



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 034 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 8 novembre 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 mercredi 8 novembre 2006

• (1020)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous poursuivons notre étude sur l'employabilité au Canada. Je tiens à remercier tous les témoins d'avoir pris le temps de venir nous rencontrer aujourd'hui pour discuter d'une question que nous estimons tout à fait cruciale, non seulement aujourd'hui, mais également pour l'avenir.

Je veux d'abord aborder quelques détails d'ordre administratif; j'oublie toujours quelque chose, mais je suis certain que mes collègues interviendront au besoin.

Voici comment nous allons procéder aujourd'hui: vous aurez sept minutes chacun, et je vous demanderais de vous en tenir strictement à sept minutes parce que nous avons de nombreux témoins. Si vous n'avez pas le temps d'exprimer toutes vos recommandations, nous essaierons d'y revenir pendant la période des questions. Ensuite, tous les députés auront sept minutes pour les questions et réponses, après quoi nous ferons un deuxième tour de cinq minutes.

Je m'adresse maintenant aux députés: vous avez des documents de recherche. Je vous demanderais de les remettre ensuite à la greffière, pour qu'on puisse vous les redistribuer à la prochaine réunion. C'est l'original du rapport de l'étude sur l'employabilité au Canada. Ce serait donc bien qu'on puisse le ravoir.

Troisièmement, pour ceux d'entre vous qui ont remis des mémoires un peu trop tard, nous ne pouvons pas les distribuer au comité tant qu'ils n'ont pas été traduits. Nous allons nous occuper de les faire traduire. Vous pouvez vous y reporter aujourd'hui, mais même si vous les avez fait parvenir en retard, vous pouvez avoir l'assurance que le comité les recevra à un moment donné, quand ils auront été traduits.

Je vais commencer par M. Kramer.

Merci d'être venu, monsieur. Vous avez sept minutes.

M. Ken Kramer (président, Dystrophie musculaire Canada): Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, je vous remercie de m'avoir invité ce matin. Je m'appelle Ken Kramer. Je suis président du conseil d'administration national de Dystrophie musculaire Canada. Je suis aussi avocat et président du cabinet d'avocats KMK Law Corporation, au centre-ville de Vancouver.

Depuis 1954, Dystrophie musculaire Canada travaille à améliorer la qualité de vie des dizaines de milliers de personnes au Canada qui sont atteintes de maladies neuromusculaires. Notre organisation finance des recherches de pointe en vue de découvrir des traitements et des moyens de vaincre ces maladies. En plus de la recherche, nous

offrons aussi divers services aux Canadiens atteints de ces maladies, notamment de l'aide pour acheter des fauteuils roulants.

Je suis ici aujourd'hui pour vous faire prendre conscience d'une situation lamentable relativement au financement disponible pour les personnes handicapées, et pour offrir des solutions que, je l'espère, vous prendrez sérieusement en considération. Ce sont des idées importantes et je crois fermement qu'en y donnant suite, on encouragerait un taux d'emploi plus élevé parmi ce groupe.

Il y a actuellement des disparités importantes entre les provinces pour ce qui est du niveau de services, de financement et d'accessibilité relativement aux fauteuils roulants. Le résultat de ce manque de financement est que des organismes à but non lucratif comme DMC sont obligés d'utiliser une partie importante de leurs fonds limités pour payer les fauteuils roulants dont les gens ont besoin, au lieu de consacrer cet argent à la recherche qui permettra de trouver un remède aux maladies dégénératives.

Il est vrai que certains programmes provinciaux couvrent intégralement le coût des fauteuils roulants, mais d'autres payent seulement pour les enfants ou pour les assistés sociaux. Certains programmes provinciaux se targuent de délais d'attente de six à huit semaines, mais dans d'autres cas, les gens doivent attendre de six à huit mois pour obtenir ce matériel médical nécessaire. Certains programmes provinciaux offrent des renseignements facilement accessibles sur les exigences du programme et les formalités, tandis que d'autres n'ont même pas de programme officiel pour les fauteuils roulants, ce qui fait qu'il est très difficile de trouver les renseignements nécessaires.

Pour les gens qui en ont besoin, un fauteuil roulant comble un besoin fondamental. Ils ne devraient pas être obligés de puiser dans leurs économies avant de recevoir de l'argent du gouvernement. Si le gouvernement est disposé à payer les opérations de remplacement de la hanche pour permettre aux gens de pouvoir marcher, il devrait aussi payer le fauteuil roulant si c'est ce qu'il faut à une personne pour pouvoir se déplacer. Dans les deux cas, on encourage ainsi l'autonomie, et j'y reviendrai tout à l'heure.

Dans ce but, DMC, de concert avec cinq autres organisations, a récemment lancé une stratégie nationale pour les fauteuils roulants. Nous demandons au gouvernement de mettre en oeuvre les trois mesures importantes suivantes: premièrement, des normes nationales qui garantiraient l'uniformité des niveaux de service et du financement offert dans toutes les provinces aux personnes qui doivent utiliser un fauteuil roulant. Deuxièmement, des paiements de transferts fédéraux permettant aux provinces de payer le coût intégral d'un fauteuil roulant à leurs résidents. Troisièmement, la création d'un lieu d'information à guichet unique pour connaître les programmes provinciaux, les exigences à suivre et les démarches à effectuer pour obtenir un fauteuil roulant, l'information étant disponible par l'entremise d'un service téléphonique national et d'un site Web.

Mais quel est le rapport avec l'employabilité au Canada? Je crois qu'on peut envisager la question sous deux angles: comment cela cadre avec les réseaux de soutien existants des gouvernements, et en quoi l'absence d'un tel service décourage l'emploi. Dans le premier cas, il est important de voir comment le gouvernement aide actuellement les gens à travailler. Qu'il s'agisse d'alphabétisation, d'acquisition des compétences ou encore des soins de santé, les efforts du gouvernement visent à créer des chances égales, dans la mesure du possible, pour permettre à tous de se tailler une place. Dans le cadre du système actuel, il est difficile pour les personnes handicapées d'acquiescer la mobilité, le coût d'un fauteuil roulant étant souvent à leur charge.

• (1025)

Si l'on va au-delà de ces mesures qui relèvent du mandat du gouvernement, il est important de voir comment le statu quo peut en fait rendre inabordable de travailler. La tâche du gouvernement devrait être aussi de s'assurer qu'il y ait toujours une incitation au travail pour tous. Moins il y a d'assistés sociaux, plus le gouvernement a de revenus et moins il a de dépenses, sans même parler de la dignité et de l'indépendance financière. Mais, bien que cela puisse sembler illogique à première vue, certains Canadiens handicapés trouvent plus abordables de se tourner vers l'assistance sociale que d'aller travailler, étant donné que pour occuper un emploi, il leur faudrait vider leur compte en banque pour se procurer un fauteuil roulant, qui peut coûter autant, voire même plus qu'une voiture neuve. Il est clair que la situation est absurde.

Par exemple, le fauteuil dans lequel je suis assis en ce moment coûte environ 25 000 \$. Grâce à ce fauteuil roulant électrique extrêmement perfectionné, je suis autonome et je suis en mesure de diriger mon propre cabinet d'avocats au centre-ville de Vancouver et d'employer trois personnes. Ce serait tout simplement impossible sans ce fauteuil. Maintenant, je suis très chanceux de posséder un tel équipement, mais ce ne sont pas toutes les personnes handicapées qui ont cette chance. Imaginez combien de personnes supplémentaires pourraient être employées ou employeurs si l'accès au matériel permettant la mobilité ne posait aucun problème.

Nous croyons fermement que les mesures que nous recommandons, si on les met en vigueur, influenceront directement sur les perspectives d'emploi des Canadiens et Canadiennes handicapés. De plus, un tel programme ferait du Canada un modèle à suivre pour d'autres pays quant à l'importance et aux avantages d'investir dans ses citoyens. Le temps est venu de faire des fauteuils roulants un élément de base de notre stratégie nationale des soins de santé et, par extension, de la manière dont le Canada encourage ses citoyens à travailler. Nous faisons appel à vous, distingués membres du comité, pour aider à réaliser cette stratégie nationale pour les fauteuils roulants. Tous les Canadiens et les Canadiennes méritent de vivre

avec dignité et autonomie et méritent d'avoir la possibilité de faire un apport valable à la société et à leur collectivité. En l'absence d'un dispositif de mobilité correspondant à leurs besoins, beaucoup de Canadiens ne peuvent pas participer et contribuer à rendre l'économie canadienne plus forte et plus productive.

Je vous remercie pour votre attention. Je vous invite à prendre connaissance du document d'information sur la stratégie nationale pour les fauteuils roulants, que j'ai fait remettre au comité en français et en anglais. Ce document illustre les écarts qui existent entre les provinces pour ce qui est des services, du financement et de l'accessibilité en ce qui a trait aux fauteuils roulants.

• (1030)

Le président: Merci, monsieur Kramer, et merci aussi d'avoir respecté scrupuleusement votre temps de parole. Vous donnez le bon exemple aux autres témoins qui prendront la parole après vous. Et c'est avec plaisir que nous vous rencontrons de nouveau. Je sais que nous nous sommes vus à Ottawa...

M. Ken Kramer: C'est également un plaisir pour moi de vous revoir.

Le président: ...mais cette fois-ci, c'est à notre tour de nous déplacer pour venir vous voir.

Madame Blank, vous avez sept minutes. Vous avez la parole.

Mme Bonnie Blank (présidente, Association canadienne des hygiénistes dentaires): Merci de nous donner l'occasion de prendre la parole devant vous aujourd'hui. Les hygiénistes dentaires sont des prestataires de soins primaires de santé buccodentaire axés sur la prévention des maladies de la bouche et la promotion de la santé buccodentaire. La santé buccodentaire a de profondes répercussions sur la santé générale des Canadiens. La parodontopathie, longtemps considérée comme une infection localisée, est maintenant considérée comme un facteur de risque possible de nombreux troubles de la santé, comme les maladies cardiovasculaires et respiratoires, le diabète et les bébés prématurés ayant un poids insuffisant à la naissance.

Les liens entre la santé buccodentaire et la santé générale font ressortir le besoin d'un système de santé qui intègre toutes les parties du corps, y compris la bouche. Deux changements au chapitre des ressources humaines pourraient appuyer cette intégration. Premièrement, les hygiénistes dentaires doivent être en mesure de travailler avec les autres professionnels de la santé, de façon non dirigée, pour accroître l'accès aux services de santé. Ils doivent aussi avoir un meilleur accès à l'éducation postsecondaire et à la formation professionnelle continue.

Que doit faire le gouvernement fédéral pour appuyer les ressources humaines en santé buccodentaire? Premièrement, il doit supprimer les obstacles qui empêchent d'avoir accès aux services préventifs d'hygiène dentaire. Quel est le principal obstacle? Les hygiénistes dentaires ne sont pas payés directement pour leurs services; dans beaucoup de provinces et territoires, ils doivent travailler pour un dentiste afin d'être rémunérés pour leurs services. Cela crée un monopole des services buccodentaires qui, en bout de ligne, n'est pas à l'avantage du public. Le régime de soins dentaires de la fonction publique et le programme de services dentaires du ministère des Anciens combattants appuient et maintiennent ce monopole en ne payant pas les hygiénistes dentaires pour leurs services. Plusieurs lettres et rapports internationaux appuient le paiement direct des hygiénistes dentaires dans le secteur privé. Les retombées du paiement direct seront une plus grande concurrence et un meilleur accès aux services de santé buccodentaire. Le Bureau de la concurrence du Canada se prononce catégoriquement dans une lettre en faveur de la capacité pour les hygiénistes dentaires de pratiquer leur profession de manière indépendante et sans aucune restriction de la part des dentistes.

Récemment, le Département de la justice des États-Unis et la Federal Trade Commission ont publié un rapport sur la concurrence dans les services de santé démontrant que le contrôle exercé sur les hygiénistes dentaires par les dentistes réduit la concurrence dans le domaine des services de santé buccodentaire. De plus, l'OCDE a publié récemment un rapport sur la concurrence qui fait ressortir l'incidence négative des tentatives faites par les dentistes d'empêcher la pratique indépendante de l'art de l'hygiène dentaire. Les autorités responsables de la concurrence en Irlande ont également critiqué les efforts des dentistes en vue d'empêcher la pratique indépendante de l'hygiène dentaire.

Deux régimes gouvernementaux d'assurance dentaire — le Régime d'assurance dentaire des retraités de la fonction publique fédérale et le Programme de soins dentaires pour enfants (PSDE) de l'Ontario — paient directement les hygiénistes dentaires pour leurs services. Le gouvernement fédéral doit suivre cet exemple et s'inspirer de ces programmes progressistes, ce qui permettrait à la concurrence de s'épanouir et améliorerait l'accès aux services de santé buccodentaire.

Deuxièmement, le gouvernement fédéral doit renforcer les ressources humaines. Le renforcement des ressources humaines par l'éducation permanente est d'importance primordiale pour la profession des hygiénistes dentaires et c'est une exigence dans la plupart des provinces pour l'octroi du permis d'exercice. La formation professionnelle continue permet aux professionnels de la santé de se maintenir à l'avant-garde des progrès constants réalisés en recherche, éducation et technologie. Elle assure la qualité des normes, programmes et services — qualité à laquelle tellement de Canadiens s'attendent aujourd'hui — et garantit l'excellence dans la profession, la reddition de comptes au public et une productivité accrue.

Le gouvernement fédéral peut encourager les professionnels de la santé à participer à la formation professionnelle continue au moyen d'encouragements fiscaux. Nous demandons au gouvernement fédéral de modifier plusieurs définitions qui figurent dans la Loi de l'impôt sur le revenu pour permettre aux professionnels de la santé d'obtenir des déductions pour un plus vaste éventail d'activités d'éducation permanente, y compris des conférences et des cours en ligne. Les définitions de la Loi de l'impôt sur le revenu qu'il faut réviser sont les suivantes: établissement d'enseignement agréé et programme de formation admissible. Il faut réviser les définitions de

manière à permettre aux gens de déduire les dépenses engagées pour participer à des activités de formation continue. Des déductions de l'impôt sur le revenu pour un plus grand nombre d'activités d'éducation permanente donneraient aux Canadiens une incitation supplémentaire à renforcer leurs connaissances et leurs compétences. Il en résulterait un investissement dans l'apprentissage tout au long de la vie, ce qui augmenterait la productivité.

● (1035)

On peut aussi renforcer le capital humain en améliorant l'accès à l'éducation postsecondaire au moyen de prêts étudiants plus généreux. Les hygiénistes dentaires suivent des cours d'une durée de deux à quatre ans dans un collège ou une université. Beaucoup d'étudiants ont du mal à assumer le coût élevé de ces études, qui peut atteindre 40 000 \$. L'élimination des programmes de bourses dans la plupart des provinces impose un fardeau supplémentaire aux étudiants.

En conclusion, vous pouvez apporter des changements cruciaux aux politiques gouvernementales en vue de renforcer les ressources humaines en santé buccodentaire au Canada, améliorant ainsi la santé buccale des Canadiens. Il faut appuyer le paiement direct des hygiénistes dentaires, améliorer l'accès à l'éducation postsecondaire et à l'éducation permanente au moyen d'incitatifs fiscaux, et donner une aide financière pour les études postsecondaires.

Merci. Nous sommes disposés à répondre à vos questions.

Le président: Merci, madame Blank.

Nous passons maintenant à M. Holmes.

M. Perley Holmes (gestionnaire des affaires, International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers - Local 97): Merci.

Je vais faire une brève introduction pour vous expliquer ce qu'est un monteur de charpentes métalliques. Nous faisons partie des métiers de la construction. C'est nous qui installons l'armature dans les structures de béton. Nous installons les poutrelles d'acier qui constituent la structure des immeubles et des ponts. Nous participons à l'érection d'à peu près tous les ouvrages qui ne sont pas construits en bois.

L'hon. Geoff Regan (Halifax-Ouest, Lib.): Vous aimez les hauteurs, n'est-ce pas?

M. Perley Holmes: Ma foi oui, j'ai travaillé en hauteur.

Mais voilà ce qu'est le métier de monteur de charpentes métalliques.

Je représente la section locale. Nous avons environ 1 800 membres dans notre province et nous sommes environ 15 000 au Canada. Nous avons beaucoup de problèmes qui sont étalés dans les journaux, notamment la mobilité et les pénuries de main-d'oeuvre, et c'est ce dont je veux vous parler.

J'ai fait distribuer un graphique. Je ne suis pas sûr que vous l'ayez reçu, mais on y voit les chiffres pour l'achèvement des stages d'apprentissage sur un certain nombre d'années. Voici ce qui arrive quand le gouvernement se mêle de l'apprentissage. Auparavant, nous dirigeons nous-mêmes notre programme d'apprentissage. Depuis 1986, les chiffres disent assez clairement ce qui s'est passé. Quand nous étions responsables du programme, tout allait assez bien.

Quoi qu'il en soit, je vais vous lire une lettre car je vais manquer de temps. C'est une lettre adressée à la précédente ministre des Ressources humaines, Belinda Stronach, en janvier. Elle résume assez bien mon propos et je vais essayer de la lire dans le temps dont je dispose.

À l'honorable madame Stronach:

Je vous écris pour vous demander votre aide en vue de régler un problème continu qui est à mon avis gravement préoccupant, pas seulement pour les membres de mon syndicat, mais aussi pour le grand public. Il s'agit des demandes de recours aux travailleurs étrangers pour répondre à la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée que l'on prévoit en Colombie-Britannique. J'ai déjà écrit à votre bureau pour traiter de cette question de la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée et de la solution que certains préconisent, à savoir recourir aux « travailleurs étrangers ». Cette question exige maintenant votre attention immédiate.

Je voudrais en particulier aborder la question des travailleurs qui installent les barres d'armature dans les ouvrages en béton. Les entrepreneurs non syndiqués qui fonctionnent sous le régime de l'atelier ouvert dans le secteur de la construction résidentielle en hauteur réclament énergiquement depuis deux ans que le Canada ouvre ses frontières aux travailleurs étrangers spécialisés en barres d'armature. Ils soutiennent que des projets sont désorganisés, en suspens et que certains pourraient même être annulés à cause de l'incapacité de ces entrepreneurs d'attirer et de conserver à leur service des ouvriers spécialisés en barres d'armature.

Pourtant, une récente étude faite par le Conseil sectoriel de la construction intitulée *Exigences en main-d'oeuvre pour 2005 à 2013* indique un besoin de quelque 300 travailleurs additionnels seulement au cours des trois prochaines années en Colombie-Britannique, plus une centaine d'autres qui seront nécessaires au cours des quatre années suivantes, jusqu'en 2013. Notre position, que je vais énoncer en détails ci-dessous, est que nous sommes plus que capables de répondre à cette demande à même nos ressources humaines nationales.

...il est intéressant de signaler que le même groupe d'entrepreneurs qui réclament avec force le droit de faire venir des travailleurs étrangers pour répondre à une soi-disant pénurie de compétences sont exactement les mêmes entrepreneurs qui n'ont jamais accepté le besoin de programmes officiels d'apprentissage ou de formation, et il n'est absolument pas question pour eux d'accepter quoi que ce soit qui ressemble de près ou de loin à un travailleur qualifié agréé par le programme du sceau rouge. Ces mêmes entrepreneurs sont également essentiellement responsables du puissant groupe de lobbying qui a présidé à la destruction par le gouvernement provincial des programmes d'apprentissage dans la province de Colombie-Britannique.

Par contraste, la section 97 du Syndicat des monteurs de charpentes métalliques a un bilan enviable et dont nous sommes fiers pour ce qui est d'appuyer la formation en apprentissage et au moins 98 p. 100 de nos membres détiennent l'accréditation de monteur de charpentes métalliques décernée par le sceau rouge dans notre province. Le premier programme de formation officiel de monteur de charpentes métalliques, et les premiers locaux consacrés exclusivement à un tel cours, ont été créés et inaugurés par la section 97 en 1956. Par la suite, ce programme a été adopté par l'Association internationale à Washington, DC, et est maintenant utilisé partout en Amérique du Nord. C'est un héritage dont nous sommes fiers au moment où mon syndicat local entame sa 100^e année dans le secteur de la construction au Canada.

Il y a quelques années, un fait alarmant est devenu évident: nous n'attirons pas suffisamment d'apprentis dans notre métier. Cela s'explique par de nombreuses raisons: le manque de travail et la diminution des salaires causés par le système d'appels d'offres et la concurrence du secteur d'ateliers ouverts, qui n'a jamais appuyé l'apprentissage et qui n'est donc pas disposé à assumer la moindre portion du coût associé à la formation des apprentis. De plus, pendant un certain temps, nous avions les salaires les plus bas de tout le secteur des barres d'armature au Canada, et nous étions par conséquent incapables d'attirer des monteurs de charpentes métalliques expérimentés en provenance d'autres régions du Canada. Les salaires ont maintenant augmenté au point que nous avons actuellement 30 poseurs d'armatures métalliques...

En fait, nous en avons une centaine venus d'autres provinces...

qui viennent presque tous du Québec et qui travaillent en Colombie-Britannique. On prévoit que 40 autres arriveront au début de l'année prochaine.

Il est intéressant de signaler que la province de Québec, depuis le décret et la réforme en profondeur de la législation du travail au début des années 1970, a créé les meilleurs programmes de formation et d'apprentissage en Amérique du Nord et peut-être même au monde. Grâce à cet engagement dans le domaine de la formation, il y a maintenant de très nombreux hommes de métier du Québec qui sont extrêmement qualifiés et mobiles et qui sont prêts à aller travailler dans d'autres régions du Canada, y compris en Colombie-Britannique, quand le secteur de la construction ralentit dans leur province.

Les monteurs de charpentes métalliques constituent un groupe de travailleurs mobiles et, grâce à nos liens de fraternité, nous avons la capacité de puiser dans ce précieux réservoir d'hommes de métier canadiens très compétents venant du Québec. Si les entrepreneurs fonctionnant sous le régime de l'atelier ouvert signaient un accord avec nous, ils pourraient eux aussi avoir accès à cette véritable mine d'or. Au lieu de cela, en collusion avec le gouvernement provincial, ils souhaitent faire venir des travailleurs étrangers plutôt que d'employer ou de

former des Canadiens. Je signale que l'un de nos entrepreneurs, Harris Rebar, paye le billet d'avion et une indemnité de séjour à ses hommes de métier, ce que le gouvernement fédéral a déjà fait dans le passé dans certaines régions du pays pour aider les Canadiens en chômage.

● (1040)

Reconnaissant que le ratio apprentis/compagnons diminuait constamment il y a un certain nombre d'années (à l'heure actuelle, 6 p. 100 de nos membres sont des apprentis)...

Le président: Il vous reste une minute, monsieur Holmes.

M. Perley Holmes: D'accord.

...j'ai conçu une proposition appelée l'Initiative pour les monteurs de charpentes métalliques autochtones. Par la suite, une rencontre avec l'ex-ministre Jane Stewart a débouché sur un renvoi au Conseil sectoriel de la construction qui a été chargé d'examiner mon ébauche de projet. Le conseil a parrainé mon projet et obtenu des fonds de RHDCC. À l'heure actuelle, nous sommes en train de lancer en Colombie-Britannique, à titre de projet pilote, le Programme de sensibilisation aux possibilités de carrière pour les monteurs de charpentes métalliques autochtones, avec l'intention d'étendre ce programme à l'échelle nationale plus tard cette année. C'est un merveilleux programme de marketing et de recrutement qui s'adresse au groupe de notre population qui a le taux de chômage le plus élevé et qui pourrait facilement être adapté pour tous les autres métiers à l'avenir.

Je vais m'en tenir là. Je rappelle que j'ai envoyé une trousse et je m'excuse que vous ne l'ayez pas reçue. On y aborde beaucoup de questions relativement à la pénurie de travailleurs qualifiés.

Le président: Merci, monsieur Holmes. Comme je l'ai déjà dit, nous allons veiller à ce que le document, une fois traduit, soit distribué non seulement aux députés présents aujourd'hui, mais à tous les membres du comité. Nous vous remercions beaucoup pour cet exposé.

Nous entendrons maintenant M. Byrne.

M. Pat Byrne (directeur des opérations, District Council 38, International Union of Painters & Allied Trades): Merci beaucoup.

Premièrement, je remercie les membres du comité de m'avoir permis cette fois-ci de prendre la parole, et je remercie aussi les membres du personnel.

La question dont je veux parler est, pour moi, très importante. Elle a de profondes répercussions sur l'avenir de notre économie et de nos jeunes.

C'est drôle, je ne me rendais pas compte que Perley serait ici ce matin et je vais donc aborder certaines questions qui ressemblent beaucoup à celles dont Perley a parlé.

Perley n'est pas le seul qui aime travailler en hauteur. Je suis vitrier de métier, et les gens de ce métier s'occupent d'à peu près tous les immeubles que vous voyez au centre-ville et qui sont revêtus de panneaux de verre, d'aluminium ou de miroir. C'est nous qui faisons cela et quand vous voyez des types suspendus dans le vide le long des flancs des immeubles, sachez que je me suis déjà trouvé dans cette position.

J'ai passé 30 ans à travailler comme vitrier. Mon père avait lui aussi travaillé 30 ans dans ce domaine, et nous sommes donc très fiers de notre corps de métier. J'en suis très fier et j'y suis venu tout naturellement, à la suite de mon père et aussi de mes oncles.

À l'heure actuelle, je suis directeur commercial adjoint du Conseil de district 38. Nous représentons plus de 1 900 travailleurs qualifiés du secteur de la construction dans la province de Colombie-Britannique. Notre secteur comprend un certain nombre de métiers, y compris celui de peintre. Nous représentons aussi tous les peintres industriels et commerciaux de la province et les peintres résidentiels.

En plus des vitriers, nous représentons les travailleurs spécialistes des murs et des plafonds. Nous avons les finisseurs de panneaux muraux secs, qui est un autre métier d'apprentissage.

Nous représentons aussi des travailleurs qui ne sont pas reconnus comme des ouvriers spécialisés, mais qui travaillent dans l'enlèvement des matières dangereuses et le nettoyage industriel.

Nos membres sont partout dans la province, mais sont surtout concentrés dans l'agglomération de Vancouver, sur l'île de Vancouver et dans la région de Prince George.

Je suis sûr que les membres du comité ne seront pas étonnés d'apprendre que le secteur de la construction en Colombie-Britannique est en plein essor actuellement. Les taux d'intérêt faibles et les prix élevés des denrées ont entraîné l'essor de la construction résidentielle et commerciale et nos membres dans l'agglomération de Vancouver et surtout dans le sud de l'île de Vancouver travaillent presque tous. Je pense que nous avons peut-être un taux de chômage de 5 p. 100 à l'heure actuelle.

Je voudrais aborder aujourd'hui devant le comité trois questions que vous examinez: la pénurie de travailleurs qualifiés, les programmes d'apprentissage et la reconnaissance des titres étrangers.

Au sujet de la pénurie de travailleurs qualifiés, on dirait parfois qu'il est impossible de parcourir un journal sans y trouver des articles sur la pénurie de travailleurs qualifiés dans un certain nombre de secteurs: enseignants, infirmières et médecins. Mais dernièrement, en cette période de préparation des Jeux olympiques de 2010, on accorde davantage d'attention à la pénurie d'hommes de métier qualifiés dans le secteur de la construction.

Je suis à la fois d'accord et en désaccord avec cet énoncé selon lequel on aurait une pénurie de travailleurs qualifiés dans le secteur de la construction, et je vais vous expliquer pourquoi.

Ici, dans l'agglomération de Vancouver et dans le sud de l'île de Vancouver, oui, nous avons une pénurie d'hommes de métier qualifiés dans le secteur de la construction, quoique l'ampleur de la pénurie varie d'un métier à l'autre. Mais d'après notre expérience, on ne peut pas en dire autant des autres régions de la province. Dans les Kootenays, par exemple, plus de 50 p. 100 des compagnons électriciens syndiqués sont en chômage. Dans l'intérieur septentrional, plus de 40 p. 100 des électriciens sont en chômage. Dans l'ensemble de la province, 30 p. 100 des compagnons chaudronniers syndiqués sont en chômage, de même que 25 p. 100 des compagnons plombiers.

Nous croyons que le meilleur moyen de s'attaquer à long terme à la pénurie de compétences est de revenir à un programme de formation et d'apprentissage des métiers beaucoup plus solide et complet. Bien que ce soit de compétence provinciale, je vous exhorte à recommander que le gouvernement fédéral joue un rôle de leadership beaucoup plus actif dans ce dossier.

Nous mettons en pratique ce que nous prêchons en matière de formation. Au Conseil de district 38, nous possédons actuellement un local de formation de 26 000 pieds carrés que nous exploitons en partenariat avec nos entrepreneurs. Nous avons préconisé avec force que l'on consacre des ressources additionnelles aux métiers et aux programmes d'apprentissage depuis de longues années, et notre bilan est excellent.

Actuellement, tous les apprentis peintres dans notre province, sans exception, passent par notre installation de formation à Surrey. On ne peut suivre cette formation nulle part ailleurs dans la province. Nous sommes actuellement en train d'agrandir notre école et dès le début

de mars prochain, nous comptons offrir, en partenariat avec l'Institut de technologie de Colombie-Britannique, une formation de vitrier.

À l'heure actuelle, il n'y a en Colombie-Britannique qu'une seule école où l'on peut suivre une formation de vitrier, et c'est l'institut en question. Donc, quiconque travaille à l'extérieur de la région doit venir dans l'agglomération de Vancouver. Nous travaillons aussi en partenariat avec notre association des entrepreneurs vitriers pour voir si nous pourrions offrir cette formation dans l'intérieur, à l'Université Thompson Rivers, et aussi au Collège Camosun, dans l'île de Vancouver.

À l'heure actuelle, un finisseur de panneaux muraux secs dans la province de Colombie-Britannique ne peut plus obtenir ici sa formation technique. Depuis les changements apportés à la Commission de formation et d'apprentissage industriels, ce qui s'est passé quand on a changé le système d'apprentissage chez nous... L'institut de technologie a supprimé son programme de finisseurs de panneaux muraux secs. Nous voulons le ressusciter à l'installation que nous sommes en train de construire.

Collectivement, nous pouvons en faire beaucoup plus pour nous attaquer à la pénurie de compétences, mais il faut que le gouvernement reprenne son rôle de leader qu'il jouait auparavant.

Au sujet de la reconnaissance des titres étrangers, à nos yeux, c'est un problème qui se pose davantage pour les professionnels comme les médecins, infirmières et enseignants. Cela dit, c'est un problème dans le secteur de la construction quand des compagnies invoquent la pénurie de main-d'oeuvre comme prétexte pour demander la permission d'embaucher des travailleurs étrangers.

●(1045)

En bout de ligne, dans le secteur de la construction, nous constatons que quand on demande à embaucher des travailleurs étrangers, c'est trop souvent parce qu'on veut embaucher des travailleurs bon marché. On en a vu récemment des exemples, notamment dans le chantier du nouveau pont Golden Ears construit par Bilfinger Berger, et je suis sûr que Perley pourrait vous en dire beaucoup plus que moi là-dessus. C'est le pont qui traverse le fleuve Fraser entre Langley et Maple Ridge et Pitt Meadows. La compagnie a demandé la permission du gouvernement fédéral pour importer 340 travailleurs étrangers, disant qu'elle n'arrivait pas à trouver suffisamment de travailleurs qualifiés au Canada. Elle dit cela en dépit du fait que le syndicat des monteurs de charpentes métalliques compte des centaines de travailleurs qualifiés en chômage dans l'est du Canada. En fait, Perley m'a montré des lettres qu'il a reçues au nom de plus de 1 200 monteurs de charpentes métalliques canadiens qui seraient disposés à venir travailler dans ce chantier.

Encore une fois, ce dossier est généralement abordé dans le contexte des professionnels, mais quand c'est utilisé comme prétexte pour faire venir des travailleurs qui sont moins payés que les travailleurs canadiens qu'ils remplacent, nous devons dénoncer la situation.

Au bout du compte, si une compagnie a vraiment besoin de faire venir des travailleurs de l'étranger, si le besoin est légitime, on pourrait à tout le moins s'attendre à ce que ces travailleurs soient payés pas un sou de moins qu'un travailleur canadien ayant les mêmes compétences. Faisons en sorte que les Canadiens soient au travail et qu'ils payent des impôts et appuient leurs collectivités.

En conclusion, comme je l'ai dit au début de mon exposé, je voulais essentiellement vous parler d'une pénurie de travailleurs qualifiés, du besoin de mettre davantage l'accent sur les programmes d'apprentissage, et de la reconnaissance des titres étrangers.

J'ai quatre recommandations.

La première est que le crédit d'impôt fédéral pour les employeurs qui embauchent des apprentis soit modifié de manière que le crédit soit augmenté pour chaque stage d'apprentissage complété. À l'heure actuelle, rien n'incite l'employeur à conserver ses apprentis à son emploi jusqu'à ce qu'ils aient achevé leur stage, mais seulement à les embaucher. Nous croyons qu'une augmentation minimale du crédit d'impôt aurait une incidence positive majeure sur le taux d'achèvement des stages d'apprentissage.

Nous aimerions que le gouvernement fédéral joue un rôle de leader pour ce qui est des métiers et de l'apprentissage. Nous reconnaissons le travail qui a été fait jusqu'à maintenant, mais nous croyons qu'il est essentiel de revitaliser la classification du sceau rouge. Nous recommandons que le gouvernement examine le travail accompli par le gouvernement de l'Alberta et qu'il encourage les autres gouvernements provinciaux à adopter cette approche provinciale. Le gouvernement fédéral devrait exiger des compagnies qui cherchent à importer des travailleurs étrangers qu'elles fassent la preuve que les travailleurs canadiens disponibles ne possèdent pas les compétences nécessaires.

De plus, nous aimerions que l'on augmente le budget de l'organisme fédéral responsable de vérifier qu'il existe vraiment une pénurie de travailleurs. Nous avons eu des conversations officieuses avec des gens dans ce secteur qui nous disent qu'il leur est impossible de mener des enquêtes approfondies dans ces dossiers à cause du manque d'argent et de personnel au ministère.

Je vous remercie encore de nous avoir accordé de votre temps ce matin. Je suis désolé d'avoir été un peu long, mais s'il reste du temps, nous serons ravis de répondre à vos questions. Merci.

• (1050)

Le président: Merci, monsieur Byrne. Nous vous sommes très reconnaissants pour cet exposé.

Nous allons passer à nos derniers témoins, M. Chan et Mme Mitchell, qui auront sept minutes.

M. Tung Chan (président, United Chinese Community Enrichment Services Society): Bonjour, mesdames et messieurs. Je m'appelle Tung Chan et je suis directeur général de SUCCESS. Tout d'abord, je vous remercie de me donner l'occasion de prendre la parole devant vous.

SUCCESS est un organisme sans but lucratif qui existe depuis 1973. Nous avons 12 bureaux dans le Lower Mainland, 350 employés et, au total, 9 000 bénévoles. Notre budget s'élève à 17 millions de dollars par année, et je remercie le gouvernement, qui nous subventionne à hauteur de 80 p. 100. Nous allons chercher les 20 p. 100 qui restent auprès de la collectivité par des activités de financement et à l'interne, grâce à nos propres programmes.

Nous avons toujours adopté une approche holistique et intégrée pour aider les nouveaux Canadiens à s'établir ici. Qu'est-ce que cela signifie? Que nous les aidons à se loger, à trouver un emploi et à se familiariser avec leur nouveau quartier. Nous les aidons aussi à apprendre de nouvelles langues. Nous sommes convaincus qu'à leur arrivée ici, les nouveaux Canadiens ont besoin, non pas d'une approche unique, mais d'une approche holistique et intégrée.

À en juger par les statistiques sur la croissance démographique — et je ne vais pas vous ennuyer en vous les citant — le marché du travail devra compter sur l'apport des nouveaux Canadiens. Je tiens à souligner, de concert avec mon collègue, que nous ne sommes pas à la recherche de travailleurs étrangers, mais bien de nouveaux

Canadiens qui souhaitent venir ici et adopter le Canada comme patrie.

Je veux maintenant parler de la situation en Colombie-Britannique au chapitre des travailleurs qualifiés. Entre 2000 et 2004, la province a accueilli jusqu'à 15 000 immigrants possédant des compétences, une expertise et des connaissances technologiques en ingénierie, en finances et en commercialisation. Généralement, ils sont âgés de 25 à 44 ans et possèdent, au bas mot, un diplôme universitaire de premier cycle ou plusieurs années d'expérience. Il est fort avantageux pour un pays de pouvoir compter sur de telles ressources humaines.

Mais lorsque de nouveaux Canadiens viennent s'installer ici, il faut que les deux parties fassent des efforts. Il ne s'agit pas simplement de demander aux nouveaux venus d'adopter notre pays, mais après leur avoir offert des services pendant 33 ans, l'expérience nous a appris qu'il faut aussi que le pays hôte fasse sa part. Ce n'est pas à sens unique. Une approche interactive s'impose.

Permettez-moi d'évoquer certains obstacles auxquels se heurtent les nouveaux Canadiens lorsqu'ils arrivent ici. Le premier est la barrière de la langue. Et en disant cela, je ne parle pas seulement d'apprendre l'anglais, mais aussi le contexte linguistique, la socialisation et l'intégration en milieu de travail. Il faut que les autorités concernées reconnaissent les titres de compétences étrangers. Pour leur part, les immigrants doivent s'adapter à la culture locale et acquérir une expérience de travail canadienne.

Nous servons d'agent de liaison entre les entreprises et les travailleurs qualifiés. Nous oeuvrons aussi dans le domaine de l'emploi et du développement économique. À notre avis, c'est une situation gagnante.

Cela dit, il y a énormément de lacunes pour ce qui est des services offerts aux nouveaux Canadiens. Il n'y a pas suffisamment de soutien à l'apprentissage de la langue en milieu de travail. C'est bien beau de reconnaître l'expérience professionnelle antérieure et les titres de compétences étrangers, mais il faut aussi mettre sur pied des programmes qui jettent des ponts entre les employeurs et les immigrants qualifiés. Il faut aussi régler les problèmes de pénuries de compétences dont ont parlé certains intervenants. De plus, nous avons besoin de services de pré-établissement.

Permettez-moi de vous expliquer brièvement comment nous pouvons surmonter ces obstacles. À notre avis, il faut adopter une approche systématique en vue de modifier l'accréditation. Il faut que nous puissions nous fier à une évaluation des acquis. Autrement dit, il faudrait que cela se fasse avant que les nouveaux Canadiens arrivent au pays. Il faut implanter des programmes de certification accélérée des compétences des nouveaux Canadiens dans des domaines d'emploi assujettis à la réglementation gouvernementale. Il faut aussi appliquer des normes. Par exemple, pour les emplois du domaine de la santé, du commerce, de l'ingénierie, de la TI et de la comptabilité, nous devons lancer de nouvelles initiatives en vue de faciliter l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

J'ai entendu certaines questions qu'on a posées plus tôt aujourd'hui, et si vous me posez les mêmes, je vous ferai d'autres suggestions.

Il faut investir davantage pour soutenir les nouveaux Canadiens. J'assimile ces nouveaux venus à des nouveau-nés. Nous investissons énormément dans les nouveau-nés, dès leur naissance, mais nous n'investissons pas suffisamment pour soutenir les nouveaux Canadiens qui débarquent ici.

•(1055)

Il faut mettre sur pied des programmes de transition intégrée et consacrer davantage de ressources à la formation linguistique et professionnelle, ainsi qu'aux stages d'apprentissage dont on a parlé ici aujourd'hui. Nous appuyons entièrement ce genre d'approche.

Il faut aussi contrer les pénuries de compétences régionales par le biais de services de pré-établissement. Autrement dit, il faut que les institutions canadiennes assurent des services d'orientation avant que les immigrants atterrisent ici. Nous devons leur fournir une feuille de route sur le processus de reconnaissance des titres de compétences. Il faut leur offrir des cours de langue ainsi que des programmes de transition vers le marché du travail, l'acquisition de la langue, les professions et les métiers. Nous devons les aider à acquérir des titres de compétences canadiens.

En somme, nous sommes à la recherche de leadership. Nous souhaitons que le gouvernement fédéral agisse en chef de file. Il y a un message que je tiens à laisser à votre groupe: si le gouvernement fédéral assume ce rôle de chef de file, je suis convaincu que le reste du pays lui emboîtera le pas. Il faut qu'il y ait des liens et une collaboration entre les pouvoirs publics, les dispensateurs de services, les associations professionnelles et corporatives, les syndicats, le milieu des affaires et les organismes qui, comme le nôtre, offrent des services aux néo-Canadiens. La coordination est essentielle. Il faut qu'il y ait des gens comme vous et comme eux pour coordonner les efforts dans les différents ministères gouvernementaux.

Notre pays est ce qu'il est aujourd'hui grâce aux néo-Canadiens. Il a été bâti par les immigrants. Aujourd'hui, à l'aube du XXI^e siècle, nous devons évoluer ensemble comme si nous formions un seul groupe.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Chan.

Nous allons amorcer notre premier tour de table. Je pense que nous aurons le temps de faire deux tours aujourd'hui.

Monsieur Regan, veuillez commencer. Vous avez sept minutes.

L'hon. Geoff Regan: Merci, monsieur le président.

Je ne sais trop par où commencer tellement il y a de questions à poser.

Je m'adresse à M. Chan. Vous sembliez souhaiter avoir l'occasion de nous faire part de vos suggestions au sujet de la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Je pourrais peut-être commencer par là.

Tung Chan: Merci de cette question, monsieur.

J'ai mentionné l'importance du leadership. Qu'est-ce que j'entends par là? Si l'on considère la façon dont nous abordons différents enjeux, notamment les enjeux liés à la santé ou aux questions autochtones, j'estime que la question de l'établissement des nouveaux Canadiens doit figurer dans le programme national du gouvernement.

Lorsque nos premiers ministres se rencontrent tous les ans, ils ont une liste de sujets à aborder. Pourquoi ne pas inscrire ce sujet à l'ordre du jour de la discussion des premiers ministres? Si l'on se projette dans 10 ou 20 ans d'ici, le bassin des travailleurs canadiens sera constitué de nouveaux venus au pays. Il faut trouver des solutions. Je sais que le gouvernement bouge lentement, mais commençons tout de suite et agissons rapidement.

J'aimerais faire une autre suggestion. S'agissant de la santé, par exemple, l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, ou la

Constitution, précise que la santé n'est pas un domaine de compétence du gouvernement fédéral. Pourtant, ce dernier assume à cet égard un rôle de chef de file. Il s'est doté de la Loi canadienne sur la santé qui sert de cadre. Il se sert aussi de son pouvoir de dépenser pour amener les provinces à agir à l'unisson.

Il nous faut adopter une politique nationale fondée sur le consensus, ainsi que des principes directeurs pour convaincre les provinces de venir à la table. Dans ce cas-ci aussi, il faut se servir du levier du financement.

Il est indéniable que la santé n'est pas un champ de compétence fédérale, et pourtant, le gouvernement fédéral peut tout de même exercer des pressions sur les provinces pour qu'elles offrent des soins normalisés. J'estime qu'il est important de faire la même chose dans ce dossier.

•(1100)

L'hon. Geoff Regan: Merci beaucoup.

Je vais maintenant passer aux membres des corps de métier, du monteur de charpentes au peintre. En vous entendant parler, je me suis dit que j'étais en présence d'un funambule d'une part et de Spiderman d'autre part. Et c'est un compliment. Vous faites un travail dangereux, et vous avez beaucoup de courage. Bien des Canadiens admirent les gens comme vous car notre histoire a été marquée par la construction de ponts et d'édifices d'envergure. C'est un travail remarquable.

Je suis originaire de la Nouvelle-Écosse, et j'ai l'impression qu'une foule de gens partent pour l'Ouest. Des travailleurs de divers domaines quittent la province. Dans votre métier, voyez-vous des nouveaux arrivants de l'Est et, dans l'affirmative, sont-ils nombreux? Vous avez expliqué pourquoi certains travailleurs ne se déplacent pas, mais j'ai l'impression que bien des gens viennent de l'Est. Les travailleurs de ces groupes ne viennent-ils pas?

M. Perley Holmes: Nous les appelons les titulaires de cartes de voyage. Une centaine d'entre eux environ travaillent dans la région. En 1981 et 1982, nous avions environ le même nombre de membres, mais sur une période de deux à trois ans, nous avons accueilli plus de 6 000 monteuses en provenance de l'est du Canada, ou plutôt de toutes les autres régions du Canada.

L'hon. Geoff Regan: Il n'y en a que 100 maintenant?

M. Perley Holmes: C'est que la demande n'est pas là. En outre, au cours des années 80, il y avait énormément d'emplois dans des chantiers éloignés, et on faisait beaucoup plus d'heures supplémentaires. Le travail était donc beaucoup plus lucratif. À l'heure actuelle, on se concentre davantage sur la formation.

À l'époque, nous avions deux fois plus de classes d'apprentis; nous étions inondés de...

L'hon. Geoff Regan: A-t-on besoin de travailleurs dans vos métiers en Alberta? Il doit y avoir certains domaines où c'est le cas.

M. Perley Holmes: Il n'y pas de demande pour les monteuses de charpentes métalliques.

L'hon. Geoff Regan: Je vois. Ce n'est pas vraiment le type de travailleurs dont on a besoin dans les sables bitumineux.

M. Perley Holmes: Non.

L'hon. Geoff Regan: Compte tenu du boom économique que connaît l'Alberta, on croirait qu'il y aurait des débouchés dans tous les domaines. On construit probablement des édifices et d'autres immeubles, mais pas autant que cela.

M. Perley Holmes: Exactement. Au cours des années 80, on exploitait un grand nombre de mines dans notre province. Il y avait aussi d'énormes chantiers liés aux barrages Mica et Revelstoke. Sans compter Tumbler Ridge et beaucoup de mines d'or... Il y avait quantité de mines en exploitation et partant, des chantiers éloignés. Il était donc plus facile pour quelqu'un de l'Est de venir travailler. Toutefois, j'ai travaillé partout sur le continent en tant que monteur, mais jamais dans un tel chantier.

L'hon. Geoff Regan: Voilà qui explique pourquoi à l'intérieur de la province, dans les Kootenays, comme vous dites, le taux de chômage est plus élevé parmi les corps de métier.

Encore une fois, dans la perspective de la Nouvelle-Écosse, on a l'impression qu'en Colombie-Britannique et en Alberta, c'est le plein emploi. On entend dire qu'il y a des débouchés partout; en tout cas, c'est l'impression qu'on retient. Il est intéressant de vous entendre dire que ce n'est pas le cas dans certains domaines.

M. Pat Byrne: Exactement, et c'est en partie pourquoi nous sommes ici, pour essayer de dissiper cette impression fautive selon laquelle tout le monde travaille par ici. Il y a beaucoup de belles possibilités et énormément de travail à faire ici, mais malheureusement, on voit des gens qui essaient de présenter la situation sous un certain angle et qui disent: Seigneur, je n'arrive pas à trouver des hommes, je ne trouve personne pour faire le travail. Ce qu'ils disent, en réalité, c'est qu'ils n'arrivent pas à trouver des gars qui vont travailler pour moins cher que les taux en vigueur par ici.

Si certains travailleurs ne viennent pas travailler ici, le problème tient aussi en partie au fait que ces gens-là se trouvent peut-être dans une région du Canada où l'économie a quelque peu ralenti — il y a des zones de chômage au Canada, pour les monteurs de charpentes métalliques et d'autres gens de métier — et ils seraient tout à fait disposés à venir travailler ici s'ils pouvaient mettre la main sur un montant équivalant au prix du billet d'avion et peut-être une semaine de logement. C'est pourquoi j'aimerais que le gouvernement fédéral envisage peut-être d'utiliser le surplus du programme d'AE. Peut-être que, grâce à cet argent, on pourrait offrir une incitation, en donnant à un type le montant du billet d'avion et d'une semaine de logement. Ainsi, il aurait au moins le pied dans la porte et pourrait venir s'installer dans la région.

• (1105)

L'hon. Geoff Regan: Mais vous semblez dire que les employeurs n'ont pas d'objection à payer les billets d'avion pour faire venir des travailleurs étrangers parce que cela leur coûte un peu moins cher, mais qu'ils refusent de faire venir quelqu'un par avion de Terre-Neuve, par exemple. C'est bien ce que vous dites?

M. Pat Byrne: Malheureusement, je constate que cela commence à se faire.

L'hon. Geoff Regan: Il me reste seulement une seconde et je veux revenir dans quelques minutes à toute la question des travailleurs étrangers par opposition à l'immigration en bonne et due forme, et de ce qu'il convient de faire des gens qui sont travailleurs illégaux au Canada. Durant la campagne électorale américaine, on a beaucoup parlé de la situation des travailleurs invités, comme on les appelle là-bas.

Mais je m'adresse maintenant à M. Kramer et je veux lui parler des fauteuils roulants. Vous avez dit que votre fauteuil coûte 25 000 \$. Quel est le coût moyen? Je voudrais savoir combien coûte un fauteuil ordinaire. Franchement, c'est un chiffre étonnant. Je ne devrais pas m'étonner; je devrais le savoir, mais je l'ignore et je vous remercie d'être venu nous informer à ce sujet. Combien coûte, en général, un fauteuil roulant?

M. Ken Kramer: Premièrement, c'est une très bonne question. Il y a un vaste éventail de coûts d'un bout à l'autre de notre pays, tout dépend vraiment de la personne. Dans mon cas, mon fauteuil est probablement l'un des plus chers, parce qu'il est inclinable, ce qui augmente beaucoup le coût.

Je n'ai pas de chiffres précis à vous donner, mais je dirais que le coût moyen est de l'ordre de 8 000 \$ à 10 000 \$, ce qui représente un fauteuil roulant de base, dénué de toutes les options que je possède.

L'hon. Geoff Regan: Le vôtre est motorisé, n'est-ce pas?

M. Ken Kramer: C'est un fauteuil roulant électrique, oui.

Le président: Bon, merci beaucoup.

Nous passons maintenant à Mme Savoie.

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

Je vous remercie pour vos exposés, chacun donnant une perspective différente, ce qui aide vraiment à résoudre ce casse-tête de l'employabilité, des compétences et de la formation.

J'ai trouvé intéressante la suggestion d'augmenter le crédit pour l'achèvement des stages d'apprentissage, parce que je crois que cela n'a pas été fait au Québec, bien que cette province ait quand même un bon modèle. Voulez-vous nous en dire plus sur les différences entre ce qui a été fait en Colombie-Britannique et au Québec dans le dossier de l'apprentissage, et pourquoi cela a donné lieu à des problèmes dans votre province?

J'aurai deux autres questions ensuite.

M. Pat Byrne: Je peux vous dire une chose, c'est qu'alors que nous savions que nous abordions une période d'emploi intensif, que nous aurions besoin de plus d'effectifs dans les métiers de la construction, le gouvernement provincial de l'époque est intervenu et, sans la moindre consultation, a essentiellement démantelé tout le programme d'apprentissage, a supprimé la Commission de formation et d'apprentissage industriels qui existait en Colombie-Britannique. C'est maintenant devenu l'Autorité de la formation industrielle. On s'est essentiellement débarrassé de tout le système, jetant pour ainsi dire le bébé avec l'eau du bain, sans la moindre feuille de route, sans avoir la moindre idée de ce qu'on allait faire pour remplacer tout cela. C'était complètement improvisé. Il a fallu deux ou trois ans, mais nous commençons enfin à remettre le tout sur les rails, mais il y a un trou de deux ans pendant lesquels nous avons perdu l'occasion de former des gens de métier.

Mme Denise Savoie: Comment remettez-vous le système sur les rails?

M. Pat Byrne: Pour être bien franc, les métiers de la construction — uniquement grâce à leur programme d'apprentissage et aux nôtres, j'en suis sûr — ont été forcés de prendre le taureau par les cornes et nous travaillons en partenariat avec diverses organisations d'employeurs. Je fais moi-même partie de l'Association des entrepreneurs vitriers de Colombie-Britannique. Elle comprend des entrepreneurs syndiqués et non syndiqués et c'est dans notre intérêt commun de former des apprentis. Nous avons dû envisager de changer les modalités de mise en oeuvre de notre programme d'apprentissage. Nous passons à un programme découpé par modules dans mon métier, celui de vitrier.

Certains ne veulent rien entendre de la formation par modules, mais je n'y vois pas d'objection, à moins que certains n'achèvent pas le programme et ne complètent pas chacun des modules. Dans certains cas, on a tendance à donner une formation partielle. On demande aux gens de compléter tel module et ensuite tel autre. La formation n'est pas aux normes du sceau rouge; l'apprenti ainsi formé est donc limité dans ce qu'il est en mesure de faire. Nous voulons nous assurer que chacun complète la totalité du programme d'apprentissage et obtienne en bout de ligne le certificat portant le sceau rouge.

Mme Denise Savoie: Le programme du sceau rouge est précisément notre objectif, car le gouvernement central a fait des efforts dans le dernier budget pour encourager le programme du sceau rouge.

Y a-t-il d'autres domaines où nous pourrions mettre au point un programme du sceau rouge à l'heure actuelle? Combien en avons-nous? À d'autres réunions, on nous a dit qu'il y en avait peut-être 300. Est-ce un problème du système modulaire que de donner un sceau rouge pour une formation partielle, ou bien pourrait-on à votre avis étendre la portée de ce programme du sceau rouge?

M. Pat Byrne: Allez-y, Perley.

• (1110)

M. Perley Holmes: Le gouvernement provincial a éliminé toute accréditation obligatoire; il est donc devenu essentiellement facultatif d'obtenir son accréditation pour un métier quelconque. Dans notre province, absolument rien ne nous incite à le faire. Personnellement, je crois que cela s'inscrivait dans le cadre d'un effort déterminé pour amoindrir les compétences de la main-d'oeuvre de notre province. Cela va aussi de pair avec l'importation de travailleurs étrangers non qualifiés, parce que si l'on n'a aucun critère ou norme pour mesurer les compétences d'une personne... C'est effectivement ce qui arrive actuellement. Les services de citoyenneté et d'immigration se livrent à une véritable escroquerie. On fait venir des gens prétendument qualifiés dans un métier donné, mais ils n'ont absolument aucune connaissance de ce métier. Tout cela a été fait en complicité avec l'équipe de conformité qui avait été créée par le gouvernement précédent qui a fait enquête dans ces dossiers. C'est la première mesure qu'avait prise l'actuel gouvernement libéral provincial. Il avait éliminé cette équipe de conformité, qui était formée de CIC et de Ressources humaines Canada, ainsi que les normes d'emploi.

Mme Denise Savoie: Je vois.

M. Pat Byrne: Je voudrais revenir à ce dont on discutait quand vous avez posé votre question, à savoir l'achèvement, c'est-à-dire que nous voulons que les apprentis complètent le programme. Je vais vous donner un exemple. À une certaine époque, nous avions un programme de salaire équitable en Colombie-Britannique. Je n'étais pas entièrement satisfait de tous les aspects de ce programme de salaire équitable et surtout des salaires qui étaient payés, mais l'un des aspects du programme que j'appuyais était que dans tout chantier financé par le gouvernement provincial en Colombie-Britannique, il fallait employer des travailleurs de métier qualifiés et il fallait faire inscrire les apprentis. C'était une excellente idée, mais le problème était qu'on enregistrait essentiellement les apprentis pour en faire de la main-d'oeuvre à bon marché, après quoi on les laissait aller quand le travail était terminé.

C'est pourquoi, à mes yeux, l'achèvement du programme est essentiel. Il ne faut pas seulement amener les gens à s'inscrire dans le système — c'est une excellente idée et je suis content de voir que le gouvernement prend des mesures en ce sens —, mais il faut aussi

voir à ce qu'ils aillent jusqu'au bout du programme, peu importe que ce soit une formation par stages d'études en cours de travail ou bien un programme de formation par modules, et il faut que cela débouche sur l'obtention du certificat portant le sceau rouge pour que ces gens puissent ensuite travailler n'importe où au Canada.

Mme Denise Savoie: J'ai assisté au début de l'année au Forum canadien sur l'apprentissage. Il existe une étude qui m'apparaît assez convaincante et qui montre les avantages pour les employeurs d'embaucher des apprentis, même depuis le début. J'aime la distinction que l'on a faite entre les travailleurs étrangers et les immigrants et les nouveaux Canadiens et la nécessité d'appuyer ces efforts, etc. J'ai bien aimé vous entendre dire que ce n'est pas que nous refusons de faire venir au Canada des travailleurs étrangers.

M. Pat Byrne: Mon père était un travailleur étranger.

Mme Denise Savoie: Je pense que la plupart d'entre nous sommes dans cette catégorie, mais il faut leur payer des salaires qui leur permettent de vivre convenablement, au lieu de les faire venir comme main-d'oeuvre bon marché.

M. Pat Byrne: Absolument.

Mme Denise Savoie: C'était donc une distinction importante.

Le président: Il vous reste 30 secondes.

Mme Denise Savoie: D'accord. Au tour suivant, si nous en avons l'occasion, monsieur Chan, je voudrais que vous nous parliez des immigrants et des services d'établissement et des lacunes à ce chapitre.

Tung Chan: Il y a beaucoup de lacunes. En termes simples, puisqu'il s'agit de ressources humaines, le premier problème, c'est la langue. Dans notre province, on donne maintenant de l'aide pour la formation linguistique des adultes jusqu'au niveau trois. Mais en Ontario, l'aide est fournie jusqu'au bout, jusqu'au niveau sept. Nous voudrions vraiment que les nouveaux Canadiens qui viennent en Colombie-Britannique soient appuyés de la même manière qu'ils le seraient s'ils allaient en Ontario. C'est le premier point.

On a déjà discuté longuement de l'expérience de travail antérieure et des titres étrangers. Je dois préciser que ce n'est pas seulement un problème gouvernemental. La situation ne touche pas seulement les organisations professionnelles ou de métier. C'est aussi une situation qui touche l'industrie. Les gens viennent ici pour trouver du travail, disons dans une usine ou pour un fournisseur de services, que ce soit dans le secteur de l'assurance ou des finances, etc. En général, on leur dit qu'ils n'ont aucune expérience au Canada. Et s'ils ne trouvent pas d'emploi au Canada, comment peuvent-ils acquérir de l'expérience?

Je pense que l'une des mesures que le gouvernement peut prendre, c'est aussi de fournir des encouragements fiscaux pour inciter les gens à embaucher de nouveaux Canadiens qui occuperaient ainsi leur premier emploi, pour les six premiers mois, afin de leur mettre le pied à l'étrier. Il faut donner des encouragements. À l'heure actuelle, rien n'incite quiconque à embaucher un nouveau Canadien.

• (1115)

Le président: À quoi ressemblerait cette incitation, d'après vous? Vous savez, on déduit évidemment les dépenses d'emploi. Serait-ce un facteur de l'ordre de 1,5 p. 100?

Tung Chan: C'est semblable à ce que mes collègues ici présents ont dit au sujet des apprentis. On peut embaucher quelqu'un à titre d'apprenti si l'on est encouragé à le faire. Je n'ai pas réfléchi aux détails techniques, mais c'est l'idée générale que je voulais présenter au groupe ici réuni.

Le président: C'est très dangereux de s'en remettre au gouvernement pour peaufiner les détails, laissez-moi vous le dire.

Nous allons maintenant passer à Mme Yelich, qui a sept minutes.

Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC): Je voudrais d'abord poser une question aux métallos. C'est une chance que nous n'ayons pas de députés du Bloc ici aujourd'hui, parce qu'ils sursauteraient devant la moindre suggestion d'encourager les gens à venir s'établir dans l'ouest du Canada. Vous aurez peut-être même des critiques émanant de la Saskatchewan, parce que nous avons déjà assez de difficulté à garder nos gens dans notre province. Je pense que les incitations que vous proposez pour amener les gens à venir ici ne seraient pas acceptables dans certaines provinces. Nous avons déjà assez de mal à les convaincre de rester. Sans même parler de votre magnifique climat.

Je voudrais votre opinion sur un point. Si vous êtes offusqué qu'on fasse venir des travailleurs étrangers, que pensez-vous du projet de loi dont la Chambre est actuellement saisie sur les travailleurs de remplacement? Cette mesure sera probablement adoptée et inscrite dans la loi.

M. Perley Holmes: Je ne suis pas offusqué que des travailleurs étrangers viennent chez nous. Ce qui se passe, c'est qu'on fait venir des gens et qu'on les paye beaucoup moins que le taux du marché, allant jusqu'à les payer 3,50 \$ l'heure dans certains cas extrêmes. On leur donne un permis de travail mais ils ne peuvent travailler que pour un seul employeur.

Mme Lynne Yelich: Oui. En fait, j'aimerais bien en avoir des preuves, parce que je crois savoir que pour avoir l'autorisation de faire venir de la main-d'oeuvre étrangère, les compagnies doivent payer des salaires équivalents afin de ne pas écarter nos propres travailleurs canadiens.

Mais je veux plutôt vous parler du projet de loi sur les travailleurs de remplacement. À part de dire que vous êtes offusqué, que pensez-vous de ce projet de loi sur les travailleurs de remplacement, au moment où il y a pénurie?

M. Perley Holmes: Je ne suis pas au courant. J'ai envoyé une proposition à Ressources humaines Canada il y a quelques mois.

Mme Lynne Yelich: Je voudrais aussi poser une question à M. Chan.

Peut-être pourriez-vous nous donner des détails. Je voudrais parler des professions et je crois que le problème se situe dans le secteur de la santé. Je crois savoir que l'un des problèmes est que même ceux qui font leurs études au Canada n'arrivent pas à trouver une place parce que les gouvernements locaux ne s'en occupent pas. Alors qu'arrive-t-il au niveau fédéral? Si les gens suivent leur formation ici même au Canada, ils ne peuvent pas ensuite pratiquer leur art parce que le district de santé n'a pas de places disponibles.

Est-ce un problème courant et, dans l'affirmative, que devons-nous faire au gouvernement fédéral?

Tung Chan: Je pense que vous faites allusion à la situation des professionnels de la santé, en particulier les médecins. Quand des médecins formés à l'étranger viennent ici, ils doivent trouver une place pour obtenir leur accréditation et compléter leur formation dans un hôpital. C'est certainement un problème en Colombie-Britannique. Je crois savoir que le gouvernement provincial a pris une première mesure en augmentant le nombre de places.

Si vous me demandez si cette augmentation est suffisante, je vous répondrai non. De plus, quand on sait quels sont les besoins en termes de médecins dans l'intérieur de la province, je pense qu'on n'a pas créé suffisamment de postes pour assurer cette formation dans

les hôpitaux de l'intérieur. Il est clair que cela relève des compétences provinciales.

Vous demandez ce que le gouvernement fédéral peut faire à ce sujet et je vous renvoie à ce que j'ai dit au sujet des normes de service. Le gouvernement fédéral pourrait peut-être créer des normes. Par exemple, je sais que le gouvernement de l'Ontario a légitimé pour exiger que toutes les organisations provinciales reconnues, qui décernent les permis d'exercice, fassent en sorte que leur processus d'accréditation soit transparent et qu'il n'y ait aucun parti pris contre les nouveaux Canadiens. Si le gouvernement fédéral adoptait une telle norme et la rendait obligatoire pour toutes les organisations, même provinciales, en fait pour quiconque reçoit de l'argent du gouvernement fédéral, ce serait...

• (1120)

Mme Lynne Yelich: Je m'adresse maintenant à M. Kramer. J'ai aussi des questions pour Mme Blank.

Je pense que nous avons effectivement besoin d'un programme pancanadien pour les personnes handicapées en fauteuil roulant et que nous pourrions par exemple créer une base de données nationale pour les fauteuils roulants. On se demande parfois ce qu'on fait de ces fauteuils roulants quand ils ne sont plus utilisés. Les gens les conservent-ils dans leur grenier jusqu'à ce qu'il y ait une vente aux enchères ou quelque chose du genre? Je pense que nous devons aborder cette question.

Vous ne voudrez peut-être pas répondre à cette question, mais je m'interroge sur les minorités visibles en milieu de travail. Ma question est celle-ci: Est-ce que le fait d'avoir quelqu'un comme le maire Sullivan, que j'ai rencontré ici, aide à attirer l'attention sur les besoins dans votre ville, dans votre province, sur les lacunes ou les faiblesses? Cela aide-t-il, d'avoir un maire en fauteuil roulant?

M. Ken Kramer: Je suis désolé, de qui parlez-vous? Je n'ai pas entendu.

Mme Lynne Yelich: Le maire Sullivan, votre maire ici à Vancouver.

M. Ken Kramer: Le maire Sullivan, absolument.

Notre province a évidemment donné l'exemple en élisant une personne handicapée à un poste aussi important. Et vous avez dans votre propre gouvernement un représentant de la communauté des personnes handicapées.

Je pense toutefois qu'il ne faut pas perdre de vue que ces gens-là, comme moi, représentent une très petite minorité. En fait, l'objet de notre réunion d'aujourd'hui est de discuter des gens qui ne sont pas en mesure de venir ici pour plaider leur cause.

Mme Lynne Yelich: Je songeais à demander aux deux ou trois autres personnes qui sont à vos côtés ce qu'ils pensaient de cette situation... Et le maire montre évidemment... C'est un homme très brillant. Son fauteuil roulant ne lui impose pas tellement de contraintes.

Je me demandais si, dans chacun de ces domaines, y compris celui de Mme Blank, et celui des métallos... C'est une question peut-être sensible. Mais que feriez-vous pour nous encourager à avoir plus de personnes handicapées en milieu de travail? Êtes-vous disposé à réfléchir à des manières de nous encourager à embaucher davantage de personnes handicapées?

Quant à vous, madame Blank, vous n'avez pas dit que vous étiez à court de compétences et de main-d'oeuvre. Vous avez demandé des mesures incitatives. Qu'avez-vous fait pour qu'un plus grand nombre d'immigrants présentent des demandes dans votre profession? Quels sont les problèmes ou les obstacles?

Mme Bonnie Blank: Je dirais que l'obstacle est l'accès aux soins pour les Canadiens. En Colombie-Britannique, nous sommes très chanceux parce que les hygiénistes dentaires sont en mesure d'exercer de manière indépendante. Nous pouvons donc apporter du matériel dans les établissements de soins de longue durée et fournir des services de santé bucco-dentaire même aux gens qui sont handicapés à un niveau extrême.

Nous traitons les personnes au système immunitaire très déficient et leur fournissons les services de santé bucco-dentaire dont ils ont besoin. Mais nous ne pouvons pas les facturer directement. C'est pourquoi il y a des anciens combattants hospitalisés dans des établissements de soins de longue durée qui n'ont pas accès à nos services sans leur payer de leur propre poche, parce que nous ne sommes pas reconnus par leur régime d'assurance dentaire à titre de fournisseurs primaires de soins bucco-dentaires.

J'ai 38 ans d'expérience à titre d'hygiéniste dentaire et j'ai vu une évolution importante en termes d'accessibilité dans le cadre de cabinets privés où nous avons beaucoup plus... Nos cabinets dentaires sont plus vastes et sont accessibles aux fauteuils roulants. Je pense qu'il y a eu une évolution très sensible pour rendre cette option possible.

Mais ce que nous réclamons, c'est de pouvoir faire intervenir les hygiénistes dentaires dans la collectivité. Avec le vieillissement de la population, je pense que nous devons vraiment nous orienter dans cette direction.

• (1125)

Mme Lynne Yelich: Merci.

Le président: Merci, madame Yelich.

Je vais prendre maintenant quelques minutes pour poser deux ou trois questions sur des sujets qui ont éveillé mon intérêt. Je sais qu'on a discuté de crédits d'impôt, monsieur Byrne, pour l'achèvement des stages d'apprentissage. Que proposez-vous exactement? Vous allez faire une recommandation. Je suppose que vous aimez le fait que notre gouvernement a évoqué cette possibilité pour amener les gens à se lancer dans les métiers. mais ce que vous dites, c'est que c'est bien beau de se lancer, mais que personne ne finit le travail. Vous proposez donc un crédit d'impôt au moment de l'achèvement du stage, ou après combien d'années?

M. Pat Byrne: Au moment de l'achèvement de la formation. Nous voulons que les gens de métier obtiennent le certificat portant le sceau rouge.

Le président: Donc, une incitation quelconque à l'achèvement. Vous n'êtes pas contre des mesures incitatives pour amorcer cette formation, mais ce serait bien d'avoir un petit coup de pouce pour aider les apprentis à poursuivre jusqu'au bout.

M. Pat Byrne: Comme première mesure, c'est excellent, et nous l'appuyons, absolument.

Le président: C'est bien. J'ai entendu cet argument de la part de gens qui sont venus me voir à mon bureau et je trouve que c'est une excellente idée.

J'ignore si c'est M. Holmes qui a parlé de modifier le sceau rouge... c'était peut-être encore M. Byrne. Qu'a-t-on proposé en termes de modifications au sceau rouge? A-t-on simplement dit qu'il

faut qu'un plus grand nombre de métiers soient visés par le sceau rouge? J'ai raté le contexte.

M. Pat Byrne: Premièrement, j'aimerais que l'on soutienne davantage le programme actuel. C'est au gouvernement fédéral qu'il incombe de surveiller les mécanismes permettant d'acquérir ce sceau. Malheureusement, d'une province à l'autre, on ne sent pas la même détermination à faire en sorte que les gens obtiennent le sceau rouge et complètent leur formation d'apprenti.

Il suffit de s'inspirer de la province voisine, l'Alberta. On y fait un travail remarquable. Leurs taux d'achèvement sont parmi les plus élevés au Canada à l'heure actuelle. La province est dotée d'un solide programme d'apprentissage, qui ressemble à bien des égards à celui qui était en vigueur ici avant le changement de gouvernement. Si vous voulez examiner un programme d'apprentissage qui donne de bons résultats, il n'est pas nécessaire de regarder plus loin qu'en Alberta. Nos voisins ont un excellent programme.

Le président: Autrement dit, s'inspirer d'une province qui réussit bien et tenter de reproduire ce modèle partout au pays est une option possible.

M. Pat Byrne: Absolument.

Le président: Monsieur Holmes.

M. Perley Holmes: Le Québec et l'Alberta sont les deux seules provinces où il est obligatoire d'être un apprenti inscrit ou un ouvrier accrédité. C'est la solution. Il n'y en a pas d'autres.

Le président: Et vous souhaitez que le gouvernement joue de son influence pour encourager vivement les autres provinces à leur emboîter le pas.

M. Perley Holmes: Tous les chantiers dans lesquels le gouvernement fédéral investit, comme le pont Golden Ears, la voie RAV, la voie de transport rapide, sont autant d'occasions d'intervenir. Au fil des ans, c'est ce que j'ai suggéré aux ministres du Travail fédéraux successifs en leur disant qu'ils ont le gros bout du bâton, le pouvoir d'imposer cela. Il suffit qu'ils exigent que tous les gens de métier travaillant sur ces chantiers soient des apprentis inscrits ou des ouvriers accrédités. À ce moment-là, les provinces comprendraient peut-être le message.

Le président: D'accord. C'est excellent.

Il ne me reste qu'une autre question pour M. Chan au sujet des services de pré-établissement. Encore une fois, j'aimerais que vous soyez plus précis. Vous avez fait certains commentaires généraux, mais avez-vous des recommandations spécifiques?

Tung Chan: En termes de pré-établissement, je pense que deux étapes préliminaires s'imposent avant l'arrivée des immigrants. La première doit même précéder la demande des candidats potentiels. Lorsque ces personnes soumettent leur demande, il faut que les services consulaires leur fournissent suffisamment d'information et leur expliquent la marche à suivre pour qu'elles aient une idée générale de la façon dont les choses se passeront, au lieu de se borner à leur donner une brochure. Entre le moment du dépôt de la demande et son approbation, il y a un délai au cours duquel les candidats peuvent se préparer. Ils peuvent tirer parti de cette période pour perfectionner leurs compétences professionnelles ou linguistiques, selon leurs besoins. L'important, c'est qu'ils sachent clairement ce qu'il faut faire pour réussir.

Une fois qu'ils sont acceptés, je pense que nous avons l'obligation de leur fournir davantage d'information, si possible, ou de les orienter vers une formation pré-établissement. Ou encore, nous pouvons collaborer avec les organismes de délivrance des permis d'exercer pour qu'ils leur expliquent la marche à suivre pour en obtenir un. Il faut leur donner une feuille de route très claire. Une autre façon de les aider serait de les mettre en contact avec des employeurs locaux à la recherche de personnel. Tout cela est faisable. Il suffit d'investir suffisamment et au bon endroit.

Le président: Bien sûr. Ressources humaines a déjà eu des programmes de formation destinés aux étudiants ou aux personnes âgées. Votre suggestion d'en avoir aussi pour les nouveaux immigrants est judicieuse, et je suis sûr qu'elle se retrouvera dans nos recommandations.

Je sais que l'une des choses... Je crois savoir que le programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers à l'étude tente de sensibiliser les candidats à l'immigration aux débouchés disponibles. Chose certaine, cela fera l'objet d'une recommandation à une étape ultérieure.

Madame Blank, en ce qui concerne votre organisation — et c'est peut-être trop... Je veux faire le lien avec votre intervention et revenir ensuite à M. Chan.

L'un des problèmes que nous avons concerne les différentes organisations professionnelles. Les nouveaux arrivants au pays ont beaucoup de mal à obtenir des équivalences pour leur diplôme étranger. En fait, il est plus compliqué pour eux de traiter avec certaines de ces organisations que de réussir l'examen d'accréditation pour être pharmacien, ou pour toute autre profession. Il semble que l'on soit en présence d'un certain protectionnisme. Je comprends que si l'on a été formé selon certaines normes ici au Canada, on veuille s'assurer de les maintenir en faisant en sorte que personne ne puisse s'y soustraire.

Madame Blank, vous évoquez un problème organisationnel... Vous demandez au gouvernement d'intervenir pour démanteler le monopole actuel. Que souhaitez-vous que nous fassions pour votre organisation en ce qui concerne les hygiénistes?

• (1130)

Mme Bonnie Blank: Je voudrais que les hygiénistes dentaires soient reconnus comme les dispensateurs primaires de soins bucco-dentaires dans le cadre de leurs pratiques individuelles. Je voudrais que les clients que nous traitons puissent payer pour nos services à même leurs régimes d'assurance dentaire. Je songe par exemple aux anciens combattants qui ont droit à des soins dentaires.

À l'heure actuelle, nous détenons un permis d'exercer qui nous autorise à offrir des services à des clients en cabinet privé, mais nous ne pouvons les facturer. C'est uniquement grâce à la bonté et à la conscience sociale des dentistes, qui nous permettent d'utiliser leur numéro de facturation, que nos clients peuvent avoir accès aux services de prévention d'un hygiéniste dentaire. Nous voulons élargir l'accès aux soins. Par conséquent, nous voulons simplement que partout, on emboîte le pas aux autres régimes qui nous reconnaissent déjà et qui offrent nos services.

Voulez-vous que je parle du volet international?

Le président: Je vais m'en tenir là. Nous y reviendrons.

Comme Mme Savoie a un avion à prendre, je vais lui donner la parole pour qu'elle puisse poser quelques questions. Nous reviendrons à M. Regan et, ensuite, à Mme Yelich.

Vous avez cinq minutes.

Mme Denise Savoie: Je vous remercie beaucoup de votre obligeance car je manque de temps ce matin.

J'aimerais obtenir des précisions sur ce que vous avez dit au sujet des crédits que l'on accorderait ou que l'on augmenterait pour l'acquisition du sceau rouge. Vous avez aussi parlé de crédits pour les employeurs. Il ne s'agit pas simplement d'embaucher un travailleur au bas de l'échelle, un travailleur non qualifié, mais de le garder jusqu'à ce qu'il ait complété son apprentissage, n'est-ce pas?

M. Pat Byrne: Je vais vous expliquer ce qui se passe parfois. Dans mon métier, par exemple, il arrive que l'on travaille pour de différents employeurs. Prenons le cas d'un employeur qui embauche un travailleur: il obtient les crédits correspondants. Je ne sais pas vraiment comment le programme est structuré. Si le travailleur en question demeure au service du même employeur tout au long de son stage d'apprenti, les choses sont assez simples. Cet employeur l'a embauché et l'a suivi tout au long de son stage. Au bout du compte, c'est lui qui obtient le crédit, n'est-ce pas? Mais que se passe-t-il lorsque de multiples employeurs interviennent? Je ne sais pas trop ce que nous ferions en pareil cas.

Mme Denise Savoie: Mais c'est ce que vous suggérez.

M. Pat Byrne: Je suggérais d'instaurer un incitatif quelconque pour l'employeur. Ce dernier a fait du bon travail; il a contribué à régler en partie le problème de la pénurie de travailleurs qualifiés, et par conséquent, il devrait aussi en retirer quelque chose — et non seulement le travailleur qualifié.

Mme Denise Savoie: Merci. Très bien.

Je veux revenir au crédit d'impôt pour l'embauche de nouveaux Canadiens. J'anticipe que cela pourrait avoir un effet pervers, un effet opposé à celui recherché. Je voudrais savoir si vous y avez pensé. Avez-vous des commentaires à ce sujet?

Tung Chan: Je comprends. Chaque fois qu'on utilise un instrument grossier, comme le régime fiscal, pour régler un problème... mais il faut commencer quelque part. Si nous pouvons, au moyen d'une mesure fiscale, inciter les employeurs à embaucher des gens qui ont besoin d'acquérir une expérience canadienne sur le marché local, c'est un plus. Peu importe le type de programme que l'on choisira d'instaurer, il y aura toujours des effets non intentionnels et des échappatoires. Mais si l'on croit qu'il vaut la peine d'intervenir et qu'on met sur pied un programme coût-avantage, je pose la question: est-il préférable d'avoir ici des gens qui ne peuvent s'intégrer pleinement ou d'investir certaines sommes pour permettre à un travailleur d'élargir ses horizons? Qu'est-ce qui est préférable?

Après être venu en aide à de nombreux néo-Canadiens, j'estime qu'il faut faire pencher la balance en leur faveur et leur trouver des emplois.

• (1135)

Mme Denise Savoie: Comme le président l'a dit, les difficultés surgissent des menus détails.

Tung Chan: Tout à fait.

Mme Denise Savoie: Avez-vous d'autres observations à ce sujet? Je voudrais revenir brièvement sur la question des prêts aux étudiants. Vous avez évoqué la possibilité d'améliorer les prêts d'études, un sujet qui intéresse toute la population étudiante, et j'aimerais vous poser une question à ce sujet.

Deux choses. Premièrement, quels genres d'améliorations proposez-vous?

Deuxièmement, j'ai parlé à de nombreux étudiants. Selon eux, le système manque de souplesse et devrait être réaménagé de fond en comble. J'ai été étonné que vous parliez d'améliorer les prêts d'études sans mentionner le rétablissement d'un système de subventions fondé sur les besoins afin que les étudiants ne terminent pas leurs études avec des dettes de l'ordre de 24 000 \$ — ce qui est la moyenne, semble-t-il —, et même plus, dans certains cas.

Voilà les deux choses dont je voudrais que vous parliez.

Mme Bonnie Blank: J'ai manqué de temps pour aborder ce volet.

Mme Denise Savoie: D'accord.

Mme Bonnie Blank: Il en est question dans le sommaire de notre mémoire. Nous nous sommes penchés sur l'incidence de l'élimination, dans la plupart des provinces, des programmes de subventions. Nous proposons que le gouvernement fédéral applique aux années d'études subséquentes les subventions disponibles la première année pour les étudiants à faible revenu. En outre, le plafond de 50 p. 100, ou 3 000 \$, applicable à ces subventions devrait être remplacé par une échelle mobile basée sur l'évaluation du revenu de l'étudiant et de sa famille, ainsi que sur le nombre de personnes qui en font partie.

Mme Denise Savoie: D'accord. C'est une suggestion intéressante et utile. Je vous remercie.

M. Regan a déposé à la Chambre un projet de loi en ce sens, que j'ai l'intention d'appuyer. Il concrétise précisément ce que vous souhaitez en ce qui concerne la subvention favorisant l'accès aux études ainsi que le versement de subventions selon les besoins.

Mme Bonnie Blank: Oui. Et nous abordons également la question des besoins des Autochtones. Vous devriez avoir cela dans votre documentation.

Mme Denise Savoie: Avons-nous reçu cela? C'est là-dedans? Je n'ai pas encore eu l'occasion de la lire.

Me reste-t-il du temps, ou est-ce tout?

Le président: Il vous reste environ 15 secondes.

Mme Denise Savoie: Merci beaucoup. Nous aurions pu discuter encore longtemps car j'aurais voulu en savoir davantage au sujet du système de reconnaissance des acquis. C'est la clé si l'on veut éliminer une partie du problème. Pour conclure, avez-vous d'autres commentaires judicieux à ce sujet?

Le président: Rapidement, monsieur Chan.

Tung Chan: Je veux revenir sur les incitatifs fiscaux car ma collègue Barbara vient de me mentionner deux choses. Premièrement, nous proposons un incitatif analogue à la subvention salariale ciblée prévue dans le régime de l'assurance-emploi. À l'heure actuelle, nous avons des cibles pour différents employeurs. L'autre incitatif consisterait à fournir aux employeurs une formation sur la diversité. Ce sont là deux propositions.

Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Allons-nous vous voir à Calgary?

Mme Denise Savoie: Non, je ne serai pas à Calgary, mais mon collègue y sera.

Le président: Je vous remercie beaucoup et je vous souhaite un bon voyage de retour.

Monsieur Regan, cinq minutes.

L'hon. Geoff Regan: Monsieur le président, Mme Savoie n'est pas à plaindre. Elle vit dans cette province magnifique, et elle doit se rendre à Victoria aujourd'hui. À mon avis, nous avons le meilleur climat au pays, ce qui met un bémol à ma sympathie.

Mais nous serons heureux de vous revoir à Ottawa.

Soit dit en passant, Mme Yelich parlait de l'adoption d'une loi anti-briseurs de grève au niveau fédéral. Une mesure en ce sens est envisagée. En fait, elle sera soumise à notre comité sous peu. Cette loi s'appliquera dans des domaines de compétence fédérale, comme les télécommunications, les chemins de fer, les ports, etc. C'est pourquoi vous n'en avez peut-être pas entendu parler. Je voulais simplement que vous sachiez que c'est ce à quoi elle faisait allusion lorsqu'elle a parlé de travailleurs de remplacement.

En ce qui a trait à mon projet de loi, le président de la Chambre des communes a jugé qu'il nécessite une recommandation royale. En effet, il faudra débloquer des fonds supplémentaires si l'on veut verser pendant quatre ans les subventions à l'accès aux études pour les personnes à faible revenu ou handicapées. En conséquence, il faut qu'un ministre donne son aval à cette mesure. J'espère que mes collègues convaincront le ministre des Finances de le faire au cours de l'étude du projet de loi. Et même si cette mesure était proposée dans le prochain budget, je m'en réjouirais. Même si cela ne se concrétisait pas grâce à mon projet de loi, le simple fait que cela se concrétise serait bon. Nous verrons.

J'aimerais vous poser une ou deux questions.

Vous dites qu'il n'y a pas de pénurie de travailleurs dans votre domaine. Dans une perspective d'avenir, quel est l'âge moyen des ouvriers — vous avez parlé surtout des Kootenays et de l'intérieur, et il se passe énormément de choses ici —, simplement pour que je sache si la situation changera énormément d'ici cinq ou dix ans.

• (1140)

M. Pat Byrne: L'âge moyen de nos membres s'élève maintenant à 46 ans, ce qui est un âge assez avancé.

M. Perley Holmes: Dans notre cas, l'âge moyen est légèrement inférieur. Nous avons reçu une vague de jeunes travailleurs. Nous avons mis sur pied une école et fait beaucoup de recrutement, ce qui a abaissé l'âge de nos effectifs.

D'après les statistiques compilées au Canada, on aura besoin de 100 monteuses de charpente métallique par année seulement au cours des trois prochaines années. C'est un objectif facile à atteindre. En outre, des monteuses d'un peu partout au Canada sont disponibles.

L'hon. Geoff Regan: Je vais maintenant passer à M. Chan pour quelques instants.

Depuis quelques mois, j'entends dire qu'on commence à voir les indices d'une baisse de l'immigration en provenance de pays comme la Chine et l'Inde en raison de l'effervescence économique qui y règne. Dans certains cas, des immigrants décident de rentrer au pays et, dans d'autres, des candidats potentiels à l'immigration choisissent de rester chez eux pour diverses raisons. Qu'anticipez-vous à cet égard? Que se passe-t-il? Et que peut-on faire face à ce phénomène?

Tung Chan: Je vous remercie de vos questions.

Voici mon explication. En vertu du système actuel de points accordés aux travailleurs qualifiés, nous attirons des gens qui, dans une certaine mesure, sont déjà établis dans leur propre pays. Ils ont certaines attentes lorsqu'ils viennent ici. Ils veulent s'installer. Ils veulent faire partie de la population canadienne. À leur arrivée, ils constatent qu'on ne reconnaît pas leurs titres de compétences. Ils ne peuvent pas trouver d'emploi. Selon leur perspective, c'est un peu comme si le Canada les avait accueillis et invités à une soirée dansante, mais lorsqu'ils s'y présentent, non seulement ils ne peuvent pas trouver de partenaire, mais il n'y a même pas de musique. Par conséquent, ils décident de rentrer chez eux. Et lorsqu'ils le font, ils relatent leur expérience à leur entourage.

C'est ce qui explique cette baisse d'intérêt. Voilà pourquoi j'ai dit tout à l'heure que l'adaptation devait être mutuelle.

L'hon. Geoff Regan: Des deux côtés, certainement.

Tung Chan: Des deux côtés, et non d'un seul.

L'hon. Geoff Regan: J'ai lu un document intéressant écrit il y a un an ou deux — et j'en ai parlé lorsque nous étions à Halifax. Son auteur faisait valoir qu'au Canada atlantique, par exemple, on souhaite accueillir davantage d'immigrants. Nous ne devons pas simplement tolérer les nouveaux venus. Nous devons les accueillir à bras ouverts car c'est sur un coup de coeur que l'on décide de partir, d'aller s'installer dans un nouveau pays. Nous devons faire beaucoup mieux à cet égard. C'est en partie ce que l'auteur du document avançait.

J'aimerais vous poser une question au sujet de la solution au problème des travailleurs illégaux. Comme je l'ai dit, nous en avons beaucoup entendu parler à l'occasion des élections américaines. D'une part, certains avancent que nous avons besoin de travailleurs — dans certains secteurs, à tout le moins. D'autre part, selon un certain courant d'opinion où l'on retrouve des gens qui ont immigré au Canada —, il ne devrait pas y avoir de passe-droit. Tous les nouveaux venus devraient suivre le processus, comme ils l'ont eux-mêmes fait.

On craint sérieusement que ces travailleurs étrangers illégaux soient très mal traités ou dépourvus de toute protection. C'est une préoccupation réelle. Que faut-il faire à ce sujet?

Tung Chan: C'est une question intéressante. Comme je suis à l'emploi de mon organisme depuis cinq jours seulement, mes propos ne reflètent peut-être pas sa vision des choses.

J'estime qu'il faudrait amnistier les personnes en situation d'illégalité pourvu qu'elles aient un emploi stable et légal et qu'elles aient payé des impôts. Certains disent que si nous faisons cela, ce sera la ruée. Mais au cours de son histoire, le Canada a accordé l'amnistie à maintes reprises à des gens qui étaient déjà ici. Je me souviens qu'en 1973 et en 1974, nous avons accordé un délai de six mois aux personnes qui étaient ici en tant qu'étudiants pour présenter une demande d'immigration. À cette époque, les critiques ont dit que si nous faisons cela, nous verrions arriver un afflux de gens qui voudraient tirer parti de cette occasion. L'histoire a montré que cela ne s'était pas produit.

Je me souviens de ce qui s'est passé lorsqu'on a découvert un groupe de personnes arrivées ici sur un vieux rafiot rouillé qui s'était échoué sur l'île de Vancouver. Les gens disaient que si on les laissait rester, si on ne les renvoyait pas immédiatement, nous serions inondés par des vagues successives de réfugiés. Cela ne s'est pas produit.

C'est donc une chose que je recommanderais.

• (1145)

L'hon. Geoff Regan: J'espérais entendre M. Holmes et M. Byrne.

M. Pat Byrne: J'appuie la position de M. Chan. Je suis en faveur d'une amnistie quelconque pour les gens qui ont déjà un emploi, qui ne font pas partie de l'économie souterraine et qui, à tous les égards, se comportent comme des Canadiens en contribuant au tissu social et en payant des impôts.

L'hon. Geoff Regan: Mais le plus gros problème ne concerne-t-il pas les travailleurs au noir? Ce sont eux qui sont le plus vulnérables aux abus en tous genres. Ce sont eux qui m'intéressent car il me semble que les travailleurs qui paient des impôts sont beaucoup moins susceptibles d'être en situation d'illégalité. Je ne sais trop.

M. Perley Holmes: Il y a une solution. Il faut certifier les entrepreneurs car on voit surtout cela dans le secteur de la construction. Il est tellement facile d'y blanchir de l'argent parce que tout y est compartimenté. C'est là qu'on retrouve un grand bassin d'immigrants illégaux. Étant donné qu'ils ont des emplois temporaires, un grand nombre d'entre eux sont payés exclusivement en argent comptant. Il suffit de se rendre à l'angle de Québec et de la Deuxième Avenue et vous verrez qu'on fait la file sur les trottoirs le matin pour effectuer des travaux rémunérés en espèces. J'ai vu cela aussi à San Francisco. Les travailleurs montent à l'arrière d'une camionnette et partent au travail. Ils sont payés 50 \$ en argent comptant par jour.

Mais ce sont les entrepreneurs qu'il faut cibler. C'est la solution. C'est à ce niveau qu'il faut mettre un frein. Il y aura toujours des gens qui viendront ici parce qu'ils veulent désespérément s'établir en Amérique du Nord, d'une façon ou d'une autre, mais c'est au niveau de l'entrepreneur qu'il faut intervenir.

M. Pat Byrne: L'économie souterraine n'englobe pas uniquement des travailleurs étrangers. On y trouve des Canadiens qui y sont très actifs parce qu'ils veulent se soustraire au fisc.

L'hon. Geoff Regan: Nous savons cela.

Le président: Merci, monsieur Regan.

Madame Yelich.

Mme Lynne Yelich: Merci.

Je suppose que je n'aurais pas dû citer uniquement la loi sur les travailleurs de remplacement. Je me demandais quelle influence cela peut avoir dans l'ensemble du Canada. J'aimerais avoir votre opinion.

Mais pour le moment, je voudrais que chacun de vous fasse une récapitulation. Si vous pouviez nous laisser un seul message aujourd'hui, quel serait-il? Au cours de la période des questions, nous avons parlé d'employabilité, et particulièrement de pénuries de compétences et de travailleurs. J'aimerais que chacun d'entre vous nous communique le message qu'il voudrait que nous rapportions pour l'intégrer à notre étude.

M. Ken Kramer: Au bas mot, les personnes handicapées veulent travailler. Elles ne demandent qu'à travailler. Elles sont éduquées. Elles veulent s'intégrer à la collectivité et contribuer à la société.

Le problème, c'est qu'elles ont besoin d'un outil de base; elles ont besoin de leurs jambes. Si elles n'ont pas de fauteuil roulant, elles ne pourront pas aller travailler. Et si elles n'ont pas les moyens de se procurer un fauteuil roulant, ou si le milieu de travail n'est pas favorable à leur présence, elles n'iront pas travailler et cela représentera une perte pour le gouvernement. Par conséquent, je pense qu'un fauteuil roulant est un outil fondamental.

Mme Lynne Yelich: À mon avis, c'est là une excellente recommandation.

Le président: Madame Blank.

Mme Bonnie Blank: Je souhaite que l'on englobe les soins de la bouche aux autres soins du corps et que l'on examine l'incidence de la santé bucco-dentaire sur la santé globale des Canadiens. Il faut d'élargir l'accès aux soins en autorisant le paiement direct pour les services d'hygiène dentaire.

M. Perley Holmes: En ce qui me concerne, je ne prévois pas de pénurie de compétences dans les métiers du bâtiment, le secteur qui fournit des ouvriers aux autres. Par exemple, si un hôpital a besoin d'un plombier, il ne va pas débiter un programme d'apprentissage; il embauche un plombier qui, généralement, provient du secteur du bâtiment. Il n'y a pas de stages d'apprentissage dans les usines. C'est le secteur du bâtiment qui forme les gens de métier.

Si, dans le passé, les gouvernements un peu partout au Canada avaient appuyé la formation et l'apprentissage, comme cela s'est fait en Alberta et au Québec, il n'y aurait pas de pénurie de compétences et il y aurait des tas de candidats qui feraient la queue pour s'inscrire à des stages d'apprentis, qu'ils viennent de l'étranger ou...

Mme Lynne Yelich: Je vous remercie tous les deux de nous avoir indiqué que l'Alberta et le Québec ont des programmes modèles. À mon avis, cela sera très utile.

J'ajouterais que j'admire vos carrières. Travailler en hauteur, comme vous le faites, est vraiment remarquable.

M. Pat Byrne: C'est la meilleure vue en ville, et c'est gratuit.

Le message que je veux vous laisser est le suivant: donnez la priorité aux Canadiens. Cherchez des travailleurs au niveau local. Essayez d'embaucher des ouvriers qualifiés canadiens localement. S'il n'y a personne au niveau local, cherchez au niveau provincial et assurez-vous qu'il n'y a personne dans la province qui soit au chômage. Au-delà de cela, ratissez à l'extérieur de la province et assurez-vous qu'il n'y a pas de Canadiens sans travail.

Si cette démarche ne donne rien, je n'ai pas de problème. S'il existe une véritable pénurie de travailleurs qualifiés dans un métier et qu'un travailleur étranger possède les compétences requises, laissons-le venir. Peut-être deviendra-t-il un nouveau Canadien.

J'aimerais aussi que l'on recentre notre attention sur les programmes d'apprentissage au Canada et que l'on rehausse sérieusement l'image des métiers. Pendant trop longtemps, les gens se sont imaginés que l'exercice d'un métier était quelque chose de sale, que c'était une avenue que l'on empruntait lorsqu'on n'était pas suffisamment doué à l'école. Il est remarquable de voir tout le

chemin parcouru dans le domaine des métiers. Aujourd'hui, il faut posséder des connaissances générales et techniques avancées pour exercer les métiers qui sont les nôtres.

C'est une voie d'avenir intéressante pour les jeunes de toutes les régions du Canada car avec une moyenne d'âge de 46 ans dans notre secteur, la situation n'est pas brillante à l'heure actuelle.

● (1150)

Le président: Merci, Pat.

Monsieur Chan.

Tung Chan: Merci. Je serai bref.

Ce que nous souhaitons? Mon message est un appel au leadership. Nous voulons que le gouvernement joue un rôle de chef de file, de rassembleur, et qu'il inscrive cette question à son programme national. Si nous ne pouvons l'inscrire à l'ordre du jour des discussions des premiers ministres, faisons en sorte qu'elle soit abordée au niveau ministériel. Ainsi, lorsque les ministres de l'Industrie se rencontreront au niveau national, ils pourront en discuter et prendre les mesures qui s'imposent pour mieux accueillir les nouveaux Canadiens qui arrivent au pays. Il faut faire un effort concerté pour mettre les nouveaux arrivants au Canada en rapport avec les milieux d'affaires, les communautés, les syndicats et les employeurs.

Le président: Merci beaucoup.

Encore une fois, je remercie tous les témoins d'être venus ici aujourd'hui. Il est très important pour nous d'acquérir une perspective nationale.

Comme vous avez entendu certains de nos collègues le mentionner plus tôt, lorsque nous sommes allés à Saint-Jean, Terre-Neuve, nos interlocuteurs n'étaient pas très chauds à l'idée d'exporter leurs gens de métier ailleurs au pays. Mais ici, en Colombie-Britannique, c'est un message que nous entendons clairement. Vous souhaitez que les Canadiens aient le premier choix. Il nous faut composer avec le vaste territoire qui est le nôtre et tenter de satisfaire les attentes de tous.

Encore une fois, je vous remercie beaucoup d'avoir pris le temps de nous parler aujourd'hui malgré vos horaires chargés. Votre contribution est très appréciée. Nous vous souhaitons une très bonne fin de journée.

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.