



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 028 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 12 mars 2012

—
Président

M. Ed Komarnicki

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

Le lundi 12 mars 2012

•(1555)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): La séance est ouverte.

Je vous remercie, messieurs, de nous avoir permis d'intervenir pour régler d'autres questions.

Il se peut que des sonneries retentissent pendant la séance. La sonnerie d'une demi-heure sera déclenchée, mais je demande que les membres du comité consentent à l'unanimité à attendre qu'elle ait sonné pendant 15 minutes avant que nous suspendions nos travaux pour les reprendre après le vote.

Cela devrait vous donner l'occasion de faire votre exposé.

Si nous avons le temps de poser quelques questions, nous le ferons. Sinon, nous reprendrons nos délibérations après le vote. D'accord? Ai-je le consentement unanime des membres?

Des voix: Oui.

Le président: D'accord. Personne ne s'y oppose...

Lequel d'entre vous donnera son exposé en premier? Louis?

Allez-y.

[Français]

M. Louis Beauséjour (sous-ministre adjoint délégué, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences): Bonjour, monsieur le président et chers membres du comité.

Je m'appelle Louis Beauséjour et je suis sous-ministre adjoint délégué à la Direction générale des compétences et de l'emploi de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

[Traduction]

Le président: Monsieur, vous devriez peut-être ralentir un peu votre débit pour faciliter la tâche aux interprètes. D'accord? Allez-y.

[Français]

M. Louis Beauséjour: Je suis aujourd'hui en compagnie de M. Yves Gingras, de la Direction générale de la politique stratégique et de la recherche.

Au nom du ministère, je remercie le comité de me donner la possibilité de vous parler aujourd'hui de nos activités de développement des compétences axées sur le soutien des professions à forte demande.

RHDCC a pour mission de bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel, d'aider les Canadiens à faire des choix qui leur permettent de mener une vie productive et enrichissante, et d'améliorer leur qualité de vie en les appuyant dans le cadre d'importantes transitions.

Bien que nous soyons responsables de la conception et de la prestation d'une vaste gamme de programmes nationaux qui profiteront directement aux Canadiens, je vous parlerai aujourd'hui uniquement de nos programmes qui favorisent le développement des compétences et l'efficacité du marché du travail.

Comme nous le savons tous, l'économie canadienne connaît des changements importants. Nous savons que la croissance et le déclin des industries ainsi que les changements apportés à la façon dont le travail est accompli, particulièrement avec l'arrivée des nouvelles technologies, créent de nouvelles demandes en matière de compétences et de main-d'oeuvre. Pour que le Canada reste un leader dans l'économie numérique mondiale, par exemple, nous avons besoin de travailleurs qualifiés dans le domaine des TIC et de travailleurs qui ont des compétences numériques dans les divers secteurs de l'économie.

De plus, la population canadienne vieillit, et de nombreux Canadiens approchent l'âge de la retraite. Cela signifie qu'en dépit d'une forte immigration et d'efforts pour maintenir en poste les travailleurs âgés, notre population active croîtra beaucoup plus lentement que dans le passé, ce qui créera une demande en matière de travailleurs de remplacement.

•(1600)

[Traduction]

Le gouvernement du Canada reconnaît que bien que les changements structurels et la croissance économique accroissent la demande des employeurs pour des compétences particulières, comme les compétences liées aux domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, les compétences numériques et médicales et les compétences liées aux métiers spécialisés, tel que vous l'avez déterminé dans votre étude, les besoins des marchés du travail varient selon les régions du pays. Bien que certains secteurs et certaines régions connaissent de graves pénuries en matière de compétences et de main-d'oeuvre, d'autres connaissent des surplus de compétences et des taux de chômage élevés, ce qui fait ressortir le problème croissant associé au déséquilibre des compétences.

Comme RHDCC reconnaît que les provinces et les territoires sont bien placés pour concevoir et offrir des programmes adaptés à leur marché du travail qui satisfont à leurs besoins locaux et régionaux, une partie importante du budget des programmes de RHDCC axés sur le marché du travail est transférée aux provinces et aux territoires. Chaque année, le gouvernement du Canada transfère près de 2,5 milliards de dollars dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail et des ententes relatives au marché du travail. À l'aide de ces transferts de fonds, les provinces et les territoires peuvent adapter leurs programmes et leurs services en fonction des réalités économiques locales et s'attaquer aux pénuries de compétences et de main-d'oeuvre sur leur territoire.

En plus de ces transferts généraux axés sur le marché du travail, RHDCC administre un certain nombre d'initiatives qui visent à améliorer l'efficacité du marché du travail, à accroître la participation des groupes sous-représentés et à créer une main-d'oeuvre qualifiée. Je vous parlerai brièvement de nos programmes dans ces domaines et de la façon dont ils contribuent à remédier aux pénuries en matière de compétences, y compris dans les professions à forte demande.

Comme je l'ai mentionné, bien que les prévisions sur le marché du travail laissent entendre que nous pourrions répondre à la demande au niveau national, une offre excédentaire ou un manque de travailleurs hautement spécialisés à l'échelle régionale ou locale peut en fait exister. Pour cette raison, les mesures prises pour améliorer l'efficacité du marché du travail sont essentielles pour équilibrer l'offre et la demande de compétences partout au pays. L'efficacité du marché du travail implique que les travailleurs peuvent avoir accès à des emplois qui correspondent à leurs compétences et que les employeurs peuvent avoir accès aux travailleurs qualifiés dont ils ont besoin. Les programmes de RHDCC dans ce domaine visent à diffuser l'information sur le marché du travail, à reconnaître les titres de compétences étrangers et à favoriser la mobilité de la main-d'oeuvre.

Dans notre site Web Travailler au Canada, les offres d'emploi affichées contiennent des renseignements sur le marché du travail local pour les chercheurs d'emploi, les travailleurs et les entreprises. Elles comprennent des renseignements sur les professions et les carrières, comme les taux de rémunération et les salaires, les tendances et les perspectives actuelles en matière d'emploi et les critères liés aux compétences et aux études.

Le site Web Travailler au Canada sera amélioré davantage grâce au nouveau programme de renseignements sectoriels. Le programme vise à faire participer les intervenants de l'industrie à l'élaboration de fiches de renseignements sur le marché du travail, de normes professionnelles nationales et de critères d'accréditation au sein des principaux secteurs économiques. Ces renseignements seront diffusés par le site Web TAC et par des organisations partenaires, afin de veiller à ce que les employeurs, les travailleurs et les étudiants canadiens puissent faire les choix les mieux éclairés qui soient. Ils permettront aussi aux établissements d'enseignement postsecondaire de prendre des décisions sur la façon de concevoir les programmes d'études et de déterminer les niveaux d'admission de façon à satisfaire à la demande des secteurs émergents ou en croissance, comme les soins de santé, l'énergie et les technologies de l'information et des communications.

[Français]

Étant donné la lenteur qu'accuse la croissance de la main-d'oeuvre canadienne, les personnes formées à l'étranger jouent un rôle de plus en plus important pour soutenir la croissance économique. Tout en reconnaissant que les personnes formées à l'étranger éprouvent des

difficultés à trouver un travail qui correspond à leurs compétences et à leur formation, le gouvernement du Canada, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, dirige la mise en oeuvre d'une importante initiative, soit le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger.

Le gouvernement du Canada a investi 50 millions de dollars sur deux ans dans le cadre du Plan d'action économique et accorde également 25 millions de dollars par année pour améliorer le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Dans la foulée des efforts collectifs pour mettre en oeuvre le cadre, le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers de RHDCC joue un rôle fondamental qui vise à améliorer l'intégration des personnes formées à l'étranger à la population active. Conformément aux dispositions du cadre, les gouvernements ont convenu au départ de cibler, pendant trois ans, 14 professions prioritaires dont la reconnaissance des titres de compétences sera accélérée. Ces professions représentent 85 p. 100 des travailleurs qualifiés qui arrivent au Canada et comprennent un certain nombre de professions à forte demande, notamment des infirmiers autorisés, des médecins et des ingénieurs. Les personnes formées à l'étranger dans ces professions prioritaires peuvent maintenant s'attendre à ce que leur titre de compétences soit évalué dans l'espace d'une année.

Comme vous le savez sans doute, les personnes formées à l'étranger font souvent face à des obstacles lorsqu'il s'agit de faire reconnaître leurs titres de compétences. Ils peuvent aussi éprouver des difficultés à emprunter de l'argent, du fait qu'elles n'ont pas d'antécédent en matière de crédit au Canada. Consciente de ce fait, la ministre Finley a annoncé, le 22 février dernier, un investissement de 18 millions de dollars pour trois ans dans le projet-pilote de prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers, un programme qui permettra de couvrir les coûts liés aux examens menant à l'autorisation d'exercer, à la formation et au recyclage des compétences. Offerts en partenariat avec des organisations communautaires, ces prêts aideront les personnes formées à l'étranger à trouver des emplois conformes à leurs compétences et à leur expérience.

• (1605)

[Traduction]

Même si le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers aide à répondre aux besoins à long terme en matière de main-d'oeuvre et de compétences, le Programme des travailleurs étrangers temporaires, qui est administré conjointement par RHDCC et Citoyenneté et Immigration Canada, constitue une solution à court terme aux pénuries de main-d'oeuvre et de compétences. En facilitant l'entrée de travailleurs étrangers temporaires au Canada, le programme contribue à répondre aux besoins des employeurs qui ont de la difficulté à trouver des Canadiens ou des résidents permanents pour doter des postes. RHDCC est en train d'élaborer un nouveau processus simplifié de demandes pour les travailleurs étrangers temporaires, qui sera lancé au printemps 2012. Ce processus sera limité aux professions et aux métiers hautement spécialisés.

La mobilité constitue une autre composante de l'efficacité du marché du travail. RHDCC travaille également avec des intervenants afin de réduire les obstacles que rencontrent les personnes formées à l'étranger et les Canadiens lorsqu'ils se déplacent au pays. Les récentes modifications apportées à l'Accord sur le commerce intérieur représentent un important progrès sur le plan de la mobilité de la main-d'oeuvre intérieure. Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont maintenant convenu que les travailleurs, accrédités dans une profession réglementée dans une province ou un territoire, peuvent, après en avoir fait la demande, être accrédités dans cette profession partout au pays. Cela signifie que les personnes formées à l'étranger et les Canadiens peuvent trouver plus facilement du travail dans leur domaine aux endroits où ils souhaitent travailler.

Compte tenu du déclin de la population active et de la demande élevée dans un certain nombre de secteurs et de régions, le fait d'accroître la participation à la population active des groupes sous-représentés peut permettre d'atténuer les pénuries en matière de compétences et de main-d'oeuvre. RHDCC dispose d'un certain nombre de programmes qui visent à garantir que les groupes actuellement sous-représentés au sein de la population active, comme les Autochtones, les jeunes, les travailleurs âgés, les personnes handicapées et les immigrants, possèdent les compétences nécessaires pour participer au marché du travail et ont des occasions de le faire.

J'ai déjà cité un certain nombre d'initiatives qui soutiennent la participation des immigrants. Maintenant, je vais parler de quelques-uns de nos programmes qui ciblent les Autochtones et les jeunes en particulier. Je serais heureux de vous fournir d'autres exemples, si cela vous intéresse.

La population autochtone au Canada croît rapidement et constitue un précieux bassin de main-d'oeuvre au pays. RHDCC finance une série de programmes axés sur le marché du travail afin de s'assurer que les Autochtones peuvent développer leurs compétences et acquérir la formation dont ils ont besoin pour tirer parti des possibilités d'emploi là où il existe des pénuries de compétences et de main-d'oeuvre. La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, par exemple, est un programme axé sur la demande qui fournit un financement à plus de 80 organisations autochtones pour qu'elles puissent offrir des services qui aident les Autochtones à se préparer à occuper des emplois durables et enrichissants.

[Français]

Le Fonds pour les compétences et les partenariats est un fonds à partenariat qui vise à offrir des possibilités et dans le cadre duquel une aide est offerte aux projets autochtones dont le but consiste à favoriser l'innovation et la création de partenariats, à mettre à l'essai de nouvelles façons d'assurer la prestation de services d'emploi et à combler des lacunes systémiques dans la prestation des services.

Le Fonds pour les compétences et les partenariats est doté de la souplesse nécessaire pour intervenir dans les régions où il existe des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée et finance des projets qui aident à répondre aux besoins des employeurs qui recherchent des travailleurs ayant des compétences numériques.

Par exemple, dans le cadre de ce fonds, RHDCC a investi 3,5 millions de dollars pour quatre ans dans le programme de perfectionnement des compétences des Autochtones au Nouveau-Brunswick. En partenariat avec les établissements d'enseignement locaux, les programmes d'étude et de formation en TIC seront offerts. Par la suite, on s'attend à ce que 150 Autochtones obtiennent des postes dans le domaine des TIC.

Les jeunes ont aussi des besoins et des problèmes particuliers, lorsqu'il s'agit d'obtenir un emploi. La Stratégie emploi jeunesse reflète l'engagement du gouvernement du Canada à aider les jeunes en milieu défavorisé, les récents diplômés et les étudiants à obtenir l'information et à acquérir les compétences, l'expérience de travail et les aptitudes nécessaires pour effectuer une transition réussie sur le marché du travail.

Le programme Objectif carrière, par exemple, offert dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse, offre aux récents diplômés postsecondaires des possibilités d'acquérir une expérience de travail ciblée sur la carrière. Pour contribuer à l'économie numérique, une partie des fonds de ce programme vise à aider les récents diplômés à trouver des emplois dans le secteur des TIC ou dans les professions numériques, peu importe le secteur.

D'autres initiatives non issues de la Stratégie emploi jeunesse visent à aider les jeunes et à satisfaire à la demande des employeurs pour des compétences numériques. RHDCC offre une aide financière au projet sur les compétences numériques de demain de la Coalition canadienne pour une relève en TIC. Accroître la sensibilisation à la carrière dans le domaine des TIC constitue la clé pour faire augmenter les inscriptions aux études postsecondaires et les taux d'obtention de diplômes dans les domaines des TIC.

En septembre 2011, dans le cadre du projet, on a lancé toute une série d'initiatives de sensibilisation, y compris un site Web et des activités pour les écoles et les étudiants, visant à changer les perceptions des gens sur les carrières axées sur les technologies. Plus de 7 000 étudiants ont déjà participé à ces initiatives.

• (1610)

[Traduction]

Je soulignerai maintenant certaines des initiatives de RHDCC visant à créer une main-d'oeuvre qualifiée, en particulier celles axées sur les compétences médicales et numériques ainsi que sur les compétences liées aux métiers spécialisés et aux domaines des STIM.

RHDCC favorise l'accès aux études postsecondaires dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants, du Programme canadien de bourses aux étudiants, des mesures d'aide au remboursement des prêts et du Programme canadien d'épargne-études, qui aident les familles à économiser pour les études postsecondaires de leurs enfants. Dans son budget de 2011, le gouvernement a annoncé des mesures pour améliorer l'aide financière aux étudiants à temps partiel, afin qu'un plus grand nombre de personnes puissent acquérir les compétences dont elles ont besoin pour réussir sur le marché du travail d'aujourd'hui.

D'après nos prévisions pour le marché du travail, nous devrions connaître des pénuries de professionnels dans le domaine médical au cours de la prochaine décennie. Pour contribuer à satisfaire à la demande croissante dans certaines régions du pays, le gouvernement a annoncé dans son budget de 2011 qu'il allait faire grâce d'une partie de la contribution fédérale aux prêts d'étudiants aux nouveaux médecins de famille, aux professionnels des soins infirmiers et aux infirmiers et infirmières disposés à travailler dans des collectivités rurales ou éloignées mal desservies.

L'accès aux travailleurs qualifiés dans les domaines des STIM, y compris les professionnels du domaine des TIC, est primordial pour attirer les multinationales au Canada, et s'assurer que les entreprises canadiennes sont en mesure de croître et de se développer. Le gouvernement du Canada soutient l'acquisition de compétences en STIM de différentes façons. Dans le budget de 2011, le gouvernement a annoncé que, dans le cadre de la Stratégie sur l'économie numérique, RHDCC allouerait 60 millions de dollars sur trois ans pour appuyer l'acquisition de compétences numériques et l'inscription à des disciplines axées sur l'économie numérique, dont les STIM. Un grand nombre d'initiatives du gouvernement axées sur les compétences en STIM sont offertes par les ministères et organismes à vocation scientifique et les conseils subventionnaires. Mes collègues d'Industrie Canada sont peut-être mieux placés que moi pour vous fournir des détails sur ces initiatives.

Doté d'un budget d'environ 35 millions de dollars, en 2011-2012, le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles aide les Canadiens à améliorer leur alphabétisation et à acquérir les compétences essentielles dont ils ont besoin pour participer pleinement au marché du travail. Par exemple, en février, le gouvernement a annoncé que la Corporation au bénéfice du développement communautaire Restigouche recevra plus de 1,6 million de dollars pour un projet visant à développer des compétences numériques dans le milieu de travail de petites entreprises rurales.

Le gouvernement du Canada reconnaît aussi que les métiers spécialisés sont essentiels au renforcement et au maintien de la place du Canada au sein de l'économie du savoir ainsi qu'à la reprise et à la croissance économique. Dans le cadre d'une série intégrée de programmes fédéraux d'aide aux apprentis, le Programme des subventions aux apprentis, créé par le gouvernement au cours des dernières années, aide les apprentis et contribue à prévenir les pénuries éventuelles de main-d'oeuvre. De plus, dans le budget de 2011, le gouvernement a annoncé qu'il appuyait le programme Des casques de l'armée aux casques de construction, un programme qui aide les anciens combattants, les membres des Forces armées canadiennes et les réservistes à faire carrière dans l'industrie de la construction.

De plus, en collaboration étroite avec les provinces, les territoires et le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, nous travaillons à la gestion et à la prestation du Programme des normes interprovinciales Sceau rouge. Ce programme permet d'accroître la mobilité des travailleurs qualifiés au Canada et de contrebalancer l'offre et la demande. Le gouvernement a commencé à travailler avec le CCDA pour faciliter l'évaluation des travailleurs spécialisés formés à l'étranger et des autres travailleurs qui éprouvent des difficultés à obtenir une accréditation.

•(1615)

[Français]

En terminant, je tiens à vous remercier encore une fois de m'avoir donné la possibilité de contribuer à votre étude. Il est important de veiller à ce que nous disposions des travailleurs qualifiés requis pour assurer la prestation des services essentiels, comme les soins de santé, et promouvoir la croissance et la compétitivité afin que le Canada continue à prospérer.

Comme je l'ai brièvement mentionné aujourd'hui, RHDCC a un certain nombre de programmes destinés à aider à répondre à la demande des employeurs de partout au pays en matière de compétences et de main-d'oeuvre. Nos programmes ont la souplesse nécessaire pour satisfaire aux besoins de main-d'oeuvre à l'échelle régionale, promouvoir la participation et le développement des

compétences et aider les travailleurs qualifiés à obtenir des emplois là où leurs compétences sont en demande.

La contribution des autres intervenants, y compris celle des établissements d'enseignement, de l'industrie et d'autres gouvernements, est aussi requise pour s'assurer que le Canada est bien positionné sur le plan de la croissance et de la compétitivité.

Merci.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie beaucoup de votre exposé.

Nous allons nous interrompre et revenir après le vote, dans à peu près 20 minutes, j'imagine.

Merci.

•(1615)

(Pause)

•(1645)

Le président: Je veux m'assurer que tous les membres sont conscients que Louis Beauséjour doit partir d'ici 17 h 15. Selon l'horaire original de la séance, il aurait été parti depuis longtemps à cette heure. En réorganisant l'ordre du jour à notre avantage, nous l'avons mis dans une position délicate.

Je suggère que nous procédions à toute une série de questions, si nous le pouvons. Ensuite, nous pourrions nous assurer que vous partez à temps. Votre coopération serait donc appréciée.

À moins que quelqu'un d'autre souhaite formuler des observations, nous allons nous en tenir à cela.

Allez-y.

Mme Jean Crowder (Nanaimo—Cowichan, NPD): Je pense qu'à un moment ou à un autre, nous pourrions être forcés de demander aux représentants du ministère de comparaître à nouveau, parce qu'il est plutôt important pour nous d'établir le cadre de l'étude, même si notre délai a été écourté.

Le président: Je suis certain que, si nous en ressentons le besoin, nous pourrions convaincre le ministère de revenir, n'est-ce pas? Pensez-vous à la première partie de l'étude?

D'accord. D'une manière ou d'une autre, 15 minutes supplémentaires ne feront pas une grande différence aujourd'hui, mais c'est une possibilité que nous ne devrions pas perdre de vue. Peut-être demanderons-nous au secrétaire parlementaire de noter la chose et de prendre des dispositions pour que cela ait lieu au cours de l'étude. Si certains de nos témoins ne peuvent se présenter ou si d'autres circonstances semblables se produisent, peut-être serait-ce le bon moment de les convoquer de nouveau pour une heure, pendant laquelle nous pourrions leur poser des questions.

Sur ce, nous allons commencer la série de questions en cédant la parole à Mme Crowder.

Mme Jean Crowder: Merci. Je remercie également les témoins d'être venus aujourd'hui.

Dans votre discours, vous avez abordé de nombreux sujets. Donc, je présume, monsieur le président, que nous disposons de seulement cinq minutes.

Je ne me souviens pas de la formulation exacte de l'étude mais, en gros, nous cherchons à évaluer les pénuries de main-d'oeuvre et à concevoir des plans pour les pallier dans un certain nombre de secteurs particuliers. Il existe plusieurs rapports de recherche sur l'évaluation de la durabilité de l'information sur le marché du travail. J'en ai deux en ma possession. Le premier a été publié par le Conseil canadien sur l'apprentissage, et s'intitule « Is it Possible to Accurately Forecast Labour Market Needs? » L'autre émane des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques et s'intitule « Connecting Supply and Demand in Canada's Youth Labour Market ».

Dans les deux cas, ils ont signalé certains problèmes liés à la façon dont nous recueillons l'information sur le marché du travail et à notre capacité de prévoir les besoins à long terme. Par « nous », je n'entends pas les membres du comité ou les membres du gouvernement, mais la société en général. Je pense que nous avons observé un certain nombre de disparités au cours des dernières années. Je me demande si vous pourriez formuler des observations précisément sur la demande — et non l'offre — et la façon dont votre ministère s'y prend pour collecter des données sur celle-ci.

M. Yves Gingras (directeur général par intérim, Politique du marché du travail, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences): Je vais peut-être répondre à cette question en premier.

Pour recueillir des données sur la demande, nous exerçons un certain nombre d'activités. L'une des principales activités qui est aussi l'une des plus structurées est liée au Système de projections des professions au Canada, que le ministère utilise. Il est en service depuis de nombreuses années, et il repose sur une vue macro-économique de l'économie nationale.

Nous développons un scénario fondé sur la croissance de 33 secteurs. Nous le faisons en collaboration avec le Conference Board du Canada...

Mme Jean Crowder: Désolée, mais puis-je vous interrompre? Je sais que nous n'avons pas beaucoup de temps, mais il se peut que nous souhaitions avoir un aperçu plus général du SPPC. L'un de ces rapports a signalé certaines lacunes liées au SPPC. Le rapport indique ce qui suit:

Il est possible d'obtenir des descriptions de la façon dont le système est utilisé, mais nous ne disposons d'aucune donnée concrète qui nous permettrait d'évaluer son utilisation.

L'efficacité du SPPC a-t-elle été analysée au cours des dernières...? Je sais que le SPPC a été modifié de manière substantielle il y a de cela un certain nombre d'années.

M. Yves Gingras: Il continue d'évoluer, et nous venons de produire une nouvelle série de prévisions. Chaque fois que le système est utilisé, nous étudions son rendement. Celui-ci est évalué au sein du ministère. Pour ce qui est d'aider les utilisateurs, l'information produite évolue également, et nous envisageons d'apporter des améliorations au système pour répondre à ces critiques.

• (1650)

Mme Jean Crowder: Vous dites que son efficacité a été évaluée.

M. Yves Gingras: Ce sont des mesures que nous prenons à l'interne. Chaque fois que nous préparons le modèle, nous examinons son rendement passé afin de déterminer si certains aspects pourraient être améliorés. Les améliorations que nous apportons au modèle sont toujours fondées sur les évaluations auxquelles nous nous livrons au sein du ministère.

Ces renseignements ne sont pas rendus publics.

Mme Jean Crowder: Est-ce que le comité peut avoir accès à cette analyse?

C'est un élément important pour nous. Si nous voulons étudier les pénuries de main-d'oeuvre, il nous faut savoir comment on arrive à les prévoir. Si certains modèles de prédiction utilisés ne sont pas aussi efficaces que possible, il serait important que nous le sachions. Il suffit de regarder ce qui se passe du côté de l'économie numérique. Il y a quelques années par exemple, lorsque la bulle technologique a éclaté, nous avons continué à faire venir au pays des travailleurs étrangers temporaires.

Je présume que le ministère était à l'origine d'une partie de l'information sur le marché du travail indiquant que nous avions toujours besoin de travailleurs en technologie.

M. Yves Gingras: Il faudra que je vérifie la façon dont le SPPC est structuré. On n'a pas nécessairement prévu une diffusion des résultats des recherches, mais je vais voir ce qu'on peut faire.

Ce n'est qu'un aspect des interventions du ministère. On consulte également l'industrie afin de mieux comprendre la demande. Pour la même raison, les conseils sectoriels compilent pour nous différentes données.

À la lumière de tous ces éléments, nous sommes en mesure de dégager un point de vue éclairé. Le SPPC n'est donc que l'une des composantes d'un mécanisme nous aidant à comprendre les facteurs qui influenceront sur la demande au cours des 10 prochaines années.

Mme Jean Crowder: Mais procède-t-on à une évaluation de ces différents outils de projection de la demande pour déterminer leur efficacité? D'après différents documents que j'ai consultés, on se débrouille bien à court terme, mais c'est plus problématique à long terme.

Il y a des jeunes qui investissent dans des études de quatre, six ou dix ans seulement pour constater à l'obtention de leur diplôme que les débouchés envisagés n'existent tout simplement pas.

M. Louis Beauséjour: Vous avez raison.

Je crois qu'il sera toujours difficile de prédire l'avenir. Il y a des emplois qui apparaissent et d'autres qui disparaissent. La plupart des outils de projection à notre disposition sont fondés sur les informations passées. On étudie le passé pour essayer de prédire l'avenir. Dans l'état actuel des choses, c'est le mieux que l'on puisse faire.

Nous savons que certains emplois n'existeront plus dans un avenir plus ou moins rapproché. Nous ne pouvons pas affirmer avec certitude quels emplois seront offerts dans cinq ans. Les emplois évoluent sans cesse au fil de l'apparition de nouvelles technologies et de la disparition de celles devenues désuètes.

Ce sera toujours un défi. Il est bien évident qu'il nous faudra concevoir de meilleurs outils et essayer de déterminer quels mécanismes nous pourrions utiliser pour mieux cerner les emplois de l'avenir.

Le président: Allez-y.

M. Louis Beauséjour: M. Gingras a parlé du programme des conseils sectoriels qui consiste essentiellement à mobiliser des partenaires des différents secteurs pour examiner les enjeux et la demande pour différentes compétences et des emplois particuliers. Cela permet également de déterminer les risques de pénurie de main-d'oeuvre auxquels l'avenir nous expose.

Nous allons poursuivre nos efforts en ce sens en travaillant en partenariat afin de mieux prévoir les pénuries de compétences dans les différents secteurs.

Le président: Vous n'avez plus de temps, mais vous avez soulevé un point que j'aimerais éclaircir.

Vous avez parlé de l'utilité possible des informations fournies par les conseils sectoriels, du Système de projections des professions au Canada, et j'aimerais m'assurer de bien voir où vous vouliez en venir. Vous vouliez savoir comment les prédictions sont effectuées et pouvoir consulter une partie des analyses menées à cette fin.

Quelle était votre question exactement?

Mme Jean Crowder: On nous a indiqué qu'il n'y avait aucune donnée concrète permettant une évaluation de l'utilité du SPPC. Le témoin a souligné que le ministère procède à une évaluation interne, et je lui ai demandé si le comité pouvait avoir accès à...

Le président: Au processus d'évaluation utilisé. Il vous a répondu que ce n'était pas vraiment possible, parce que le tout n'était pas fondé sur une étude scientifique quelconque.

Mme Jean Crowder: Non, c'était parce que c'est uniquement un processus interne. C'est la raison pour laquelle nous n'y avons pas accès.

Le président: Un processus interne. D'accord.

M. Yves Gingras: J'aimerais apporter une précision. Ce n'est pas vraiment un processus structuré.

Les analystes prennent l'initiative d'examiner les différentes composantes pour voir si des améliorations pourraient y être apportées. Il n'y a pas d'évaluation en bonne et due forme à l'interne.

Toutes les fois que de nouveaux éléments sont mis de l'avant, il va de soi que l'on réfléchit aux possibilités d'amélioration. Malheureusement, le tout n'est pas structuré de manière à permettre un rapport détaillé. Ce n'est pas quelque chose que nous pourrions résumer dans un document.

Le président: Cela nous amène à une autre considération. Si vous comptez utiliser certaines informations, mais que celles-ci ne sont fondées sur aucune base concrète, dans quelle mesure pouvez-vous vraiment leur prêter foi? Comment cela peut-il correspondre à la réalité qui prévaudra à l'avenir, ou aider les gens à déterminer ce qu'ils doivent faire aujourd'hui en prévision des prochaines années?

Si l'analyse n'est pas basée sur des fondements suffisamment solides, comment pouvez-vous arriver à des prévisions valables? C'est peut-être d'ailleurs ce que vous essayiez de dire.

Nous avons sans doute besoin d'une base plus concrète que le simple point de vue de personnes qui se sont penchées sur la question.

Quoi qu'il en soit, notre prochain intervenant est M. Daniel.

• (1655)

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci, messieurs, pour votre présence aujourd'hui.

Est-ce que nous sommes en mesure de savoir combien d'emplois sont disponibles actuellement au Canada?

Pourriez-vous nous indiquer également comment ils se répartissent? Aurions-nous par exemple besoin d'un grand nombre de soudeurs ou quelles sont les compétences...?

M. Yves Gingras: Statistique Canada mène une nouvelle enquête à ce sujet. Nous avons en main les chiffres sur les intentions

d'embauche des employeurs canadiens en septembre 2011. Notre ministère peut également examiner les offres d'emploi en ligne, une autre source d'information qui nous offre un point de vue différent. Il arrive que des emplois soient affichés sans vraiment exister. Il s'agit d'employeurs qui souhaitent combler d'éventuels postes ou recruter de façon proactive. S'ils repèrent des candidats de qualité, ils peuvent ainsi leur faire des offres.

Il y a donc différents instruments de mesure qui ne permettent pas nécessairement de brosser un tableau fidèle de la situation. Les résultats ne correspondent pas toujours. Ils nous fournissent un aperçu à différents niveaux. Nous savons qu'il y a actuellement de nombreux emplois à combler, ce qui est vraiment difficile dans certains cas. Nous pouvons en conclure qu'il y a véritablement pénurie dans certains secteurs, pour différentes professions ou dans certaines régions.

Quant au niveau de précision, tout dépend de la source. Nous avons accès à quelques sources qui nous fournissent une approximation du nombre d'emplois disponibles actuellement au sein de l'économie canadienne.

M. Joe Daniel: D'accord.

J'aurais une autre question dans le même sens.

Comme nous le savons, vous affichez des offres d'emploi sur le site Travailler au Canada. Ma question est assez semblable à celle déjà posée par ma collègue. Comment pouvons-nous savoir si ces emplois existent vraiment, si les données fournies sont exactes? Effectuez-vous un suivi pour déterminer quelle proportion des emplois affichés sont éventuellement comblés, combien d'emplois n'existent pas vraiment, etc.?

M. Louis Beauséjour: Nous ne faisons pas de suivi. Ce sont les employeurs qui affichent ces emplois. Pour l'instant, il s'agit surtout d'offres provenant de la banque d'emplois, laquelle est reliée au site Travailler au Canada. C'est la source principale pour les offres d'emploi, mais elle ne représente qu'un certain pourcentage de tous les emplois disponibles au pays, car ceux-ci ne se retrouvent pas tous dans la banque d'emplois. Certaines offres d'emploi sont plutôt affichées sur des sites privés, comme Workopolis. Nous n'avons pour ainsi dire aucune information quant au nombre de personnes qui posent leur candidature et au nombre de postes vacants qui sont comblés. Nous pouvons savoir seulement quels emplois sont offerts par les employeurs.

M. Joe Daniel: Est-ce une possibilité que vous envisagez pour l'avenir? On pourrait aussi se demander si les salaires affichés correspondent à la réalité ou visent seulement à attirer des candidats qui peuvent se retrouver avec une rémunération inférieure une fois embauchés. Je pense qu'il s'agirait de renseignements utiles. S'il y a pénurie de compétences, c'est parce que quelque chose ne tourne pas rond.

M. Louis Beauséjour: Je ne sais pas si notre ministère a l'intention d'assurer un suivi en la matière à l'avenir. Le site Travailler au Canada ne se limite pas aux seules offres d'emploi; on y trouve aussi de l'information sur le marché du travail local. C'est essentiellement l'Enquête sur la population active qui fournit les données permettant de déterminer les taux de rémunération auxquels les gens peuvent s'attendre pour différents types d'emplois. Lorsque Statistique Canada recueille des données sur le nombre de personnes occupant un emploi, elle les interroge également sur leur salaire, ce qui en fait la principale source de données à ce sujet.

• (1700)

M. Joe Daniel: Est-ce qu'il me reste du temps? Ai-je terminé?

Le président: C'est comme vous voulez.

M. Joe Daniel: D'accord, disons que j'ai terminé.

Le président: Vous avez terminé?

J'aimerais poursuivre dans le sens de quelques-unes des questions posées par Mme Crowder, car elles soulevaient des points intéressants. Dans une partie des analyses effectuées, les chiffres n'indiquent aucune pénurie dans le secteur des services, sauf pour l'entretien ménager, mais on fait tout de même venir des travailleurs étrangers temporaires pour combler des postes dans ma région et ma circonscription. Les employeurs du secteur des services poussent les hauts cris en soutenant qu'ils n'ont pas suffisamment de main-d'oeuvre et qu'ils n'arrivent pas à trouver des travailleurs. Vos chiffres indiquent pourtant qu'il n'y a pas pénurie. Comment expliquer cela? Est-ce parce que vos données sont inexactes, qu'elles ne tiennent pas compte des disparités régionales ou pour une toute autre raison? Je regarde ces analyses et j'ai bien de la difficulté à y prêter foi compte tenu de ce que je peux constater sur le terrain dans ma circonscription, dans ma propre ville. Pourquoi ces chiffres dont nous sommes censés nous servir sont-ils aussi loin de la réalité que je suis à même de constater? Cela me ramène à la question posée par Mme Crowder: comment en arrivez-vous à ces chiffres?

Alors, est-ce pour une des raisons que j'ai mentionnées ou pour un tout autre motif?

M. Yves Gingras: Dans le cadre du SPPC, nous essayons de broser un tableau général pour l'ensemble du pays et nous ne cherchons pas à dégager les données à l'échelle provinciale ou locale. Sous cet aspect, les possibilités sont donc très limitées.

Nous fournissons ces données à nos partenaires pour qu'ils puissent les utiliser comme bon leur semble. Les provinces et les administrations municipales s'en servent souvent pour préciser certaines de leurs propres analyses.

Il n'est donc guère surprenant que les résultats nationaux issus du SPPC ne correspondent pas à certaines conjonctures locales. Il s'agit uniquement de données nationales, ce qui peut en restreindre grandement l'utilité.

Le président: D'accord. Il est sans doute préférable que je ne pose pas trop de questions, mais il y a peut-être d'autres raisons qui expliquent les pénuries dans une région donnée, la réticence des gens à déménager et des situations semblables. Ces données ne nous fournissent pas de réponse et je trouve que c'est un peu curieux.

Vous pourrez toujours apporter des éclaircissements à ce sujet, mais je ne veux pas empiéter davantage sur le temps réservé à mes collègues.

Madame Hughes, à vous la parole.

Mme Carol Hughes (Algoma—Manitoulin—Kapuskaing, NPD): Merci beaucoup.

Il a beaucoup été question ici des travailleurs étrangers temporaires, de la reconnaissance des titres de compétence étrangers et des programmes d'emploi pour les Autochtones. Je suis heureuse que vous en ayez traité, car ce sera le sujet de l'une de mes questions.

Tout d'abord, pourriez-vous nous dire combien il y a actuellement au Canada de travailleurs étrangers temporaires et si ce nombre est en hausse ou à la baisse. Faisons-nous venir davantage de travailleurs étrangers temporaires ou y en a-t-il moins?

M. Louis Beauséjour: Je ne pourrais pas vous dire combien il y en a actuellement. Je peux vous indiquer le nombre de travailleurs étrangers temporaires pour chacune des dernières années. En 2007, il

y en a eu 128 000. En 2008, 175 000. En 2009, leur nombre a baissé à 103 000, et en 2010, il était de 113 000.

Mme Carol Hughes: Pourriez-vous nous donner une idée de l'endroit où l'on retrouvait ces travailleurs? Y a-t-il un secteur où il y en avait davantage, où la demande était plus forte pour ces travailleurs étrangers temporaires? Était-ce en agriculture? Je voulais savoir combien il y en avait, mais vous avez déjà répondu.

M. Louis Beauséjour: Je n'ai pas tous les chiffres pour les différents secteurs. Je crois que nous aurions pu inclure davantage de détails, mais je sais que le secteur agricole en comptait environ 28 000. C'est pour un seul des secteurs, mais je n'ai pas de données précises pour les autres.

Mme Carol Hughes: Avez-vous un outil pour évaluer ce processus?

M. Louis Beauséjour: Je crois que nous avons les outils nécessaires. Nous pourrions avoir les données de la classification nationale des professions.

Mme Carol Hughes: D'accord. Je me demande si vous pourriez fournir par écrit au comité les données pour les cinq dernières années quant au nombre de travailleurs étrangers, à l'endroit où ils ont travaillé et aux postes qu'ils ont occupés. Je pense que ces données nous seront utiles pour déterminer si la demande a augmenté.

J'ai ici un document intitulé « Impact of the Temporary Foreign Worker (TFW) Program on the Labour Market in Alberta » où l'on peut lire ce qui suit:

Il y a une pénurie de main-d'oeuvre chronique et permanente en Alberta. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires ne peut être au mieux qu'une solution provisoire.

J'essaie simplement de comprendre...

• (1705)

M. Louis Beauséjour: Je peux vérifier pour voir quels détails nous pourrions vous fournir.

Tout dépend de la quantité d'information dont vous avez besoin, car il peut être difficile de définir ce qu'on entend par région. Nous pourrions probablement vous fournir des chiffres ventilés par province et sans doute pour les différents types d'emploi. Il y a différentes possibilités, mais nous pouvons certes vous transmettre des renseignements.

Mme Carol Hughes: À ce sujet, est-ce que la situation est attribuable uniquement au processus? Effectuez-vous des analyses? Même dans ma circonscription d'Algoma—Manitoulin—Kapuskaing, j'ai entendu des gens exprimer leurs frustrations à l'égard du processus de demande pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires et du temps qu'il exige.

Est-ce qu'on essaie là également d'évaluer comment les choses se passent?

M. Louis Beauséjour: Nous savons comment les choses se passent. Nous recevons de plus en plus de demandes dans le cadre de ce programme. Les employeurs sont de plus en plus nombreux à nous demander un avis relatif au marché du travail. La demande a augmenté récemment et nous essayons de nous maintenir à flot.

Mme Carol Hughes: Les employeurs peuvent aussi demander un renouvellement, mais il n'est valide que pour six mois.

M. Louis Beauséjour: L'avis sur le marché du travail est valable pour une période de deux ans. Si vous voulez que le séjour des travailleurs étrangers temporaires se poursuive au bout de deux ans, il faut demander un nouvel avis et votre dossier est traité comme une nouvelle demande.

Le président: Il vous reste 15 secondes.

M. Louis Beauséjour: J'ai omis de mentionner que l'un...

Le président: Vous êtes en train d'utiliser ses 15 dernières secondes, mais elle semble d'accord.

M. Louis Beauséjour: Dans ma déclaration préliminaire, j'ai indiqué que nous cherchons actuellement à améliorer le processus en accélérant le mécanisme d'approbation des avis relatifs au marché du travail.

Le président: Merci.

Monsieur Mayes.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Compte tenu de la pénurie de main-d'oeuvre qui touche l'ouest du pays, je pense qu'il nous faudrait trouver des moyens de faciliter la mobilité au sein du marché du travail, de telle sorte que les travailleurs puissent se rendre là où des emplois sont disponibles.

Je sais que nous parlons de formation, mais existe-t-il un moyen d'assurer le jumelage entre les travailleurs et les emplois? Si une personne est formée à Terre-Neuve, on pourrait lui donner accès à un emploi à Fort McMurray ou en Saskatchewan de telle sorte que la formation professionnelle permette bel et bien de répondre aux besoins en main-d'oeuvre dans l'ouest du pays.

M. Louis Beauséjour: L'outil que nous voulons surtout exploiter davantage est le site Web Travailler au Canada. Nous voulons être en mesure d'afficher plus d'offres d'emploi pour que tous les chercheurs d'emploi au Canada aient l'information et qu'ils sachent qu'il y a des débouchés au Canada. C'est une des choses que nous voulons améliorer.

En ce moment, les seuls emplois affichés sur le site Travailler au Canada sont ceux du guichet emplois. Nous devrions déployer plus d'efforts pour avoir accès aux possibilités d'emploi affichées par certains des fournisseurs du secteur privé, et rendre cette information disponible.

M. Colin Mayes: Nous constatons, entre autres, que nos programmes d'éducation provinciaux ne dirigent pas vraiment les étudiants vers les compétences en demande. Ils vont à l'université et choisissent des cours qui n'offrent peut-être pas beaucoup de débouchés et qui n'en offriront pas plus dans les années à venir.

Devons-nous intervenir et transmettre cette information et ces données aux universités et aux collèges du Canada, de façon à ce que les responsables comprennent bien la situation et aiguillent les étudiants dans la bonne direction? C'est du beau gaspillage. C'est bien de voir les étudiants obtenir leur diplôme et parfaire leur éducation, mais pour ce qui est des perspectives d'emploi et de combler les lacunes, c'est un gros problème dans l'Ouest canadien.

• (1710)

M. Louis Beauséjour: C'est très difficile d'aider les jeunes à faire des choix de carrière. Il faut déterminer quelles personnes sont les mieux placées pour influencer les jeunes dans leurs choix. Cela a toujours été un défi. Nous tentons de voir comment on peut s'assurer que les parents ont accès à cette information sur le site Travailler au Canada. Nous voulons que les renseignements offerts soient plus pertinents et actuels, et faire en sorte qu'on les utilise pour guider les jeunes.

Nous devons nous appliquer à diffuser cette information de façon à ce que les jeunes, un groupe quelque peu différent des autres chercheurs d'emploi, comprennent la situation et appliquent ces connaissances. Cet outil avait d'abord été créé pour informer les nouveaux immigrants, puis pour offrir l'information aux chercheurs

d'emploi. Il faut améliorer ces outils et prendre des mesures ciblant les personnes plus âgées qui peuvent guider les jeunes dans leurs choix.

M. Colin Mayes: On nous parle de permettre aux jeunes étudiants autochtones de participer à des programmes financés par différents secteurs de l'industrie afin de doter ces postes. Serait-il possible de faire la même chose pour les étudiants non autochtones? Est-ce que cela existe déjà?

Le président: Je vous prie d'être bref, si vous le pouvez.

M. Louis Beauséjour: Oui.

Je vous dirais que la Stratégie emploi jeunesse offre de bons programmes en ce sens, notamment le programme Connexion compétences, qui vise à soutenir les jeunes à risque et à les inciter à retourner aux études ou sur le marché du travail. C'est un des principaux programmes offerts à cet égard.

Le président: D'accord. Merci.

M. Harris va conclure ce tour. Allez-y.

M. Richard Harris (Cariboo—Prince George, PCC): Merci, monsieur le président.

Je suis ici à titre de visiteur aujourd'hui, mais il y a deux ou trois choses qui me frappent. Je sais que les écoles secondaires emploient des conseillers en orientation professionnelle. Ils font leur travail du mieux qu'ils peuvent, même s'ils n'ont pas vraiment de données réelles à transmettre aux étudiants pour les aider à faire des choix en fonction de la demande future. Je le sais de source sûre. Je sais aussi que c'est une responsabilité provinciale, mais je vous recommande fortement d'établir une collaboration quelconque entre les représentants de RHDCC et les responsables provinciaux pour remédier à ce problème.

Je suis aussi quelque peu surpris de voir qu'on doute de la fiabilité des données sur les débouchés professionnels. Je crois que c'est ce qu'on a dit. Avec les technologies dont nous disposons aujourd'hui, des entreprises se sont spécialisées dans ce qu'on appelle la modélisation dynamique ou la modélisation de situations, qu'elles effectuent à l'aide de bases de données des plus évoluées. Il suffit d'entrer les données et le système mélange tout cela pour recracher des informations d'une précision sans nom. On peut prédire à peu près n'importe quoi.

C'est étonnant que le gouvernement ne collabore pas avec une entreprise qui se spécialise dans ce genre de chose pour obtenir des données exactes, car c'est crucial pour l'avenir de notre économie. Cela m'étonne vraiment, parce que je sais que la technologie existe. Je sais que des entreprises le font pour toute une gamme de secteurs et qu'elles transmettent cette information au gouvernement. Quand aurons-nous épuisé les stocks de poisson? Qu'en est-il du caribou? De quelle quantité de maïs avons-nous besoin? Il est possible d'obtenir ces renseignements, et on peut appliquer la même technologie pour déterminer quels secteurs seront touchés par des pénuries de main-d'oeuvre et quelles correspondances on peut établir avec les données démographiques en cours de route.

À votre connaissance, envisage-t-on de prendre de nouvelles mesures pour obtenir des données plus précises?

• (1715)

M. Yves Gingras: Je peux répondre à votre question, monsieur Harris.

Il n'y a pas de modélisation qui se fait, mais pour ce qui est des données, nous faisons maintenant affaire avec une entreprise qui nous transmet trois fois par semaine les offres d'emploi électroniques affichées au Canada. On couvre l'ensemble du pays, tous les secteurs, de nombreux domaines professionnels, et...

M. Richard Harris: Pardonnez-moi de vous interrompre. Il s'agit d'offres d'emploi actuelles. Nous devons toutefois voir plus loin. Il faut se demander quelles seront les possibilités dans une vingtaine d'années, pour veiller à ce que nous ayons des travailleurs qualifiés et spécialisés pour prendre la relève des baby-boomers qui partiront à la retraite.

M. Yves Gingras: Monsieur Harris, c'est ce que nous faisons avec les projections nationales. Nous transmettons ces informations à nos partenaires provinciaux et locaux. Ils partent de là. Je sais qu'il existe des solutions pour appliquer ces données aux réalités locales, et nous comptons sur eux pour transmettre le tout aux conseillers en orientation. Nous n'assurons pas cette partie-là du travail, mais ce que nous faisons à l'échelle nationale leur sert de point de départ pour aller de l'avant. Nous leur offrons une aide technique. Nous travaillons avec les représentants provinciaux pour interpréter les données nationales et les aider à pousser l'exercice plus loin.

Je ne sais pas si elles le font toutes, mais certaines provinces appliquent ces principes au niveau local pour dégager les tendances du marché. Elles élaborent leurs propres visions, et nous les aidons à le faire.

M. Richard Harris: Je comprends, mais notre gouvernement dépense annuellement des centaines de millions de dollars, voire des milliards, dans des programmes qui visent à préparer les gens au marché du travail et à leur permettre d'acquérir les compétences voulues. Ce serait bien de savoir où cela va nous mener, si on pense à tout l'argent qui est investi là-dedans. C'est là où je veux en venir.

Le président: Pour reprendre ce que vous nous disiez, je crois comprendre que certains secteurs ou certaines provinces poussent l'analyse pour savoir quels sont les domaines à privilégier dans leur situation précise. Mais y a-t-il un organisme national qui recueille et compile ces données de façon à ce qu'elles servent à l'échelle du pays et qu'on ait un peu plus de détails? Est-ce que quelqu'un devrait être responsable de cela?

Cela revient à ce que vous disiez, madame Crowder. Si nous n'avons pas de statistiques fiables et précises, ne devrions-nous pas, comme le proposait M. Harris, voir à produire des données à peu près exactes, fiables et qui nous permettraient de planifier l'avenir?

Quelqu'un peut répondre à cette question?

M. Louis Beauséjour: On a dit que le SPPC était un des outils qui pourraient probablement produire des données plus fiables, qui

viendraient compléter les informations sectorielles. Nous pouvons travailler en partenariat.

Je peux d'abord vous répondre qu'il sera toujours difficile de prévoir quels seront les débouchés professionnels de l'avenir. Ce n'est pas une mince tâche. Des emplois sont créés. De nouveaux emplois apparaissent, et d'autres disparaissent. Parfois, même dans notre propre système, les titres ne changent pas. À Statistique Canada, la majeure partie des données que nous possédons concernant l'emploi sont consignées dans le système de classification nationale des professions, qui n'est mis à jour qu'aux cinq à dix ans. Les titres ne changent pas, mais la définition des tâches, elle, n'est plus la même. Nous savons que les emplois évoluent, et nous n'arrivons pas à suivre le rythme.

Le président: Merci.

Avez-vous un dernier commentaire à formuler?

Mme Jean Crowder: La question que j'avais ne concerne pas les témoins.

Le président: D'accord.

Merci beaucoup. Nous vous avons retenus un peu plus longtemps que prévu. Merci d'avoir accepté notre invitation et d'avoir fait preuve d'indulgence à notre égard pour le changement d'horaire. Nous vous en sommes reconnaissants. Nous aurons l'occasion de nous revoir, j'en suis sûr.

Merci.

Vous pouvez poser votre question.

Mme Jean Crowder: Je devrais peut-être l'adresser au secrétaire parlementaire. Nous n'avons pas pu recevoir le ministre pour discuter du Budget supplémentaire des dépenses (C), comme nous l'avions demandé, car le dernier jour désigné à cet égard tombe mercredi.

Je vous demande, monsieur le président, de nous assurer que nous pourrions entendre le ministre au sujet du Budget principal des dépenses, parce que notre calendrier à la Chambre peut changer, comme nous avons pu le constater avec le Budget supplémentaire des dépenses (C).

Le président: Vous dites que cela s'est déjà vu.

Mme Jean Crowder: Oui.

Le président: Le budget principal est toujours à l'étude, et vous aimeriez entendre le ministre à cet égard.

Nous en prenons note et nous vous informerons de la suite en temps et lieu.

Merci beaucoup.

La séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :*
Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

If undelivered, return COVER ONLY to:
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les
Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à
l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Additional copies may be obtained from: Publishing and
Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the
following address: <http://www.parl.gc.ca>