 65 ans aujourd'hui équivaut à en avoir 45 autrefois. C'est donc une erreur que de croire aux mythes, aux stéréotypes, aux préjugés et à la discrimination liés au vieillissement. Par exemple, les personnes d'âge mûr ne sont pas nécessairement faibles, lentes ou malades. Elles peuvent apprendre de nouvelles choses. En fait, elles ont comme bagage une expérience de vie et de travail, de la maturité et une passion pour l'apprentissage continu. Pour citer le secrétaire général de l'ONU Kofi Annan, à l'occasion de la Journée internationale des personnes âgées:

Le monde entier tirerait partie d'une génération de personnes du troisième âge autonome et à même d'apporter d'immenses contributions à l'effort de développement et à l'édification de sociétés plus productives, plus pacifiques et plus viables sur le long terme.

Cette dynamique devrait être exploitée et mise au service des particuliers, des milieux de travail et de la société. Jumeler les compétences des Canadiens d'âge mûr avec les postes à pourvoir en faisant preuve d'ouverture d'esprit et de créativité, par exemple en reconnaissant qu'une personne peut appliquer dans d'autres domaines les compétences qu'elle possède, est la voie à suivre. Il faut évidemment avoir de l'imagination et sortir des sentiers battus.

Il peut en résulter une croissance de la productivité d'un bout à l'autre du pays. Bien sûr, dans certains cas, une formation ou un perfectionnement professionnel peuvent être requis. Certains emplois devraient tirer parti de l'expérience paraprofessionnelle, par exemple les capacités implicites à l'entretien d'une maison. Encore une fois, cela peut demander une formation.

Beaucoup de personnes fragiles, physiquement ou mentalement, sont tout de même capables de faire certaines activités, même si elles sont limitées. Par exemple, elles peuvent travailler de leur maison à l'aide des technologies de pointe. Leur contribution peut être grande, pour les employeurs et pour eux-mêmes. Les jeunes et les personnes âgées ont beaucoup à échanger, à partager et à apprendre les unes des autres en matière de compétence, d'expérience et d'idées. Si on leur en donne la chance, elles peuvent travailler de concert pour créer un environnement de travail dynamique, productif et efficace.

Il y a aussi des situations où le mentorat, l'assistance professionnelle, la consultation et l'orientation sont utiles. Si c'est bien fait, ces services peuvent être instructifs pour les jeunes comme pour les aînés. Ce pourrait être une solution particulièrement intéressante pour les Canadiens retraités qui veulent travailler à temps partiel ou à contrat. Ce n'est un secret pour personne que vie active et bonne santé vont de pair. Une vie active sur le plan physique, intellectuel et spirituel est un déterminant essentiel à la santé physique et mentale qui permet au système de soins de santé de faire des économies. De plus, la qualité de vie et l'indépendance d'une personne sont aussi en jeu.

Il est important de rappeler encore une fois que nous parlons de travailler par choix et non d'emploi obligatoire. Ce choix ne doit pas être fait en fonction de l'âge, mais plutôt des compétences.

Mme Judy Cutler: Lorsque les travailleurs âgés peuvent faire partie de la population active et qu'ils sont encouragés à le faire, l'économie et les coffres du gouvernement en profitent autant qu'eux. Non seulement ils paient de l'impôt, mais ils remettent également de l'argent dans l'économie, ce qui stimule la productivité. C'est une importante raison de ne pas couper le revenu de pension de ceux qui travaillent encore. Tout cet argent est réinjecté de toute manière.

La CARP est très préoccupée par le sort des quelque cinq millions d'aîdants naturels au pays. Leur rôle dans les soins à domicile ne peut être ignoré. Comme beaucoup d'entre eux continuent de travailler ou quittent la vie active pour être des soignants à temps plein, des politiques doivent être mises en place pour permettre des heures de travail flexibles et donner la possibilité de s'absenter pour une période raisonnable. Pour des périodes d'absence prolongée, nous voudrions qu'il y ait une caisse distincte d'assurance-emploi et la possibilité d'une période de congé plus longue que celle présentement en place pour les soins palliatifs. De plus, les dispositions du RPC pour arrêt de travail des nouveaux parents devraient s'appliquer à toutes les personnes qui abandonnent leur emploi pour prodiguer des soins à domicile à des personnes âgées. Nous croyons que dans cette situation, toute personne en état de recevoir des soins devrait être considérée comme faisant partie de la famille.

En conclusion, je voudrais vous présenter les recommandations de la CARP pour favoriser l'employabilité des travailleurs âgés.

Nous aimerions qu'un comité permanent du Sénat ou de la Chambre des communes soit chargé de déceler et de combattre les discriminations fondées sur l'âge dans le milieu du travail. En fait, nous croyons savoir qu'il y aura justement un sous-comité du Sénat présidé par Sharon Carstairs, et nous en sommes très contents; une stratégie et une campagne nationales encourageant les travailleurs âgés à continuer ou à recommencer à travailler, grâce à des mesures comme la retraite progressive, un horaire de travail réduit ainsi que des prestations et des crédits d'impôt pour la formation et l'éducation; des mesures comme du financement ou des crédits d'impôt pour la formation et le perfectionnement professionnel, pour inciter les employeurs à garder en poste ou à embaucher des travailleurs âgés; des programmes de promotion des échanges intergénérationnels permettant de partager des expériences et des idées et de réduire l'écart entre les générations à l'aide du mentorat, de l'assistance professionnelle et de l'orientation; l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire, notamment dans les secteurs de réglementation fédérale; un réseau d'aide et d'information électronique et en personne pour les travailleurs âgés à la recherche d'emploi, notamment pour leur montrer à rédiger un curriculum vitae et à se préparer à une entrevue; et une stratégie nationale pour les soignants bénévoles comportant notamment une caisse distincte d'assurance-emploi et des dispositions du RPC pour arrêt de travail pour ceux qui quittent leur emploi afin de dispenser des services aux aînés, des heures flexibles et la possibilité de s'absenter du travail pour une période raisonnable pour ceux qui continuent de travailler.

Dans le peu de temps qu'il me reste, je voudrais féliciter la ministre Finley d'avoir annoncé récemment l'injection de 70 millions de dollars pour les travailleurs âgés dans les régions durement frappées. Nous avons été très heureux d'entendre cela et nous recommandons que cette initiative soit étendue à ceux qui ont 50 ans, peut-être même 45 ans, puisque c'est à cet âge que les professionnels des ressources humaines commencent à qualifier les gens de travailleurs âgés; et, bien sûr, au-delà de 64 ans pour les aînés qui veulent continuer de travailler.

Merci

• (1025)

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant au témoin suivant, M. Sawchuk, qui dispose de sept minutes.

M. Peter Sawchuk (chef intérimaire, Centre for the Study of Education and Work, Ontario Institute for Studies in Education/ Université de Toronto): Bonjour.

Je suis professeur à l'Université de Toronto, aux départements de l'éducation et des relations industrielles. J'ai été invité ici à titre de directeur d'un centre de recherche de l'université appelé le Centre for the Study of Education and Work. Le comité directeur comprend des représentants des milieux communautaire, syndical et universitaire, et le projet comprend un réseau formé de dizaines d'experts internationaux dans ce domaine.

Mme Karen Lior, directrice générale de la commission de la formation de Toronto et membre de longue date du comité directeur, prendra la parole tout de suite après moi.

Je voudrais d'abord vous dire un mot au sujet du centre. Le Centre for the Study of Education and Work existe depuis un peu plus de dix ans. De concert avec des dizaines de projets de recherche plus restreints, le centre a produit deux des plus grandes initiatives de recherche en milieu universitaire réalisées au Canada dans le domaine de l'éducation et du travail. La première initiative, de 1996 à 2001, a pris la forme de nouvelles approches au projet de l'apprentissage tout au long de la vie, comportant 30 études qualitatives et la première enquête nationale consacrée à toutes les formes d'apprentissage et de travail, en accordant une attention spéciale à l'apprentissage informel. La deuxième initiative, de 2001 jusqu'à aujourd'hui, a pris la forme d'un projet sur le travail et l'apprentissage tout au long de la vie qui a mené une nouvelle enquête nationale portant sur 9 500 personnes au sujet de l'apprentissage continu et du travail, appuyée par 12 études qualitatives soigneusement choisies pour en valider les conclusions dans divers secteurs et professions et pour divers groupes d'âge. Tous ces travaux de recherche sont disponibles sur notre site Web et dans des publications connexes dont vous trouverez une liste dans les documents d'accompagnement.

De toutes les idées dont nous pourrions discuter aujourd'hui, les deux principales que Karen et moi-même voudrions aborder avec vous sont, premièrement, la reformulation de la problématique de l'apprentissage tout au long de la vie, du travail et de l'employabilité, en accordant une attention spéciale à la transmission des compétences et au sous-emploi, et deuxièmement, l'immigration, la reconnaissance des titres, les normes applicables au travail et aux métiers, dont Karen vous parlera.

C'est grâce aux compétences, au savoir et à l'expertise que le Canada espère se positionner de manière compétitive dans un marché mondialisé. Cependant, le Canada est maintenant le chef de file mondial — nous sommes au tout premier rang, incontestablement — pour les résultats pédagogiques postsecondaires, et nos travaux de recherche depuis dix ans ont documenté que les Canadiens reçoivent énormément de formation qui ne donne pas lieu à des crédits et se livrent en fait à de l'apprentissage informel autonome. Pour reprendre les propos du professeur David Livingstone, titulaire actuel de la chaire de recherche du Canada sur l'apprentissage continu et le travail, il existe aujourd'hui un grave déficit d'éducation et d'emploi.

Il demeure bien sûr pertinent de se pencher sur l'éducation, la formation et d'autres facteurs de l'employabilité, mais il ressort clairement de notre recherche que le principal problème auquel le Canada est confronté aujourd'hui n'est pas en fait une pénurie de main-d'oeuvre, mais plutôt la transmission des compétences et leur application dans le marché du travail. En l'absence de mécanismes efficaces de transmission et d'application, les travailleurs canadiens

ont beaucoup plus de chances de se retrouver en sous-emploi, ce qui entraîne un gaspillage économique considérable, de même que des injustices, ce qui nuit à l'inclusion sociale. La principale pierre d'achoppement de notre compétitivité n'est pas l'offre de main-d'oeuvre. Ce sont là les conclusions, dont la preuve a été faite quantitativement et qualitativement, qui ont été tirées après plus dix ans de travail fouillé, une étude qui est en fait la plus approfondie qui ait jamais été faite au Canada.

Mme Lior va aborder dans un instant les questions d'immigration et de commerce, mais je voudrais vous faire part des principaux résultats de la recherche, des questions que nous devons prendre au sérieux.

Premièrement, le Canada bénéficierait énormément de la continuation de cette série d'enquêtes nationales, en ajoutant une enquête nationale 2008 qui ferait suite aux enquêtes qui ont été faites en 1998 et en 2003, le tout constituant une analyse sur dix ans avec un point intermédiaire. Cette enquête peut déjà nous guider pour d'importantes décisions quant à la manière dont nous pouvons continuer de déployer nos énergies et nos ressources à l'avenir. En outre, il faut continuer de mener des travaux de recherche quantitative et qualitative fondamentale et appliquée pour fouiller davantage ces questions. Plus précisément, ce constat émerge à propos du point névralgique de la transmission des compétences et du savoir et de la problématique du sous-emploi.

Nous sommes maintenant en mesure de poser des questions cruciales, et d'y répondre, au sujet des changements organisationnels et sectoriels, des questions comme les suivantes:

Premièrement, pourquoi nos lieux de travail ne puisent-ils pas pleinement dans l'énorme potentiel des travailleurs canadiens de tous les groupes démographiques, toutes catégories confondues en termes de race, de classe sociale, de sexe et de condition physique?

Deuxièmement, pourquoi les programmes de métier et d'apprentissage ne tirent-ils pas profit des bases extraordinairement solides qui existent déjà parmi la population canadienne en matière d'éducation?

Troisièmement, pourquoi la transition traditionnelle entre l'école et le travail ne réussit-elle pas à diriger les travailleurs vers des emplois productifs, satisfaisants et novateurs?

Et enfin, comment les lieux de travail sont-ils avantagés ou désavantagés par l'interrelation entre le lieu de travail et des collectivités solides, des quartiers intéressants et la participation volontaire au travail? Il s'agit en fait d'un domaine de recherche tout à fait négligé qui pourrait ajouter une valeur économique extraordinaire tout en renforçant l'inclusion sociale dans notre société.

• (1030)

Je vais maintenant céder la parole à Karen Lior.

Mme Karen Lior (directrice générale, Commission de formation de Toronto, Ontario Institute for Studies in Education/Université de Toronto): Comme Peter l'a dit, je m'appelle Karen Lior et je suis directrice générale de la Commission de formation de Toronto, qui est l'une des 21 commissions locales dans la province d'Ontario. Nous sommes régis par un conseil d'administration bénévole représentant sept partenaires du marché du travail.

Je vais aborder trois sujets: le déficit croissant sur le marché du travail, qui ébranle la société civile canadienne et crée des obstacles à l'intégration économique et sociale; le fait que les immigrants ont besoin de systèmes qui reconnaissent leurs titres, expérience et qualités acquises à l'étranger; et le fait que tous les travailleurs ont besoin de normes du travail plus étoffées et applicables.

Le Canada est l'un des rares pays industrialisés qui n'ait pas de stratégie économique globale et c'est l'un des problèmes qui nous empêchent de progresser. Le chauffeur de taxi qui m'a amené hier était un comptable du Pakistan qui est maintenant retourné à l'école pour réapprendre tous les principes de comptabilité pour pouvoir exercer sa profession au Canada. Des situations comme celle-là gaspillent beaucoup d'argent à même les deniers publics. Beaucoup de ceux qui travaillent dans les métiers spécialisés, comme les maçons, briqueteurs, charpentiers et tous ceux qui conduisent de la machinerie lourde, font aussi du travail manuel.

Je signale que je vais faire un peu de coq-à-l'âne parce que Peter a déjà abordé certaines de ces questions et je vais en aborder d'autres.

Voici où je veux en venir au sujet des travailleurs qualifiés: nous rendons la tâche difficile aux gens qui veulent se diriger vers un métier spécialisé. Cinquante-deux pour cent de cette main-d'oeuvre va prendre sa retraite au cours des 15 prochaines années. Leurs enfants ne veulent pas se lancer dans les métiers spécialisés. Ils sont passés à d'autres professions. Beaucoup de métiers ont changé avec l'introduction de la technologie, ce qui ouvre des possibilités à ceux qui n'avaient pas envisagé de se diriger vers les métiers spécialisés, mais nous n'avons pas en place les politiques et les programmes voulus pour réorienter les gens de l'école secondaire ou de l'université vers les métiers spécialisés.

On parle des trois piliers du système d'éducation — les collèges, les universités et les programmes d'apprentissage —, mais il y a des passerelles d'accès entre les collèges et les universités, tandis que les programmes d'apprentissage sont à part. Nous sommes l'un des rares pays où l'apprentissage est une solitude, l'une de nos nombreuses solitudes.

Beaucoup des nouveaux emplois qui sont créés sont des emplois à temps partiel mal rémunérés et constituent un ghetto d'emplois précaires. Il nous faut des normes d'emploi permettant aux travailleurs d'être payés. À Toronto, des millions de dollars sont dus à des travailleurs embauchés et ensuite mis à pied par des employeurs peu scrupuleux, ou des travailleurs dont les employeurs refusent de les payer. Plus d'un million de travailleurs dans la ville de Toronto vivent sous le seuil de la pauvreté et un tiers d'entre eux ont des familles et des enfants.

Les personnes handicapées ont très peu d'occasions de participer activement au marché du travail. Dans notre enquête en cours sur les tendances, les possibilités et les priorités, des gens nous ont écrit pour nous demander pourquoi nous ne nous attaquons pas au problème des personnes handicapées.

Il nous faut des politiques générales qui permettent aux gens de se déplacer de la même manière que l'on permet le déplacement des biens et des services. Il y a beaucoup de mobilité dans le monde dans le domaine des biens et services, mais il nous faut des politiques du même genre pour tirer profit des compétences et de l'expertise de nos travailleurs. Il nous faut des politiques qui protègent et encouragent la mobilité des gens et qui créent la mobilité. Pour être compétitifs sur le marché mondial, nous devons trouver des manières d'utiliser à fond les talents et les compétences de tous nos travailleurs. Nous devons comprendre que les mesures de sécurité constituent aussi un obstacle à notre progrès économique.

Je pense que je vais maintenant passer aux conclusions.

Il nous faut des politiques qui permettent aux gens, comme je l'ai dit, d'entrer sur le marché du travail et d'en sortir à volonté. Il nous faut des politiques plus globales qui ne ciblent pas exclusivement l'emploi. Il nous faut des politiques visant à la création de gagne-pain durables, il faut considérer les gens comme des actifs et non pas comme des déficits et surtout pas comme un problème qu'il faut régler. Il nous faut des politiques qui aident les gens à s'aider eux-mêmes. Il nous faut des politiques d'emploi qui sont sensibles à l'intégralité de la vie des travailleurs. Nous devons trouver des moyens de permettre aux femmes d'aller travailler, de permettre aux personnes handicapées d'aller travailler et de permettre à tout le monde d'être des travailleurs productifs qui participent à la croissance économique et à la productivité du Canada.

Merci.

• (1035)

Le président: Merci beaucoup à tous les deux.

Nous allons passer au groupe suivant. Je crois qu'il s'agit de Mme Verma et de Mme Devries.

Mme Veena Verma (avocate-procureure, Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish LLP, Initiatives canadiennes oecuméniques pour la justice (KAIROS)): Merci beaucoup de nous donner l'occasion de prendre la parole devant le comité aujourd'hui.

Je m'appelle Veena Verma. Je suis avocate dans un cabinet de droit du travail et je présente un exposé conjoint au nom de quatre organisations. Je suis ici en compagnie de Jennifer de Vries, la coordonnatrice de programme de la section des réfugiés et de la migration à KAIROS, Initiatives canadiennes oecuméniques pour la justice.

KAIROS est un organisme cadre qui réunit des églises et des organisations religieuses pour discuter d'enjeux et d'intérêts communs et préconiser le changement social. KAIROS collabore avec divers partenaires qui se portent à la défense de chaque catégorie de travailleurs migrants, dont nous discuterons aujourd'hui. Veuillez noter que l'exposé d'aujourd'hui présente la position commune du FCJ Refugee Centre, de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce et de la National Alliance of Philippine Women in Canada.

Je vous signale que des représentants de ces organisations sont ici dans la salle. Au cours de la période des questions et réponses, si vous avez des questions spécifiques concernant les aidants familiaux résidents et les travailleurs sans papiers, nous leur demanderons de s'avancer à la table pour y répondre.

Notre mémoire, qui a aussi reçu l'aval d'Action Canada pour la population et le développement et de la Coalition d'appui aux travailleuses et travailleurs migrants, s'attache à la mobilité de la main-d'oeuvre et au sort des travailleurs saisonniers. Comme votre mandat consiste à étudier l'employabilité au Canada, nous croyons que cela entre tout à fait dans vos cordes. Spécifiquement, nous avons mis l'accent sur trois groupes.

Le premier groupe est celui des travailleurs agricoles saisonniers. Il englobe les travailleurs mexicains et antillais qui viennent au Canada dans le cadre du programme des travailleurs agricoles saisonniers. Mais de plus en plus, cela inclut les travailleurs agricoles qui viennent dans le cadre du projet pilote concernant les travailleurs peu spécialisés, originaires d'autres pays en développement.

Le second groupe de travailleurs migrants est celui des aides familiaux résidents, qui viennent ici également aux termes d'un programme de travail provisoire appelé programme concernant les aides familiaux résidents. Il s'agit de personnes originaires du Sud, surtout des femmes, qui prennent soin d'enfants, de personnes âgées ou de personnes handicapées, et qui s'adonnent à des travaux ménagers.

Le troisième groupe de travailleurs migrants est celui des personnes sans statut. Cela englobe des personnes qui sont arrivées à l'origine au Canada dans le cadre de l'un ou l'autre des programmes temporaires et qui ont ensuite décidé de rester ici; les personnes qui sont arrivées au Canada en tant que survivantes du trafic humain, de la torture ou du viol, ou encore des personnes qui sont venues ici pour rejoindre leur famille, et qui se rendent compte par la suite qu'il est pratiquement impossible d'obtenir un statut au Canada.

En juin 2006, une conférence de deux jours intitulée le National Migrant Justice Gathering a eu lieu à l'Université York. Elle a rassemblé plus d'une centaine d'immigrants et de défenseurs des immigrants qui ont partagé leurs expériences et identifié des préoccupations communes concernant ces trois groupes. Notre exposé d'aujourd'hui s'inspire d'un grand nombre de conclusions issues de cette conférence.

Même si les immigrants et les sans papiers travaillent dans différents secteurs de l'économie canadienne, ils partagent des expériences communes. Chose certaine, on peut dire qu'ils sont vulnérables. Le lien commun qui unit ces trois groupes concerne leur statut. Pendant qu'ils travaillent au Canada, leur statut est temporaire ou illégal.

Les migrants et les sans statut, un groupe à caractère largement racial, fuient souvent la pauvreté dans leur pays d'origine et se retrouvent à vivre et à travailler dans des conditions précaires au Canada. À notre avis, cela s'explique par deux raisons: premièrement, les restrictions applicables à la mobilité des travailleurs pendant leur séjour au Canada; deuxièmement, leur capacité limitée ou leur incapacité d'accéder à la citoyenneté.

Ainsi, aux termes des restrictions applicables à la mobilité des travailleurs, les aides familiaux résidents et les travailleurs agricoles saisonniers sont liés à un seul employeur pendant leur séjour au Canada et ils doivent vivre sur sa propriété. Certains travailleurs qui viennent ici dans le cadre du programme des travailleurs agricoles saisonniers, qui existe depuis une quarantaine d'années, font des séjours au Canada, où ils travaillent entre quatre et huit mois par année, depuis près de 20 ans, sans accumuler quelque droit que ce soit à la citoyenneté.

Les obstacles à la citoyenneté auxquels font face les travailleurs migrants et les personnes sans statut signifient essentiellement qu'ils ne peuvent participer pleinement au processus politique. Ils ne peuvent pas voter ou influencer de quelque façon que ce soit les autorités canadiennes pour les convaincre de s'intéresser à leur situation d'emploi pendant qu'ils sont au Canada.

Ces trois groupes sont aux prises avec des problèmes communs d'exploitation au travail, de logements déficients, d'accès limité aux services sociaux, de bas salaires, de longues heures sans repos adéquat ou rémunération supplémentaire, ainsi que d'agressions verbales et physiques. Dans certains cas, les travailleurs migrants reçoivent un salaire inférieur à celui que touchent les Canadiens qui font le même travail. Ils endurent de telles conditions sans se plaindre parce qu'ils craignent d'être victimes de représailles, ce qui inclut la déportation et le rapatriement.

●(1040)

Le fait de ne pas avoir de statut, ou d'avoir un statut temporaire, allié à l'incapacité de se déplacer au sein du marché du travail pendant leur séjour au Canada, signifie que ces travailleurs sont extrêmement vulnérables aux décisions arbitraires de leur employeur. Les mécanismes d'application de la loi n'ont pas cours. Il n'existe pas de processus d'appel si un employeur prend une décision illégale ou arbitraire, par exemple la décision de rapatrier un travailleur.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada, ou RHDCC, exige un avis relativement au marché du travail avant d'approuver la délivrance d'un permis de travail temporaire. Plusieurs facteurs entrent en compte, mais j'en soulignerai deux seulement.

Premièrement, il faut déterminer si l'embauche d'un travailleur temporaire répond à une pénurie de main-d'oeuvre. Les pénuries de main-d'oeuvre dans des secteurs comme l'agriculture, les soins aux enfants ou aux personnes âgées résultent en grande partie des piètres conditions de travail et de la faible rémunération dans ces secteurs, par opposition au manque de travailleurs peu spécialisés au Canada. Historiquement, pendant les périodes de chômage aigu, on a connu des pénuries endémiques qui peuvent persister dans ces secteurs.

Deuxièmement, RHDCC considère un autre facteur dans l'avis relativement au marché du travail avant d'autoriser l'embauche d'un travailleur temporaire — et ce facteur est important pour nous. Il lui faut déterminer si la rémunération et les conditions de travail offertes sont suffisamment intéressantes pour attirer les citoyens canadiens ou les résidents permanents dans ce domaine et les fidéliser.

À notre avis, ce facteur est trop souvent négligé. Essentiellement, le gouvernement du Canada a adopté une politique d'importation de main-d'oeuvre bon marché pour s'acquitter de tâches que les Canadiens ne veulent pas assumer, au lieu de s'attaquer aux conditions de travail lamentables et dangereuses qui sévissent dans certains secteurs.

S'agissant du Programme concernant les aides familiaux résidents, nous sommes d'avis que les travailleurs étrangers temporaires sont utilisés pour privatiser le régime de garderie universel et d'autres services de santé réclamés par la population canadienne. Il faut reconnaître que ces travailleurs fournissent de précieux services sur le marché du travail du Canada en s'occupant des enfants et des personnes âgées ainsi qu'en faisant la récolte de fruits et de légumes destinés à la consommation nationale et à l'exportation.

Notre mémoire écrit renferme dix recommandations, mais j'en retiendrai quatre ce matin.

Premièrement, le système canadien d'immigration devrait accorder la priorité à l'accès à l'immigration permanente par opposition aux programmes dont disposent les travailleurs temporaires. Si une pénurie de main-d'oeuvre est diagnostiquée, on devrait permettre alors aux travailleurs d'entrer au Canada avec un statut de résident permanent de la même façon dont nous le permettons aux travailleurs qualifiés. Si les travailleurs temporaires sont utilisés pour combler une pénurie de main-d'oeuvre, ils devraient avoir un accès complet aux mécanismes d'exécution et des possibilités de présenter une demande de résidence permanente au Canada.

Deuxièmement, la mise en oeuvre d'un programme de régularisation qui accueillerait un moratoire sur les expulsions de travailleurs sans papiers dont le statut doit être régularisé, du moins jusqu'à ce que le cas ait été examiné. Un programme de régularisation devrait nécessairement inclure la vérification de sécurité des personnes présentant des demandes de résidence permanente, comme l'exige la Loi sur l'immigration.

Troisièmement, prévoir un processus d'appel transparent et impartial et offrir aux travailleurs un mécanisme de résolution des différends avant qu'une décision de les rapatrier ou de les expulser ne soit prise.

Et enfin, créer un mécanisme d'examen pour s'assurer que les programmes à l'intention des travailleurs temporaires étrangers ne soient pas utilisés pour combler des pénuries de main-d'oeuvre résultant de conditions de travail précaires et illégales. Il faudrait procéder à des examens périodiques pour déterminer de quelle façon on peut améliorer la rémunération et les conditions de travail dans certains secteurs.

Merci.

• (1045)

Le président: Merci, madame Verma.

Monsieur D'Amours.

M. Jean-Claude D'Amours (Madawaska—Restigouche, Lib.):
[Français]

Merci, monsieur le président.

Premièrement, j'aimerais vous remercier de vous être déplacés pour venir faire votre présentation devant ce comité.

En premier lieu, j'aimerais poser à Mme Cutler une question relative aux travailleurs âgés. Certaines industries et entreprises ont pris conscience de l'avantage qu'il y avait à embaucher ces personnes, mais plusieurs ne l'ont pas encore compris.

Vous avez parlé de toute la question de la discrimination. La discrimination est interdite et illégale au Canada: c'est contre la loi. Par contre, on sait que les gens n'en parlent pas. Quand elles doivent faire un choix, les entreprises font de la discrimination en invoquant telle ou telle raison, même si elles ne devraient pas le faire.

Serait-il possible que votre organisation transmette mieux aux entreprises de tout le pays le message selon lequel il y a des avantages à embaucher des travailleurs ayant une certaine expérience, compte tenu du fait qu'ils ont beaucoup à donner aux nouveaux employés beaucoup plus jeunes?

Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, je vais immédiatement vous poser une deuxième question. Elle a trait à votre commentaire sur l'annonce des 70 millions de dollars qui a été faite la semaine dernière. J'ai compris votre message et je sais que vous représentez les personnes de 50 ans et plus du pays. Comprenez-vous le fait qu'il y a, partout au pays, ce qu'on appelle des villes et des villages monoindustriels? Dans ces endroits, on a beau former des gens qui ont 55 ans et plus, mais où il n'y a pas d'autre travail pour eux. L'annonce ne couvre pas ces gens-là; elle ne couvre que quelques industries et non pas l'ensemble des régions du pays.

Que fait-on de ces gens lorsqu'on n'a qu'une seule industrie? On peut les former, mais que feront-ils après avoir obtenu leur formation? Même dans certaines villes de 10 000 habitants, il n'existe qu'une seule industrie. Que fait-on lorsque cette industrie ferme du jour au lendemain?

[Traduction]

Mme Judy Cutler: À l'Association canadienne des retraités, nous employons beaucoup l'expression « approche intégrée » ou « holistique ». En l'occurrence, c'est très à-propos.

Permettez-moi de commencer par votre deuxième observation. À notre avis, l'annonce d'un investissement dans le développement social est un pas dans la bonne direction, sans plus. Nous sommes heureux qu'on ait à tout le moins reconnu la situation et ouvert la porte quelque peu. Mais ce n'est pas suffisant, et c'est pourquoi nous recommandons que ce ne soit qu'une première étape d'une action beaucoup plus vaste.

Pour ce qui est de la discrimination, nous vivons dans une société axée sur la jeunesse. On constate que l'âge sévit en milieu de travail, dans les soins de santé, dans les médias, en fait, dans tous les secteurs de la société. Voilà pourquoi nous sommes ravis que le Sénat ait décidé d'entreprendre une étude en vue d'examiner, de définir et d'identifier le vieillissement et la discrimination fondée sur l'âge, et de faire des recommandations à cet égard. La population est vieillissante et il nous faut faire face à la musique. Cela peut sembler négatif, mais nous pouvons aborder le problème de façon positive. En effet, les personnes âgées peuvent apporter une contribution très positive à l'économie, à nos collectivités et à toute la société.

Pour ce qui est de sensibiliser les employeurs aux avantages liés à l'embauche de travailleurs âgés, un jour ou l'autre, ils n'auront pas le choix parce qu'ils devront embaucher quelqu'un. Pourquoi attendre d'être en situation de crise, en mode de gestion de crise? Si, en tant que société, nous honorons l'expérience et l'expertise, nous n'aurions même pas cette conversation. Nous devons aborder le problème par la base et affronter la discrimination fondée sur l'âge en général. Cette approche se répercutera aussi sur le marché du travail.

Je ne suis pas sûre d'avoir répondu à votre question.

• (1050)

[Français]

M. Jean-Claude D'Amours: C'est très bien. Vous avez répondu à ma question. En fin de compte, vous avez dit à la fin qu'il fallait regarder la réalité. La réalité, c'est que dans la génération précédant la mienne, celle de mon père et de ma mère, il y avait 10, 12 ou 14 enfants par famille. Aujourd'hui, j'ai une petite fille de 18 mois et je ne m'attends certainement pas à avoir cinq enfants. Notre objectif est d'en avoir deux, à moins que nous ayons des jumeaux.

Comme vous l'avez dit, plusieurs attendent la crise. Et quand la crise arrivera, il y aura peut-être des personnes de 50 ans et plus qui nous diront qu'on n'a rien voulu savoir d'elles et qu'elles ont décidé de prendre une retraite complète pour se reposer. C'est un risque auquel ces entreprises font face. Êtes-vous d'accord sur cela?

[Traduction]

Mme Judy Cutler: Absolument, c'est un risque. La même chose s'est produite lorsque les autorités provinciales se sont débarrassées des infirmières. Maintenant, c'est la crise et il n'y a pas suffisamment d'infirmières. On ne peut pas redresser la situation d'un coup de baguette magique.

Permettez-moi de vous faire remarquer une chose. Vous aurez peut-être deux enfants, ou trois, si vous avez des jumeaux ou des triplés, mais vous vivrez sans doute plus longtemps que vos parents, vous serez en meilleure santé et plus actif. Il nous faut modifier notre perception de l'évolution démographique et comprendre qu'à 50 ans, vous n'allez pas rester à la maison à vous bercer, ce qui était le cas de vos parents ou, sinon de vos parents, de vos grands-parents.

On dit constamment que lorsque les baby-boomers sont arrivés en masse, nous n'avons pas hésité à bâtir des écoles ou des installations pour eux. Nous avons fait face à la situation. Nous devons adopter la même attitude à l'égard de la population vieillissante et créer une société pour tous les âges.

Le président: Merci.

Nous allons passer à Mme Bonsant, pour sept minutes, s'il vous plaît.

[Français]

Mme France Bonsant (Compton—Stanstead, BQ): Madame Cutler, mon mari a 60 ans et il vient de prendre sa retraite. Il était bien content.

Vous avez écrit dans votre texte que vous ne vouliez pas qu'on oblige les gens à prendre leur retraite à l'âge de 70 ans. Pour ma part, je suis contre cela. Comme je l'ai dit plus tôt, il y a de petites municipalités qui ont une ou deux entreprises. Il y a des gens qui y travaillent toute leur vie, qui travaillent fort, que ce soit dans le domaine de la construction ou ailleurs, et qui deviennent fatigués.

S'il y a une mise à pied dans une industrie et qu'on fait partir les jeunes de 22, 23 ou 24 ans plutôt que les gens de 60, 62 ou 63 ans, ces jeunes ne resteront pas dans la ville. Ils vont déménager et aller travailler ailleurs. Quand les personnes plus âgées atteindront l'âge de 63, 64 ou 65 ans, dans deux ou trois ans, elles vont partir, et les jeunes ne seront plus là pour prendre la relève, ce qui va créer une deuxième pénurie. Il n'y aura plus de relève.

Je crois que la personne qui a la possibilité de prendre sa retraite à 60 ans, comme mon mari, peut donner de la formation. C'est un acheteur professionnel ayant 35 années d'expérience. Il ne veut plus travailler, car il en a assez, mais il est prêt à donner une journée ou deux de formation à la relève.

On parle du manque de relève. Ce n'est pas en gardant en emploi les gens de 70 ans et en mettant à pied les gens de 22 ou 23 ans qu'on va régler ce problème. C'est mon opinion. Quelle est la vôtre à ce sujet?

• (1055)

[Traduction]

Mme Judy Cutler: Vous avez peut-être mal compris notre propos. Chose certaine, nous sommes totalement contre la retraite obligatoire. À notre avis, il faut pouvoir exercer un choix, et lorsque la retraite est obligatoire, ce choix n'existe pas. Nous recevons des appels à ce sujet presque tous les jours. À l'occasion d'une conférence la semaine dernière, nous avons rencontré une employée d'une compagnie aérienne. Elle nous a raconté qu'à l'âge de 64 ans, on jugeait qu'elle était apte à faire son travail mais que du jour où elle a eu 65 ans, la direction n'était soudainement plus de cet avis. Pourtant, elle voulait continuer à travailler.

La plupart des gens prendront leur retraite. Nous n'affirmons pas que la plupart des gens continueront à travailler s'ils ont le choix de partir ou non, mais on devrait prévoir des incitatifs et des avantages pour ceux qui choisissent de travailler ou de retourner sur le marché du travail. Nous ne préconisons certainement pas la retraite forcée à quelque âge que ce soit. Si quelqu'un peut prendre sa retraite à 50 ans, fantastique. Si une personne veut travailler jusqu'à 90 ans et qu'elle est apte à faire son travail, elle devrait pouvoir faire ce choix aussi. Notre directeur administratif a 87 ans, et il dit que c'est son travail qui le garde en vie. Personnellement, si j'avais le choix, j'aimerais prendre ma retraite.

[Français]

Mme France Bonsant: Je vous comprends. Là où je demeure, une personne de 67 ans était professeure de maternelle, là où les petits enfants courent partout. Pensez-vous sincèrement que cette femme avait la capacité de suivre les jeunes et de faire ce travail? Elle était là parce qu'elle ne voulait pas arrêter de travailler, parce qu'elle ne savait pas que faire des ses 10 doigts. Il faut être logique selon le métier qu'on fait. Elle empêchait une jeune de 22 ou 23 ans de s'occuper de cette maternelle. Elle voulait conserver son emploi parce qu'elle ne savait pas quoi faire chez elle. Il faut savoir quand laisser le choix et quand ne pas laisser le choix aux gens. La dame était bien gentille, mais elle s'assoyait dans un coin parce qu'elle était vraiment fatiguée. Elle a fait cela pendant 45 ans. Je pense que les écoles ont besoin de rajeunir les professeurs. J'ai un peu de mal à accepter que dans certains métiers, on dise aux gens qu'ils peuvent continuer jusqu'à 85 ans s'ils le veulent. Il me semble qu'une personne de 85 ans n'est pas vraiment apte à s'occuper des jeunes de la maternelle. Je voudrais vous entendre là-dessus.

[Traduction]

Mme Judy Cutler: Premièrement, il faut prendre garde de ne pas opposer une génération à une autre.

Mme France Bonsant: Non, non.

Mme Judy Cutler: Je sais que ce n'est pas ce que vous faites, mais nous voulons nous assurer que vous connaissiez notre position.

À propos d'une approche holistique et intégrée, nous discutons ici d'employabilité. Mais à la CARP, nous essayons aussi de promouvoir un meilleur système de pension, pour que les gens ne fassent pas leur choix uniquement en fonction de leur capacité de payer leurs factures. Les pensions devraient vraiment correspondre au coût de la vie. Nous devons créer une société et des collectivités qui réussissent l'intégration des personnes âgées en allant bien au-delà de leur participation à la main-d'oeuvre. Cela pourrait prendre la forme d'éducation permanente, de bénévolat ou de mentorat. Les aînés peuvent se charger d'une foule d'activités. Nous n'avons pas exploré cela.

Nous espérons que nous ferons partie du comité sénatorial. En tous cas, nous allons en faire la demande. Nous espérons que le rapport du Sénat abordera les questions qui vous préoccupent.

[Français]

Mme France Bonsant: Je représente le Bloc québécois au Québec. Le Bloc québécois a déposé un projet de loi sur un programme associé à l'assurance-emploi. Il s'agit d'un programme de soutien au revenu des travailleurs âgés. Je ne sais pas comment l'interprète va le traduire en anglais. Cela correspond exactement à ce dont vous avez besoin. Les conservateurs nous ont répondu à la Chambre des communes qu'à l'âge de 55 ans, on n'est pas fini et il faut continuer à travailler. Ce n'est pas du tout cela. Ils n'ont probablement pas compris le système du PATA. Le PATA est destiné aux gens qui perdent leur emploi, qui veulent se recycler et qui ont besoin d'une aide monétaire temporaire en attendant d'amorcer une deuxième, une troisième ou une quatrième carrière. Les jeunes d'aujourd'hui auront trois, quatre ou cinq carrières.

Le PATA est également destiné à ceux qui sont incapables de se recycler. On ne peut pas demander à une personne qui a une 3^e ou une 4^e année de devenir un chirurgien en l'espace de six mois. C'est illogique. Nous sommes là pour essayer de faire adopter un projet de loi pour aider la génération du savoir, celle des personnes âgées de 50, 60 et 65 ans. Vous êtes notre bibliothèque. Vous êtes les gens qui ont construit des pays, des villes, des provinces, etc., et on vous doit ce respect. Je crois que le programme PATA offre aux gens qui veulent prendre leur retraite et qui n'en ont pas le moyen la possibilité de le faire dans la dignité, en attendant les prestations du Régime des rentes du Québec et leur pension, à 60 ans. J'espère que le message a été compris.

• (1100)

[Traduction]

Mme Judy Cutler: Je voudrais vous dire brièvement que nous avons comparu devant le comité des finances de la Chambre des communes dans le cadre des consultations prébudgétaires, et nous avons dit à M. St-Cyr que nous appuyons ce projet de loi.

Mme France Bonsant: Très bien.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons commencer le deuxième tour.

M. Martin doit partir parce qu'il a un autre engagement. Il ne sera pas là pour le deuxième tour et je vais donc lui donner quelques minutes supplémentaires cette fois-ci.

Monsieur Martin.

M. Tony Martin (Sault Ste. Marie, NPD): J'ai une question pour chacun d'entre vous. Je vais essayer d'être succinct, ce qui permettra peut-être d'obtenir une réponse de chacun.

Je m'adresse d'abord à William et Judy. Je suis content de vous revoir. Nous vous rencontrons souvent et vous défendez les droits d'un groupe que je considère très important, puisque j'ai 58 ans et que nous avons besoin de nous faire entendre.

Je crois que la question principale, pour moi en tout cas, c'est toute la question de la pauvreté et des personnes âgées. On a beau avoir le choix, si d'aller travailler est le seul moyen de se nourrir et de payer le loyer et les impôts fonciers qui augmentent sans cesse, alors on n'a pas vraiment le choix et il faut travailler. Je rencontre beaucoup de personnes âgées qui travaillent dans des emplois qu'ils ne veulent pas vraiment occuper. Ils ne sont pas heureux. Ils travaillent chez McDonald's; ils font des tâches difficiles.

Je pense donc que nous devrions envisager d'établir à la grandeur du pays un régime de pension qui soit transférable, qui soit suffisant et qui permette vraiment aux gens de prendre leur retraite dans la dignité sans avoir à travailler contre leur gré. Ainsi, nos jeunes gens pourraient venir occuper les emplois que ces personnes âgées laisseraient vacants, et cela permettrait aussi à des gens qui entrent sur le marché du travail comme travailleurs temporaires de devenir des travailleurs permanents et d'occuper de bons emplois bien payés où ils auront un avenir.

Quoi qu'il en soit, voici ma question: devrions-nous en faire davantage, surtout si l'on tient compte de l'étendue de la pauvreté parmi les personnes âgées de nos jours?

M. William Gleberzon: Le problème tient en partie... Je reviens à ce que Judy disait tout à l'heure au sujet d'un point de vue holistique. Nous croyons que le régime public de pension doit être revu de fond en comble, établi sur de nouvelles bases et enrichi.

Par exemple, nous sommes assis sur un baril de poudre. Les immigrants qui viennent au Canada doivent résider ici pendant

40 années consécutives avant d'avoir droit à la sécurité de la vieillesse. Beaucoup d'immigrants arrivent ici beaucoup plus âgés que cela et je pense qu'il faut vraiment revoir cette disposition, parce que quand ces gens-là vont atteindre l'âge de 65 ans, ils vont tomber dans la catégorie dont vous avez parlé. Voilà donc ce qui nous attend à l'avenir, mais ce sont des éléments de ce genre dans notre régime public de pension actuel qu'il faut mettre à jour pour les aligner sur les réalités d'aujourd'hui.

Le supplément de revenu garanti en est un autre exemple, parce que même si ce supplément a été augmenté pour la première fois en une vingtaine d'années, le montant réel est vraiment minime. Environ un tiers de nos concitoyens vivent sous le seuil de la pauvreté. Notre régime public de pension — la sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti, certains touchent peut-être un peu d'argent du RPC, d'un conjoint ou de quelqu'un d'autre — garantit que les gens ne vivent pas dans la misère totale, mais cela ne les hisse pas au-dessus du seuil de faible revenu. Il faut donc revoir le système au complet.

Deuxièmement, nous avons préconisé, et en fait le ministre d'État responsable des personnes âgées dans l'ancien gouvernement avait préconisé que les personnes âgées puissent toucher un revenu dépassant d'un certain montant le seuil de faible revenu sans pour autant perdre le supplément de revenu garanti. Je crois que l'on avait recommandé une fourchette d'environ 2 000 \$ ou 3 000 \$, et c'est ce que nous réclamions nous aussi. Ce n'est pas pour forcer les gens à travailler, mais s'ils doivent travailler pour augmenter leur revenu, ils ne devraient pas perdre les prestations qu'ils reçoivent — c'est pourtant ce qui les attend, parce que s'ils gagnent plus que le seuil de faible revenu, ils perdent 50 cents pour chaque dollar gagné.

Ainsi, notre système n'est pas conçu pour relever les défis que vous avez décrits, et ces défis ne vont pas disparaître non plus à l'avenir, parce que bien des gens travaillent à temps partiel quasiment à plein temps, de sorte qu'ils n'accumulent pas de pension. Ils pourront donc compter seulement sur le régime public de pension. Nous espérons que lorsque ce comité sera créé par le Sénat, il se penchera sur les problèmes que vous avez évoqués dans le cadre de la révision globale qui s'impose dans notre pays.

• (1105)

Mme Judy Cutler: Pour étayer votre demande, je signale que les gouvernements ont tendance à s'attarder au montant qui est versé aux personnes âgées sans jamais tenir compte de l'autre élément de l'équation, à savoir combien d'argent est réinjecté dans l'économie au moyen de l'impôt sur le revenu et de la TPS. Si l'on n'en tient pas compte, on a une perspective complètement faussée.

M. Tony Martin: Je m'adresse maintenant au groupe représentant OISE. J'ai entendu ce que vous avez dit, à savoir qu'il n'y a pas de problème de pénurie de compétences, mais bien un problème de transmission. J'ai moi-même qualifié cette situation de disjonction.

J'ai dans ma collectivité des jeunes qui veulent travailler et qui s'efforcent d'acquérir les compétences voulues, mais ils n'arrivent pas à entrer sur le marché du travail pour faire les stages d'apprentissage requis pour acquérir les titres. Je vous invite à commenter cette situation. Que devons-nous faire pour que le courant passe, pour ainsi dire?

S'ajoute à cela toute la question de l'économie sociale que nous n'apprécions pas à sa juste valeur dans notre pays, en comparaison des autres pays du monde. Le gouvernement actuel a maintenant réduit de 39 millions de dollars le budget d'une initiative lancée par le gouvernement précédent pour investir dans l'économie sociale.

Mme Karen Lior: Voilà deux petites questions.

Des voix: Oh, oh!

Mme Karen Lior: Il y a deux ans, le Forum canadien sur l'apprentissage a publié une étude intitulée « L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada: Un rapport de consultations ». De manière générale, les programmes d'apprentissage présentent certains problèmes.

L'un des problèmes est qu'il n'y a pas de système cohérent pour l'apprentissage au Canada. Prenons un électricien de l'Ontario qui veut aller travailler en Colombie-Britannique sur le chantier des Jeux olympiques; ses compétences ne seront peut-être pas reconnues. La balkanisation et la provincialisation des programmes d'apprentissage rendent la tâche très difficile aux apprentis et aux journaliers qui veulent se déplacer. Il est difficile de faire reconnaître les titres de compétence, et cela vient renforcer la pénurie de compétences. Quant à savoir si c'est une pénurie de compétences ou de ressources humaines, j'ignore la réponse à cette question.

Un autre problème se pose: les apprentis peuvent bien aller au collège et suivre toute la formation voulue, mais ils ont ensuite les plus grandes difficultés à trouver un employeur. Même avec une formation très poussée et des titres de compétence dans un métier, l'obstacle est que les employeurs ne voient pas l'apprentissage comme un investissement, mais plutôt comme un coût.

Une autre étude récente du Forum canadien sur l'apprentissage portant sur le rendement des investissements dans la formation montre que pour chaque dollar dépensé pour former un apprenti, on obtient des retombées de 1,38 \$. C'est donc un investissement qui offre un rendement intéressant. Mais il faut changer les mentalités, le paradigme sur la formation d'apprentis, trouver le moyen d'encourager les employeurs à embaucher des apprentis et les amener à ne plus voir cela comme un gaspillage de ressources.

Nous n'avons absolument pas de culture de la formation au Canada. Dans les enquêtes publiées par l'OCDE, nous nous situons habituellement quelque part entre le 23^e et le 26^e rang parmi les pays industrialisés pour le montant que nous investissons dans la formation de nos travailleurs. Beaucoup d'employeurs ont la perception que leurs travailleurs sont censés arriver complètement formés et prêts à faire le travail. Quant à savoir qui est censé assurer cette formation, la question reste posée. C'est donc une autre transition que nous devons opérer.

Tout le monde veut devenir menuisier ou électricien, et les métiers dans lesquels nous manquons d'effectifs sont moins attrayants, moins populaires. Nous devons trouver des façons de faire comprendre aux parents que les métiers sont extraordinairement lucratifs. Serais-je heureux si mes enfants s'étaient lancés dans des métiers et pouvaient subvenir à mes besoins dans ma vieillesse, de sorte que je n'aurais plus à m'inquiéter de la retraite, ce qui n'est pas mon cas parce que je paye encore leurs études universitaires? Oui, je serais vraiment heureux s'ils étaient devenus des hommes de métier. J'ai un acteur et un danseur. Je vais continuer à payer pour eux à tout jamais. Mais nous devons trouver des moyens d'amener les conseillers en orientation scolaire à encourager spontanément les jeunes à se lancer dans des programmes d'apprentissage; il faut trouver des occasions de présenter les métiers aux jeunes de manière attrayante.

J'ai déjà dit à un groupe de gens de métier qui voulaient savoir comment obtenir que des jeunes filles qui ont complété le premier cycle d'études secondaires se lancent dans les métiers: vous avez une annonce télévisée dans laquelle on voit une femme qui émerge de son habit de soudeuse; elle retire son casque, enlève ses lunettes et sa brillante chevelure déboule sur ses épaules. Elle dit: « J'ai soudé cette pièce sans même me casser un ongle ». Ils ont dit que c'était tellement peu féminin. Je leur ai rétorqué: « Vous voulez attirer des filles qui fréquentent l'école secondaire, eh bien voici le comptoir des produits de beauté. »

Nous devons changer la manière dont nous parlons des métiers, et nous devons donner des occasions aux gens de les adopter. Nous devons appuyer les employeurs pour qu'ils puissent embaucher des apprentis. Nous devons voir cela comme un investissement.

• (1110)

Le président: Le temps est presque écoulé, mais voulez-vous poser une brève question?

M. Tony Martin: Oui, et peut-être pourrions-nous parler une autre fois de l'économie sociale.

Au sujet des travailleurs migrants, j'étais à Vancouver il y a quelques semaines pour participer à des discussions sur la pauvreté et j'ai découvert là-bas que l'on fait venir des travailleurs illégaux, on les loge illégalement et on les paye 3 \$ ou 4 \$ l'heure pour faire du travail que les Canadiens pourraient faire à 25 \$ ou 30 \$ l'heure. Je constate que votre groupe comprend des travailleurs syndiqués. Je sais que les syndicats s'opposent à ce phénomène parce que cela crée de la concurrence déloyale au Canada. Comment réagissez-vous à cela?

Mme Veena Verma: L'une de nos recommandations est la régularisation des travailleurs une fois qu'ils sont dans notre pays. Nous n'aimons pas parler de travailleurs illégaux, nous préférons dire qu'ils sont sans statut. Beaucoup de travailleurs viennent au Canada en bénéficiant de solides soutiens syndicaux et sociaux. Nous croyons qu'ils devraient être régularisés et qu'il faudrait s'en prendre à ces employeurs. Les travailleurs devraient entrer légalement; ils devraient avoir cette possibilité. Pourquoi viennent-ils illégalement? C'est parce que les travailleurs peu spécialisés constatent qu'il est presque impossible d'entrer au Canada. Comme vous l'avez probablement déjà entendu à maintes reprises, nous avons ici des médecins et des avocats étrangers qui sont chauffeurs de taxi, mais nous ne faisons pas venir de travailleurs agricoles ou de dispensateurs de soins en résidence en leur accordant le statut d'immigrant reçu. Pourquoi pas? Pourquoi doivent-ils venir dans le cadre de programmes temporaires?

Je veux faire une observation au sujet des travailleurs peu spécialisés et du déclin des programmes d'apprentissage. Cette question ne m'a pas été posée directement, mais je vous signale aussi que le projet pilote pour les travailleurs peu spécialisés, qui n'est peut-être même plus un projet pilote, apparemment, sert à faire venir des travailleurs de la construction et se trouve à remplacer les programmes d'apprentissage, dont le nombre diminue parce que les employeurs font plutôt venir de l'étranger de la main-d'œuvre temporaire.

Le président: Merci, monsieur Martin. C'est tout le temps que nous avons.

Je voudrais une précision, Bill. Vous avez dit que les gens devaient travailler 40 ans pour être admissibles. J'avais l'impression qu'il faut 40 ans pour obtenir le plein montant du RPC/SRG.

• (1115)

M. William Gleberzon: C'est bien cela, mais même en prenant ce plein montant, il ne reste pas beaucoup d'argent au bout du compte.

Le président: Je vous remercie pour cette précision.

Le dernier intervenant au cours de ce tour-ci est M. Albrecht, qui a sept minutes.

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

Merci encore à chacun des témoins d'être venus aujourd'hui.

Je voulais aborder l'une de mes principales préoccupations ou passions, à savoir toute la question des travailleurs qualifiés. Je ne veux pas les mettre en concurrence avec les diplômés universitaires, mais il est certain que l'une de mes préoccupations est de savoir comment rehausser la valeur apparente des métiers spécialisés. Je suis content que vous ayez déjà énoncé certaines de vos idées là-dessus.

Je voudrais une précision sur les normes nationales. Je ne suis pas expert en la matière et j'ai donc besoin de votre aide, mais je croyais qu'il existait un programme national, le programme du sceau rouge, qui englobait de nombreux métiers. Est-ce un très petit pourcentage? Pouvez-vous m'éclairer là-dessus?

Mme Karen Lior: Le programme du sceau rouge reconnaît 47 métiers. En Ontario, nous en avons plu de 140.

M. Harold Albrecht: Donc environ un tiers.

Ma deuxième question porte sur les titres de compétences des immigrants. Le problème est-il plus aigu dans certaines professions et est-ce que ce sont parfois les professions elles-mêmes qui font obstacle à l'obtention de ces titres de compétences? Par exemple, pour les professionnels de la santé, est-ce au niveau de l'association professionnelle que se situent les obstacles?

Mme Karen Lior: Oui et non. Certaines associations professionnelles, les associations médicales, contrôlent étroitement l'accès. Les comptables ont fait mieux. Bonnie est déjà venue ici; certains ont de très bons programmes pour la reconnaissance des titres acquis antérieurement. Le projet de loi 124, qui vient d'être présenté en Ontario, constitue une étape pour l'amélioration de cette situation.

Nous faisons venir des gens et leur demandons quelle est leur profession, après quoi il leur est impossible de travailler. Ce ne sont pas seulement les associations professionnelles, c'est le système dans son ensemble, ce qui arrive à une personne avant même qu'elle choisisse de venir au Canada, pendant son voyage vers le Canada et après son arrivée au Canada, et puis il y a ceux que nous décidons de reconnaître et ceux que nous ne reconnaissons pas. Nous choisissons de reconnaître certaines professions. Les gens de métier qui viennent ici ne peuvent pas travailler non plus.

Le problème tient à l'absence d'une politique cohérente et coordonnée du marché du travail qui englobe notre politique de l'immigration. Nous abordons le problème à la pièce au lieu de nous y attaquer globalement; je comprends que c'est un problème immense, mais nous ne nous rendons pas service.

M. Peter Sawchuk: Pas besoin de la tête à Papineau pour comprendre qu'il faut créer un groupe de travail intergouvernemental fédéral-provincial-territorial pour étudier le lien entre l'immigration et le marché du travail. Nous en avons dans beaucoup de dossiers différents qui sont de compétence partagée, comme la fiscalité, les Autochtones, l'environnement. Les ministres du Travail se sont réunis pour en discuter, et c'est un lien essentiel. On pourrait en dire autant de l'apprentissage continu de manière générale, mais il est

important de se pencher sur la question. Il est vraiment important de récompenser les organismes de réglementation professionnelle qui agissent en bons citoyens et qui prennent les bonnes décisions. Cela devrait envoyer un message clair aux autres dont le comportement n'est pas sans reproche.

Mme Karen Lior: Pourrais-je ajouter un commentaire?

Pour un ouvrier qui apprend son métier en Allemagne, les cours théoriques donnent droit à des crédits dans l'éventualité d'études plus poussées. Quelqu'un peut donc apprendre son métier, devenir travailleur qualifié et travailler dans son domaine, pour reprendre ensuite ses études au niveau postsecondaire et obtenir un diplôme de maîtrise ou même un doctorat, et il n'est pas nécessaire de tout reprendre, ce qui n'est absolument pas le cas au Canada. Nous devons donc mettre en place les barreaux de l'échelle, pour ainsi dire, créer des points d'accès.

M. Harold Albrecht: J'ai une autre question sur la reconnaissance des titres étrangers avant l'arrivée au Canada. Comment envisageriez-vous de structurer une organisation, ou quels conseils donneriez-vous au gouvernement, en vue de minimiser la frustration de la part des immigrants qui arrivent ici convaincus qu'on va reconnaître leurs titres, et qui après dix ans sont encore chauffeurs de taxi, profession très noble, mais qui ne correspond pas à leur domaine de compétence? Comment régleriez-vous ce problème?

Mme Karen Lior: Je ne pense pas qu'il y ait de solution facile.

Il y a à Toronto une organisation appelée WES, pour World Education Services, qui travaille avec les gens pour essayer d'évaluer leurs titres de compétences. Je pense que l'on pourrait mettre en place un système semblable dans les ambassades et consulats du Canada à l'étranger, pour que les gens fassent faire cette évaluation avant de décider de venir au Canada. Cela aiderait peut-être.

• (1120)

M. Harold Albrecht: Il y a donc une organisation dont nous pourrions peut-être utiliser l'expertise. Nous n'avons pas besoin de tout réinventer.

Mme Karen Lior: Au Québec, il y a tout un système qui est en place et qui fonctionne depuis des années. L'Alberta a un système. Mais les responsables des différentes provinces ne se parlent même pas. Oui, il y a des systèmes qui fonctionnent.

M. Harold Albrecht: Merci.

J'ai une question pour Mme Verma au sujet de la troisième recommandation, soit la création d'un processus d'appel impartial et transparent.

Mme Veena Verma: Oui.

M. Harold Albrecht: Pourriez-vous nous décrire le processus d'appel actuel, s'il y en a un?

Mme Veena Verma: C'est différent pour chaque catégorie.

Je pourrais vous parler du programme des travailleurs agricoles migrants, du programme des travailleurs agricoles saisonniers, par exemple. D'autres que moi pourraient vous parler du programme des aides familiaux résidents.

Voici comment cela fonctionne... Comme vous le savez, il existe un protocole d'entente, et les travailleurs doivent aussi signer des contrats d'emploi lorsqu'ils viennent ici. Il n'y a pas de consultations avec les travailleurs avant leur arrivée. Pour expliquer cela, on fait valoir que les négociations se font avec les gouvernements des États. Cependant, je crois qu'il y a parfois conflit d'intérêts entre le pays d'origine et le travailleur. Leurs intérêts ne concordent pas toujours. Selon le libellé des contrats, les employeurs peuvent rapatrier un travailleur, sans autre compensation, pour cause de non-respect des règles, de refus de travailler ou de toute autre raison jugée suffisante.

M. Harold Albrecht: Si j'ai bien compris votre réponse, il n'y a pas de processus d'appel.

Mme Veena Verma: Il n'y a absolument aucune possibilité d'appel.

M. Harold Albrecht: C'est ce que je voulais savoir.

Mme Veena Verma: Il faudrait s'adresser aux tribunaux et invoquer le bris de contrat.

M. Harold Albrecht: Je ne savais pas si le processus actuel était déficient ou s'il n'y en avait pas. D'après votre réponse, il n'y en a pas.

Mme Veena Verma: C'est exact. Le seul recours de ces travailleurs est de se prévaloir du système judiciaire de la même façon qu'un Canadien le ferait, c'est-à-dire se présenter devant un tribunal et loger une plainte pour congédiement injustifié, je suppose.

M. Harold Albrecht: Merci.

Le président: Merci, monsieur Albrecht.

Nous allons passer au deuxième tour de table. Chaque intervenant aura cinq minutes pour la question et la réponse.

Monsieur D'Amours.

[Français]

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

Mes questions s'adresseront à Mme Verma et Mme Devries.

En tant que député libéral du Nouveau-Brunswick, j'ai appuyé dans ma circonscription un projet que le gouvernement précédé d'un financé, qui s'appelait Carrefour d'immigration rurale et dont le but était de faciliter l'intégration des immigrants au milieu francophone rural du pays. Je suis conscient que la même chose existe au niveau anglophone. C'est une question d'intégration. Premièrement, il faut faire comprendre à la population que nous sommes tous ici des immigrants. Deuxièmement, c'est la tolérance qui est un peu plus difficile à implanter dans certaines régions.

Vous dites que les gens ne reçoivent pas nécessairement le salaire que reçoivent les travailleurs canadiens ou les travailleurs demeurant au Canada et ayant la citoyenneté canadienne. Vous me direz si j'ai tort, mais je crois que s'il y a des gens qui sont ici pour travailler en agriculture de façon temporaire et qui n'ont aucun statut, comme vous l'avez mentionné, c'est parce qu'il y a un besoin, ou encore parce que les travailleurs demeurant actuellement au Canada et ayant leurs papiers de citoyenneté ne veulent pas certains de ces emplois, ou tout simplement parce qu'il y a un manque de travailleurs.

Si les personnes ayant leur citoyenneté ne veulent pas ces emplois ou que des industries comme celle de l'agriculture manquent vraiment d'employés pour assumer leurs obligations, on devrait s'assurer que ces travailleurs soient respectés, parce qu'on a besoin d'eux. Travaillons en conséquence et donnons-leur le coup de main nécessaire: c'est une question de respect.

En répondant à la question de mon collègue Albrecht, vous avez lu la section qui mentionne que l'employeur peut renvoyer quelqu'un pour « toute autre raison ». Je sais que les travailleurs immigrants n'ont pas de protection et n'iront pas se plaindre de peur de perdre leur emploi et d'être renvoyés chez eux. C'est certain que cette situation risque de faire en sorte que ces gens ne reçoivent pas un salaire équitable pour le travail qu'ils font. Il serait donc primordial d'établir des règles justes et équitables pour ces travailleurs, compte tenu du fait qu'on en a besoin au Canada. Ce n'est pas comme si on n'en avait pas besoin. S'il y a des ententes entre pays, c'est certainement parce qu'on a besoin d'eux.

Donc, si j'ai bien compris, un de vos objectifs est de faire en sorte qu'il y ait des documents pour assurer le respect de ces gens au niveau de leur travail.

•(1125)

[Traduction]

Mme Veena Verma: Pardon, y avait-il une question?

M. Jean-Claude D'Amours: C'est une simple question de respect.

Mme Veena Verma: Tout à fait.

M. Jean-Claude D'Amours: Si nous avons besoin de ces travailleurs dans divers secteurs industriels au Canada, nous devrions les traiter avec respect. Il faudrait adopter une mesure législative pour garantir qu'ils ne sont pas persécutés ou maltraités. Si je ne m'abuse, c'est essentiellement ce que vous nous demandez de faire. Vous voulez obtenir l'assurance que nous établirons un cadre quelconque qui mettrait ces personnes à l'abri de la persécution, qui leur garantirait un salaire juste et qui leur donnerait la possibilité de loger des plaintes.

Mme Veena Verma: Absolument, et c'est bien le problème. À l'heure actuelle, toute plainte équivaut à un billet de retour dans leur pays. Si l'on prend le cas des travailleurs agricoles et des aides familiaux résidents, s'ils sont congédiés ou si un employeur décide qu'ils ne font plus l'affaire, ils perdent leur revenu et leur toit. N'oubliez pas qu'ils habitent chez l'employeur. Leur permis précise qu'ils peuvent rester au Canada pendant deux mois en toute légalité, mais si l'employeur décide de mettre fin arbitrairement à leur emploi, ils perdent du même coup leur logement et, généralement, leur réaction est de prendre le prochain avion pour rentrer chez eux. Ils n'ont nulle part ailleurs où aller.

Il faut instituer un mécanisme de résolution des différends transparent conçu spécifiquement pour répondre aux préoccupations et à la situation des travailleurs étrangers temporaires au Canada. Le système juridique actuel et les mécanismes de plainte ne fonctionnent pas pour ces travailleurs compte tenu des conditions en vertu desquelles ils viennent au Canada. Il faut concevoir une structure qui leur permette de porter plainte et d'obtenir de meilleures conditions de travail. Le respect est primordial. C'est le principal sujet de plainte de la part de tous les travailleurs.

Francisco Rico, qui travaille au FCJ Refugee Centre, voudrait aussi intervenir.

M. Francisco Rico-Martinez (Co-président, Groupe de travail - Protection au Canada, Conseil canadien pour les réfugiés): En termes de stabilité et d'intégration, la solution consiste peut-être à accorder à ces travailleurs plein statut au Canada. Nous faisons venir ici des gens sur une base temporaire. Lorsque nous accueillons des travailleurs, nous créons des problèmes sociaux ici et chez eux car nous séparons des familles. Il n'est pas possible pour un père ou une mère de s'intégrer à une société lorsque l'un de ses principaux soucis est de faire venir sa famille. Ces travailleurs envoient de l'argent dans leur pays. Leur priorité, ce sont leurs enfants et tout ce qu'ils ont laissé derrière. Ensuite, nous leur demandons d'apprendre l'anglais pour s'intégrer, d'embrasser nos valeurs, etc.

Si nous avons besoin de travailleurs dans différents secteurs, la seule façon de les traiter avec respect est de leur accorder plein statut. Ainsi, ils ne dépendront pas de leur employeur à cet égard. La décision devrait être uniquement fonction de leurs compétences et de leurs droits. Au Canada, le concept des travailleurs temporaires a été élaboré il y a environ 70 ans, et il n'a pas été réexaminé depuis.

Nous devrions supprimer la règle d'or d'Immigration Canada selon laquelle il faut présenter une demande à partir d'un autre pays. Pourquoi en est-il ainsi alors que les gens qui sont déjà ici pourraient présenter leur candidature? Si nous avions des programmes correspondant à leurs compétences, ils pourraient y avoir accès pendant leur séjour au Canada. Ils ne seraient pas tenus de rentrer dans leur pays et de revenir avec un permis de travail.

Le concept de l'immigration en vigueur au Canada va à l'encontre du système mondial, du marché et du développement économique. Il empêche le Canada de se procurer les ressources dont il a besoin. Il est absolument contraire à nos intérêts.

• (1130)

Le président: Nous faisons venir ici, sur une base temporaire, des gens productifs qui se comportent en bons citoyens. Ensuite, nous faisons en sorte qu'il est tellement difficile pour eux de présenter une demande de statut que, dans les faits, cela leur est interdit. Maintenant, nous autorisons les étudiants étrangers à travailler. Cela a changé tout récemment. C'est un premier pas formidable. Ils travaillent pendant qu'ils font leurs études ici. Ensuite, nous les renvoyons chez eux pour qu'ils puissent présenter une demande. À maintes reprises, on m'a dit qu'étant donné la pénurie de travailleurs, nous devons traiter ces gens avec respect et modifier les formalités.

Madame Verma, vous dites qu'on ne devrait pas les qualifier de migrants illégaux. En réalité, ce qu'ils font est illégal, mais nous devons changer le système de façon à ce qu'il ne soit pas si compliqué pour quelqu'un qui souhaite produire et contribuer à la société canadienne d'entrer au Canada. Il s'agit d'essayer d'assouplir le système au lieu de conserver un système aussi compliqué qu'il l'est à l'heure actuelle. Je crois savoir que les travailleurs temporaires sont traités différemment. Votre message est clair: vous souhaitez qu'on accorde à ces travailleurs qui souhaitent produire et contribuer à la société canadienne tout le respect qu'ils méritent.

Merci de vos commentaires.

Madame Bonsant.

[Français]

Mme France Bonsant: Merci.

Je m'adresse également à vous, madame Verma.

Au Québec, nous avons notre propre système d'immigration. Le Québec a le droit de choisir ses immigrants. Je connais des gens qui ont accueilli des immigrants du Mexique qui sont venus travailler ici. Pour les accommoder, ces gens ont appris l'espagnol. C'était plus

facile de communiquer avec eux. J'espère qu'au Québec, on traite bien ces immigrants.

Avez-vous une comparaison entre provinces? Existe-t-il des provinces où les immigrants sont moins bien traités que dans les autres provinces? J'aimerais savoir cela.

Deuxièmement, je vis dans un milieu où il y a une université française et une université anglaise. Beaucoup de jeunes immigrants — des néo-Québécois et des néo-Canadiens — ont atterri chez nous, mais ils ont des diplômes non reconnus par le Québec ou le Canada. C'est leur problème.

Je vous donne l'exemple d'une personne qui a étudié en droit en Argentine. Là-bas, les droits ne sont pas tout à fait les mêmes qu'au Québec et au Canada. J'ai aussi à vous soumettre le cas d'un travailleur manuel qui fait du béton. Or, le béton qu'on fait au Mexique n'a pas les mêmes propriétés que celui du Québec et du Canada, où il fait froid. Il y a un processus à suivre. Il faut que cette personne réapprenne à mélanger les bons ingrédients.

Je crois que le problème n'est pas l'immigré qui arrive, mais le consulat canadien qui ne donne pas l'heure juste.

Quand l'immigré demande d'aller au Canada, c'est bien beau, mais quand il arrive ici, c'est comme s'il se trouvait tout à coup devant un mur. On ne peut pas donner de l'emploi à des ingénieurs qui viennent de l'extérieur, parce que nous avons un surplus d'ingénieurs au Québec. Il faut donc faire attention de choisir la bonne personne au bon moment pour le bon emploi.

Voici maintenant ma troisième question. Nous faisons face à une réalité, celle de la religion. Il faut faire attention à cela aussi, parce que certaines religions limitent le travail que les personnes peuvent effectuer. J'aimerais vous entendre aborder ce sujet.

J'espère que vous avez bien compris mes trois questions.

[Traduction]

Mme Veena Verma: Je suis désolée, pourriez-vous répéter la dernière question?

[Français]

Mme France Bonsant: On a une réalité, et c'est celle de la religion. À cause des limites de certaines religions, qu'il s'agisse de la religion musulmane, protestante, catholique, sikh ou peu importe, il faut faire attention à certains facteurs qui peuvent limiter le travail que les personnes peuvent effectuer. Je voudrais vous entendre à ce propos et savoir si vous recevez beaucoup de plaintes à propos des immigrants de religion différente.

• (1135)

[Traduction]

Mme Veena Verma: J'ai du mal à comprendre que la religion ait une incidence sur le travail. Je vous demanderais d'être plus spécifique à ce sujet. Par exemple, je suis Hindou et Sikh, et je n'ai connaissance d'aucune restriction. Je ne connais pas...

[Français]

Mme France Bonsant: D'accord.

Sur le plan médical, par exemple, il faut que ce soit une femme qui examine la femme musulmane. Les médecins qui arrivent de l'Arabie n'ont pas les mêmes études ou la même reconnaissance de leurs capacités, sur le plan médical, que ceux du Québec ou du Canada, à cause des ordres professionnels. Avez-vous entendu des plaintes en ce sens?

Mme Veena Verma: Non.

Mme France Bonsant: À vous, monsieur.

[Traduction]

M. Francisco Rico-Martínez: Les problèmes que nous avons dans ce domaine sont très limités. Il n'a pas été difficile pour nous de trouver une solution en milieu de travail. Sur le plan de l'employabilité, la religion ne crée ni plus ni moins de problèmes. Essentiellement, tout se règle au sein de leurs propres communautés.

La difficulté tient au fait que nous ne consultons pas les communautés que nous accueillons. Nous tentons d'imposer des solutions, et c'est cela qui crée un problème. C'est en discutant avec leurs porte-parole que nous réussissons à résoudre les problèmes.

Mme France Bonsant: D'accord.

Mme Veena Verma: Voici Cecilia Diocson, représentante de la National Alliance of Philippine Women in Canada.

Mme Cecilia Diocson (directrice générale, National Alliance of Philippine Women in Canada, Initiatives canadiennes oecuméniques pour la justice (KAIROS)): Bonjour.

Je vous remercie beaucoup de me donner l'occasion de parler brièvement du programme concernant les aides familiaux résidents.

Vous vouliez savoir ce qui était différent dans les autres provinces, par rapport au Québec. Au Québec, les aides familiaux résidents n'ont pas droit à l'indemnisation des accidents du travail. Je pense que c'est très important. Ces travailleurs ont des droits restreints, mais ils doivent être indemnisés lorsqu'ils subissent des blessures au travail. Cette mesure est en vigueur dans d'autres provinces. En Colombie-Britannique, les travailleurs temporaires sont inclus depuis 1985. Au Québec, ce groupe de travailleurs lutte encore pour obtenir cela.

[Français]

Mme France Bonsant: Merci beaucoup.

[Traduction]

Le président: Merci. C'est tout le temps dont nous disposons.

Monsieur Albrecht, pour cinq minutes.

M. Harold Albrecht: Merci.

Je vais essayer de poser une question d'une minute à Mme Verma.

Peut-on supposer que la totalité des travailleurs temporaires qui viennent ici souhaitent devenir résidents permanents du Canada? Est-ce qu'un certain nombre d'entre eux viennent ici pour profiter des possibilités d'emploi et souhaitent vraiment rentrer dans leur pays? Est-ce un problème?

Mme Veena Verma: Pour ce qui est des travailleurs mexicains, je sais que le consulat du Mexique recrute uniquement des travailleurs mariés pour venir au Canada car c'est une garantie qu'ils rentreront au pays.

Cela dit, veulent-ils rester au Canada? S'ils pouvaient amener leur famille au Canada, je pense que cela augmenterait sans doute le bassin des travailleurs désireux de venir s'établir ici. Tant les aides familiaux résidents que les travailleurs agricoles sont exclus de la

catégorie de la réunification des familles. Leur famille ne peut venir au Canada. Seul le travailleur peut venir.

J'ai parlé à certains travailleurs mexicains qui sont venus ici et qui n'ont pas aimé leur expérience. Par conséquent, ils travaillent ici pour la durée de leur contrat, ils rentrent chez eux et ne reviennent pas l'année suivante.

M. Harold Albrecht: D'accord. Mais pensez-vous que les choses seraient différentes s'ils pouvaient venir avec toute leur famille, ce qui me paraît fort raisonnable.

Mme Veena Verma: Tout à fait.

M. Harold Albrecht: Merci.

J'ai une question pour le groupe de l'Association canadienne des retraités; peu importe qui y répond. J'ai remarqué dans votre document un paragraphe préconisant la création d'une caisse d'assurance-emploi distincte pour les aidants familiaux. Cela m'apparaît logique. À mon avis, non seulement les personnes de plus de 55 ans apportent une contribution valable à notre économie et à l'assiette fiscale de notre pays...

J'aimerais savoir une chose. Avez-vous fait une étude sur l'incidence positive qu'une telle mesure pourrait avoir sur le système de soins de santé? Si un dispensateur de soins recevait un incitatif pour s'occuper d'un parent ou d'un voisin à son domicile, cela aurait-il pour effet d'alléger la pression sur le système? Y a-t-il des études en ce sens?

• (1140)

Mme Judy Cutler: Nous avons fait quelques études et il en existe d'autres. Je ne pense pas que les aidants naturels aient besoin d'incitatifs. J'ai été moi-même aidante à deux reprises: une fois pour ma mère...

M. Harold Albrecht: Je ne pensais pas vraiment à des incitatifs, mais plutôt à ce qu'il en coûte au système de soins de santé de ne pas leur permettre de le faire.

Mme Judy Cutler: Je n'ai pas de chiffres en dollars, mais je peux vous dire que, d'après ma propre expérience, si je n'avais pas été là 24 heures sur 24 et sept jours sur sept pour ma mère, elle aurait été placée dans un établissement. Et si je n'avais pas été là pour mon frère, il aurait probablement séjourné plus souvent à l'hôpital qu'à la maison.

M. Harold Albrecht: Le coût aurait été dix fois plus élevé.

Mme Judy Cutler: Il aurait été dix fois plus élevé, sans compter que les aidants naturels sont le cœur même du système de soins de santé à domicile. Si nous voulons avoir un système efficace de soins à domicile, comme on le disait pour d'autres personnes, nous devons respecter les aidants naturels.

M. Harold Albrecht: Philosophiquement et anecdotiquement, je comprends assurément qu'une telle proposition susciterait beaucoup d'appuis. Je me demande seulement si des études ont été faites. Je n'essaie pas de vous mettre sur la sellette, mais je trouve qu'il serait intéressant de commander une étude pour répondre à cette question.

Mme Judy Cutler: Pourrais-je ajouter qu'il y a un programme de soins palliatifs en phase terminale, et je crois savoir que le gouvernement s'étonne que les gens ne fassent pas plus souvent appel à ce programme.

Premièrement, beaucoup de gens n'en connaissent pas l'existence, mais surtout, il faut avoir travaillé au cours de l'année en question. Donc, si quelqu'un est un aidant naturel depuis deux ans, il n'est pas admissible au moment où le patient entre en phase terminale.

M. William Gleberzon: Par ailleurs, pour ajouter à ce que Judy a dit, il existe un crédit d'impôt pour aidants naturels. Mais encore là, il faut travailler pour bénéficiaire du crédit d'impôt. Il faut donc reconnaître les réalités d'un système qui, comme Judy l'a dit, est la base même de notre système de soins de santé. En effet, à moins de pouvoir compter sur quelqu'un à la maison pour s'occuper du patient qui reçoit rapidement son congé de l'hôpital, rien ne va plus.

À l'heure actuelle, notre système national de soins à domicile, à supposer qu'il existe, est fondé sur l'hypothèse voulant que l'on doit retirer les gens des hôpitaux le plus rapidement possible pour les envoyer en convalescence à la maison. Mais on prévoit très peu d'avantages ou de soutien pour s'assurer que ce soit possible.

M. Harold Albrecht: Merci.

J'ignore si Peter veut ajouter quelque chose.

M. Peter Sawchuk: Certaines études ont évalué en dollars l'incidence économique du travail à la maison, dont une grande partie consiste à dispenser des soins à des parents qui ont des problèmes de santé. Je pourrais vous envoyer une dizaine de références, et vous pourriez en trouver des dizaines d'autres, dans lesquelles on établit avec précision les retombées en dollars.

Des estimations prudentes ont établi ce chiffre quelque part entre dix et — certains vont très loin, jusqu'à la moitié du PIB, quasiment. Maintenant, cela vaut pour la totalité du travail à la maison, dont la moitié consiste à mon avis en des soins à domicile. Quand on prend connaissance de ces chiffres, on constate que cela représente une valeur énorme pour laquelle nous ne faisons pas de formation, nous ne donnons pas de soutien et, évidemment, nous ne payons rien.

M. Harold Albrecht: Je pense que nous devons travailler davantage cette question. Nous pourrions par exemple faire une compilation des innombrables études qui ont été faites et en faire un sommaire sur lequel je pourrais m'appuyer, à titre de député, pour dire: voici la preuve, maintenant passons à l'action.

M. William Gleberzon: Nous avons vu des études, notamment celle de l'Université de l'Alberta, qui font miroiter des économies de cinq milliards de dollars.

M. Harold Albrecht: Merci.

Le président: J'ai deux ou trois questions avant de terminer.

Je m'adresse à M. Sawchuk. Au sujet des titres étrangers, nous étions hier à Québec où l'on nous a dit que, comme vous y avez fait allusion tout à l'heure — peut-être était-ce vous, Karen — ce sont effectivement les provinces qui sont responsables de la reconnaissance des titres étrangers. Notre interlocuteur a émis une réserve, disant que nous pouvons bien essayer d'établir une organisation nationale de reconnaissance des titres étrangers, mais que ce sont en fait les provinces qui décident.

Je voudrais que vous me parliez des dédoublements. Avez-vous des craintes à ce sujet? Je me rends compte que nous essayons d'aller de l'avant dans ce dossier, mais il y a aussi la possibilité de faire double emploi. Je me demande ce que vous pensez de notre proposition et je vous invite aussi à nous parler des éventuelles incidences sur les activités provinciales et nationales.

M. Peter Sawchuk: Je ne sais pas très bien ce que vous proposez, mais il est certain, comme Karen l'a dit, que littéralement des centaines d'études se sont accumulées depuis 20 ans sur l'incohérence entre les provinces et territoires et l'absence de cohérence entre les politiques d'immigration et du marché du travail. Karen a dit que nous n'avons aucune politique économique. À certains égards, c'est dans le développement des ressources humaines que nous nous en

rapprochons le plus. C'est ce qui ressemble le plus à une politique économique chez nous, et c'est un véritable problème.

À un moment donné, j'ai évoqué le besoin d'un groupe fédéral-provincial-territorial. C'est absolument crucial. Les solutions existent. Un comité de ce genre pourrait faire intervenir un groupe d'experts. Vous pourriez avoir le soutien non seulement des chercheurs, dont je suis, mais aussi d'un groupe également puissant de gens qui pourraient vous communiquer des données précises sur les programmes.

Nous venons juste de tenir une conférence là-dessus, au début d'octobre, organisée par la Commission de la formation de Toronto et le Centre for the Study of Education and Work. Pour moi, l'un des thèmes qui ont émergé de cette conférence est qu'il y a une énorme quantité de recherches et de solutions qui existent. Il suffit de rassembler tout cela.

Et puis il y a la question difficile et épineuse de l'encadrement des organismes de réglementation professionnelle. Autre question tout aussi épineuse, comme je l'ai dit: obtenir que les responsables de l'immigration communiquent avec les ministères du Travail.

• (1145)

Le président: Très bien. Je suppose que l'une des recommandations découlant du rapport est la création de ce groupe de travail provincial-territorial; comme vous l'avez dit, il ne faut pas être la tête à Papineau pour comprendre qu'il faut lancer le débat sur tout cela. Je suppose que tous comprennent que nous aurons probablement des problèmes quand nous commencerons à discuter avec les associations, les provinces, etc. Peut-être pourrions-nous prendre quelques mesures qui tombent sous le sens et qui apporteront des résultats concrets.

Je me tourne maintenant vers Bill et Judy. Je tiens à vous remercier pour le travail que vous faites à la CARP. C'est du très bon travail. On nous a parlé de l'âgisme à St. John's et à Halifax. L'âgisme me préoccupe énormément. Je ne crois pas que nous traitions les personnes âgées avec tout le respect qu'elles méritent. Je crois que ce groupe constitue un réservoir de sagesse.

Compte tenu de tout ce dont nous avons parlé, que faudra-t-il donc faire? Sauf à se mettre en mode de crise et prendre conscience que nous avons effectivement des gens qui aimeraient travailler... et il faut reconnaître que parfois, ce serait seulement 20 heures par semaine. La personne qui prend sa retraite ne veut probablement pas continuer de travailler 40 heures par semaine.

Je me rends compte que ma question est un peu emberlificotée parce qu'il y a tellement de domaines différents qui sont en cause et dans lesquels on peut intervenir, par exemple au moyen de la fiscalité, mais pour ce qui est de l'âgisme, que pouvons-nous faire exactement? Les gens parlent d'« éducation », mais de quoi s'agit-il? C'est un peu difficile de nous représenter ce que cela pourrait être.

Quelle est votre suggestion?

Mme Judy Cutler: Je pense qu'il nous faut un certain leadership politique. On n'entend pas souvent parler des personnes âgées ni même des Canadiens d'âge mûr. Nous n'avons pas un ministre chargé des personnes âgées. Nous avons un secrétariat des personnes âgées qui semble plutôt inefficace actuellement. Nous n'avons pas de conseil des personnes âgées, comme on nous l'avait promis.

Les gouvernements d'un bout à l'autre du pays doivent faire preuve de leadership dans ce domaine. Nous avons rencontré certains des aspirants à la direction du Parti libéral et il n'est pas non plus question des personnes âgées dans leurs débats. Nous devons commencer à nous occuper de ce dossier.

Peut-être que le rapport du Sénat va paver la voie, mais comme Peter l'a dit, il y a tellement de rapports et d'études qui ramassent la poussière sur les tablettes; nous devons commencer à les prendre au sérieux et à passer de la recherche à l'élaboration de politiques, au lieu de nous contenter d'accumuler de l'information. C'est le gouvernement qui pourrait s'en charger.

M. William Gleberzon: Sauf votre respect, je crois que les politiciens doivent voir la question dans une perspective différente, allant au-delà d'un cadre de trois, quatre ou cinq ans, pour établir un plan d'action.

La réalité est que la nature même de notre pays et d'une bonne partie du monde va changer fondamentalement. Parce qu'il y aura beaucoup plus de gens ayant des cheveux comme les miens — peut-être plus de cheveux que moi, mais enfin comme les miens —, en fait une personne sur quatre. C'est une réalité sans précédent, cela ne s'est jamais vu, et cela veut dire, pour aller dans le sens de ce que Judy a dit, que si les politiciens sont prêts à admettre l'existence de cette nouvelle réalité, nous pourrions nous y attaquer dans toutes ses manifestations. Et quand on parle d'éducation, en un sens, cela pourrait prendre la forme — je vais utiliser un mot qu'aucun d'entre nous n'aime utiliser — d'une sorte de campagne de propagande pour amener les gens à comprendre à coups de petits messages très simples que c'est la réalité nouvelle et que l'on a affaire à des gens qui sont bien davantage que des braves vieillards qui nous ont fait des faveurs il y a 50 ans. Ces gens-là, ce sont nous, mais pas seulement nous; ce sont aussi les gens qui ont 26 ans aujourd'hui et qui, dans 40 ans... Ce sont simplement les mêmes personnes qui sont à une étape différente de leur vie.

C'est donc une manière complètement différente d'envisager la question, une perspective qui est nécessaire. Et je crois que c'est possible. Je ne crois pas que ce que je dis, ce ne sont que des vœux pieux.

• (1150)

Le président: Je crois que c'est une observation très juste.

Allez-y, Judy.

Mme Judy Cutler: C'est une perspective différente, mais pour accueillir à bras ouverts la population vieillissante, il faut lui donner la possibilité de participer pleinement pour que les gens puissent prouver que l'âgeisme est injustifié, que tous les mythes véhiculés ne sont justement rien d'autre que des mythes.

C'est une chose de se contenter d'en parler, mais nous devons créer des possibilités de vie active, d'apprentissage tout au long de la vie, de participation et d'engagement dans les collectivités et la société, dans l'industrie, dans toutes les sphères de la vie.

Le président: C'est très bien. J'ai en quelque sorte paraphrasé tout à l'heure. Quand on parle d'âgeisme, ce n'est pas seulement une campagne publicitaire. Il faut faire la preuve par le leadership à tous les niveaux de gouvernement que nous nous soucions de cette population et que nous sommes disposés à travailler pour lui donner l'importance qu'elle mérite. Il faut aussi s'assurer de créer un mécanisme nous permettant d'avoir une rétroaction pour être en mesure d'agir sur les éléments importants, ce qui montrerait en fait à la société que nous sommes sérieux, que les gouvernements sont sérieux et qu'ils veulent s'attaquer non seulement à l'âgeisme, mais à l'ensemble de la problématique associée à cette population vieillissante.

Mme Judy Cutler: Mais tout cela de manière positive et constructive, il ne faut pas se contenter d'encourager les gens à faire bonne figure aux personnes âgées et à leur dire qu'ils sont de braves gens.

Le président: Oui, absolument.

Mme Judy Cutler: Ils ont beaucoup à offrir. Je dis qu'il faut leur permettre de nous l'offrir.

M. William Gleberzon: Et puis il y a la réalité, et c'est l'objet même de votre enquête, voulant que ces gens-là doivent contribuer — et pas seulement en termes d'emploi, mais à de nombreux niveaux, parce qu'ils vont représenter un pourcentage important de la population. Les gens de la génération d'après-guerre ont toujours été habitués à voir la société se plier à leurs caprices et il n'y a probablement aucune raison de croire qu'une fois à la retraite, ils vont agir différemment. C'est donc faire une faveur à tout le monde que de s'assurer qu'ils aient toutes les possibilités voulues de s'engager pleinement.

Le président: Voilà qui est excellent.

En conclusion, je tiens à remercier tout le monde d'être venu. Je pense que vous vous rendez compte que chacune de vos organisations mérite de se faire entendre et de faire valoir son point de vue. À mesure que nous étudions l'employabilité, nous nous rendons compte que le sujet est vaste et recoupe de nombreuses frontières. J'ai entendu au moins deux ou trois fois des intervenants nous dire que chaque question abordée recoupe de nombreuses compétences et que nous devons envisager de travailler ensemble, avec tous les ministères, que rien ne pourra se faire isolément.

Je vous remercie d'être venus et d'avoir participé à nos travaux et je vous souhaite le meilleur succès.

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.