



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 048 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 4 octobre 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 jeudi 4 octobre 2012

• (0900)

[Traduction]

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

Bonjour tout le monde. Nous sommes le jeudi 4 octobre 2012. Bienvenue à la 48^e séance du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Nous commençons un peu en retard ce matin. Comme vous le savez, nous ne sommes plus à l'édifice du Centre où nous avions l'habitude de nous réunir. Ce changement a causé quelque confusion.

M. Cleary devrait arriver d'une minute à l'autre. Monsieur Cardozo, je vous remercie de votre patience. Aleksandra Popovic, qui devait être présente, n'a pas pu se rendre à Ottawa. Je crois savoir qu'elle se joindra à M. Cardozo lors de la vidéoconférence de ce matin.

Comme vous le savez, notre étude d'aujourd'hui a pour thèmes: Comblent les lacunes des compétences: faire face à la rareté de la main-d'oeuvre dans les professions à forte demande; et Comprendre les pénuries de main-d'oeuvre: surmonter les obstacles qui empêchent de pourvoir les emplois peu spécialisés.

Nous commencerons par votre exposé, monsieur Cardozo, qui sera suivi des séries de questions. Nous entendrons aussi l'exposé de Mme Popovic lorsqu'elle arrivera. Je vois que M. Cleary vient d'arriver; le comité est donc au complet.

Si vous êtes prêt, vous pouvez commencer, monsieur Cardozo.

M. Andrew Cardozo (directeur général, Alliance des conseils sectoriels): Merci beaucoup, monsieur le président, et merci de votre invitation, que nous estimons très importante.

Oserais-je vous demander de nous présenter les membres du comité?

Le président: Mais certainement; nous allons faire le tour de la table en commençant par M. Eyking.

L'hon. Mark Eyking (Sydney—Victoria, Lib.): Je m'appelle Marc Eyking et suis député de Cape Breton, en Nouvelle-Écosse.

M. François Lapointe (Montmagny—L'Islet—Kamouraska—Rivière-du-Loup, NPD): Je m'appelle François Lapointe.

[Français]

Je suis député de la circonscription de Montmagny—L'Islet—Kamouraska—Rivière-du-Loup.

Je me demande si l'interprétation fonctionne. Si je vous parle plus longuement en français, est-ce que vous recevez la version anglaise?

Il semble que cela fonctionne.

[Traduction]

M. Ryan Cleary (St. John's-Sud—Mount Pearl, NPD): Je m'appelle Ryan Cleary et suis député de St. John's-Sud—Mount Pearl, qui se trouve à Terre-Neuve-et-Labrador.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD): Bonjour, monsieur. Veuillez excuser mon retard.

Je suis Marjolaine Boutin-Sweet, députée d'Hochelaga. Ma circonscription se trouve sur l'île de Montréal, là où se trouve le Jardin botanique et le Stade olympique.

[Traduction]

M. Mike Sullivan (York-Sud—Weston, NPD): Je m'appelle Mike Sullivan et suis député de York-Sud—Weston, dans l'ouest de Toronto.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): Bonjour, je m'appelle Kellie Leitch et suis députée de Simcoe—Grey, et secrétaire du ministre du Travail, pour les ressources humaines et le développement des compétences.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Je m'appelle Colin Mayes et suis député d'Okanagan—Shuswap, en Colombie-Britannique.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Je m'appelle Joe Daniel et suis député de Don Valley-Est, à Toronto.

M. Phil McColeman (Brant, PCC): Je m'appelle Phil McColeman et suis député de Brant.

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Je m'appelle Devinder Shory et suis député de Calgary-Nord-Est, dans la province de l'Alberta.

M. Brent Rathgeber (Edmonton—St. Albert, PCC): Bonjour, je m'appelle Brent Rathgeber et suis député d'Edmonton—St. Albert.

Le président: Mme Popovic vient d'arriver. Bienvenue à vous, madame; mettez-vous à l'aise.

M. Cardozo va commencer son exposé et nous aurons ensuite le plaisir, madame Popovic, d'entendre le vôtre, lorsque vous serez prête. Avez-vous quelque chose à dire en attendant?

Mme Aleksandra Popovic (gestionnaire de programme, Compétences en milieu de travail et formation, ABC Life Literacy Canada): Je tiens simplement à vous remercier de m'avoir invitée. Nous sommes dans un magnifique immeuble du centre de Toronto qui vient juste d'être rénové. Je suis très heureuse d'être ici. Merci beaucoup.

Le président: D'accord.

Sur ce, vous pouvez commencer votre exposé, monsieur Cardozo.

M. Andrew Cardozo: Merci beaucoup, monsieur le président, mesdames et messieurs. Et merci des présentations et de la possibilité que vous m'offrez de débattre des enjeux qui vous occupent.

[Français]

Je vais vous parler de cinq tendances, soit le déplacement du pouvoir économique, l'évolution des caractéristiques démographiques, l'accroissement des connaissances, l'asymétrie des marchés du travail et, finalement, l'évolution de la nature du travail.

[Traduction]

Je passerai mes diapositives en revue assez rapidement pour pouvoir vous parler de cinq tendances en cinq minutes.

La première tendance concerne le déplacement des pouvoirs économiques dans le monde. D'ici 2050, selon Goldman Sachs, la Chine sera la première puissance économique mondiale par rapport au PIB, la deuxième sera les États-Unis et la troisième, l'Inde. Le Canada glissera en quelque sorte de la 10^e à la 16^e place, entre le Vietnam et les Philippines. Je dis bien « en quelque sorte », car il ne s'agira pas nécessairement d'une régression; seulement que d'autres pays seront devenus plus puissants.

Cette tendance est pertinente, car elle pourrait influencer sur les flux de capitaux humains — et pas seulement des capitaux financiers —, des gens pouvant alors trouver certains pays moins attirants qu'ils ne le sont aujourd'hui.

La deuxième tendance concerne l'évolution des caractéristiques démographiques. On sait très bien que la population vieillit au Canada. Vous voyez dans ce tableau des chiffres de comparaison avec d'autres pays. Fait intéressant, c'est la population autochtone qui est la plus jeune au Canada. Selon les chiffres dont je dispose, l'âge médian de la population autochtone est actuellement de 26,5 ans, soit beaucoup moins que l'âge médian de 39,7 ans pour le reste de la population.

● (0905)

Intéressante en regard des questions de ressources humaines, la troisième tendance concerne l'accroissement des connaissances. Selon une projection, 60 p. 100 des enfants qui sont aujourd'hui en garderie occuperont des emplois qui n'existent pas encore. Autrement dit, nous éduquons des jeunes et des enfants en prévision d'emplois qui n'existent pas. Cela fait partie des défis qui nous attendent.

Pour en revenir à l'accroissement des connaissances, on estime qu'entre 65 p. 100 et 81 p. 100 des jeunes gens et jeunes travailleurs devront faire des études postsecondaires, y compris universitaires et collégiales, et devront suivre des programmes d'apprentissage. En gros, nous nous attendons à ce que les travailleurs de demain soient à la fois des généralistes et des spécialistes. Ils devront en effet avoir pas mal de connaissances dans des domaines très variés et être en

même temps des spécialistes, de nombreux domaines exigeant des connaissances spécialisées.

La quatrième tendance, vous la connaissez très bien, c'est l'asymétrie du marché du travail. Le renommé Rick Miner la qualifie ainsi: des personnes sans emploi et des emplois sans personne. J'ai fait une liste des pénuries prévues pour la prochaine décennie dans divers secteurs de l'économie. Comment en sommes-nous arrivés là? Surtout, à cause du vieillissement de la population, mais aussi en raison de la croissance de l'économie, des besoins technologiques qui changent rapidement, des questions primordiales d'alphabétisation chez les adultes et du taux de chômage élevé chez les Autochtones.

Il y a des solutions pour mieux aligner l'offre et la demande, entre autres des niveaux plus élevés d'alphabétisation, l'accroissement de la main-d'oeuvre par l'immigration, une meilleure intégration des peuples autochtones, en leur permettant d'obtenir des diplômes et des emplois, et l'intégration sur le marché du travail des personnes souffrant d'invalidité, des travailleurs âgés, et des femmes dans des emplois non traditionnels pour elles.

Pour y arriver, il nous faut une stratégie nationale sur les compétences, je veux parler d'une stratégie qui associe tous les ordres de gouvernement, le monde des affaires, le système éducatif dans l'ensemble du pays et divers autres intervenants.

La dernière tendance que je tiens à mentionner est l'évolution de la nature du travail. Les cheminements de carrière changent par nécessité, soit parce qu'il est difficile de trouver des emplois de longue durée, soit parce que le relèvement des compétences devient essentiel, ou les deux. La diapositive suivante présente un brillant schéma du professeur Sylvain Bourdon de l'Université de Sherbrooke, sous forme de trois barres qui montrent bien l'évolution de la nature du travail.

Dans la première, qui représente le modèle traditionnel, on étudie pendant environ 20 ans, on travaille pendant environ 40 ans et on prend la retraite.

Dans le second modèle, qu'il appelle « Modèle allongé de transition des jeunes », on étudie pendant environ 20 ans, puis pendant une période qui va de 5 à 10 ans, on alterne études et formation, et retour au travail. On obtient ensuite un emploi stable pendant 30 ans et on prend la retraite.

Quant au troisième modèle, il le qualifie d'apprentissage continu. Ce modèle présente des avantages et des inconvénients. On occupe une série d'emplois qui changent régulièrement. On alterne sans cesse entre les emplois et la formation, des périodes de chômage et des périodes où l'on se trouve un peu dans les deux situations: soit simultanément en chômage et en formation, soit au travail et en formation en même temps. L'avantage est que l'apprentissage dure toute la vie; l'inconvénient, qu'il est de plus en plus difficile d'avoir à la fois un emploi à long terme et un emploi à long terme à temps plein.

C'est par nécessité que l'on se trouve dans ces situations: on doit souvent combiner deux ou trois emplois, qui sont tous ou presque à court terme. Le travail à contrat et à court terme est en train de devenir la norme, ce qui est perturbant à la fois pour les gens et pour l'économie. Lorsqu'on occupe des emplois instables, il est plus difficile d'acheter une maison, une voiture, ou de faire d'autres achats importants.

● (0910)

Je terminerai cet exposé sur les cinq tendances par quelques commentaires.

J'ai travaillé avec l'Alliance des conseils sectoriels. Regroupant une trentaine d'organisations, l'alliance s'occupe du développement des compétences dans des secteurs précis de l'économie. Je vous ai d'ailleurs donné quelques chiffres de pénuries dans deux des diapositives que je vous ai montrées. Les conseils se penchent sur divers enjeux, mais l'essentiel de leur travail porte sur l'information concernant le marché du travail. Ils traitent notamment de l'engagement des Autochtones, des normes professionnelles, de la collaboration avec les travailleurs formés à l'étranger et de l'apprentissage en milieu de travail.

Je n'irai pas, monsieur le président, dans le détail des autres diapositives, car le temps presse. Mais elles présentent des solutions intéressantes et novatrices sur lesquelles se penchent divers conseils sectoriels. Dans la dernière diapositive, on trouvera une liste de tous les conseils et leur logo.

Il y a d'autres tendances importantes à étudier. Il y en a une dont je n'ai pas parlé et elle concerne l'alphabétisation. Je suis heureux que ma collègue ici présente puisse vous en parler plus en détail, puisqu'elle connaît certainement ce domaine beaucoup mieux que moi.

C'étaient là mes commentaires, merci, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie de cet exposé très instructif. Je suis sûr que vous pourrez répondre à certaines questions et aborder, je l'espère, certaines des solutions novatrices que vous avez mentionnées.

Nous sommes maintenant heureux d'entendre Mme Popovic nous parler du volet « alphabétisation » de la question. Si vous êtes prête, madame, vous pouvez commencer.

Mme Aleksandra Popovic: Merci beaucoup, monsieur le président.

Bonjour à tous et à toutes. Je m'appelle Aleksandra Popovic et travaille à ABC Life Literacy Canada.

ABC nourrit la vision d'un Canada où chacun possède le niveau d'alphabétisation dont il a besoin pour mener une vie bien remplie. L'alphabétisation est le principal champ d'action d'ABC et porte notamment sur le niveau d'alphabétisation de la main-d'oeuvre, l'alphabétisation dans la collectivité et l'alphabétisation en milieu de travail. ABC a eu le privilège de témoigner à plusieurs reprises devant le comité pour parler de l'importance de l'alphabétisme et des compétences de base pour les Canadiens, et nous vous en sommes reconnaissants.

Aujourd'hui, je suis heureuse de pouvoir aborder ce sujet dans le contexte des pénuries de main-d'oeuvre dans les professions à forte demande. À notre avis, et les études le démontrent, le faible niveau d'alphabétisation et de compétences de base chez les Canadiens constitue une cause directe des difficultés éprouvées par les employeurs à trouver les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin. Lorsque je parle de compétences de base, je veux dire lire, écrire...

Le président: Puis-je vous interrompre? Nous vous saurions gré de parler un peu plus lentement, car l'interprète a du mal à vous suivre. Vous pourriez peut-être recommencer en parlant un peu plus lentement.

Mme Aleksandra Popovic: Absolument.

ABC a eu le privilège de témoigner à plusieurs reprises devant le comité pour parler de l'importance de l'alphabétisme et des compétences de base pour les Canadiens, et nous vous en sommes reconnaissants.

Aujourd'hui, je suis heureuse de pouvoir aborder ce sujet dans le contexte des pénuries de main-d'oeuvre dans les professions à forte demande. À notre avis, et les études le démontrent, le faible niveau d'alphabétisation et de compétences de base chez les Canadiens constitue une cause directe des difficultés éprouvées par les employeurs à trouver les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin. Lorsque je parle de compétences de base, je veux dire lire, écrire, comprendre un texte et un schéma, compter (c'est ce qu'on appelle l'alphabétisation) ainsi que communiquer à l'oral, utiliser un ordinateur, savoir analyser, travailler en équipe et apprendre continuellement.

D'après l'étude que nous avons commandée cette année à Rogers Connect Market Research Group, 80 p. 100 des chefs d'entreprise canadiens estiment difficile de trouver des employés qualifiés. Fait pertinent pour le comité, près de la moitié des répondants ont imputé cette difficulté au faible niveau d'alphabétisation et de compétences de base des travailleurs canadiens.

Aux fins de ce sondage, ce qu'on entendait par compétences de base n'était pas des compétences techniques exigées pour des emplois particuliers, mais bien des compétences utilisées pour n'importe quel emploi, c'est-à-dire les compétences de base que je viens d'énumérer.

On trouve de faibles et très faibles niveaux d'alphabétisation et de compétences de base dans tout le pays. D'après la dernière enquête internationale réalisée en 2003, 42 p. 100 des Canadiens se situaient dans la fourchette des faibles niveaux d'alphabétisation. Autrement dit, ils n'ont pas un niveau d'alphabétisation équivalant à l'école secondaire et ont du mal à exécuter des tâches courantes. Sur une échelle de un à cinq, il est généralement reconnu qu'il faut avoir un niveau minimal de compétences de base de trois pour remplir les exigences des tâches quotidiennes au travail, à la maison et à l'école.

La prochaine étude internationale à ce sujet, qui sera menée dans le cadre du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes, sera publiée l'an prochain et, hélas, les indications préliminaires laissent entendre que peu de progrès ont été accomplis. On constate cette réalité dans le milieu de travail partout au Canada.

Permettez-moi d'illustrer les répercussions de ce problème sur la vie de certains Canadiens.

Une préposée aux services de soutien à la personne ne s'est pas inscrite à une formation parce qu'elle est incapable de lire le dépliant d'information à cet effet reçu en même temps que son relevé de salaire. Son gestionnaire conclut qu'elle n'est pas motivée.

Un opérateur de machine ne suit pas la procédure de manipulation sécuritaire parce qu'il ne comprend pas la fiche signalétique du produit.

Tous les mois, un commis d'épicerie rate son quart de travail le jour suivant l'affichage du nouvel horaire des employés.

● (0915)

Pendant une réunion de l'équipe de production, un employé hésite à parler d'une bonne idée qui permettrait d'améliorer l'efficacité, par crainte de devoir en parler devant tout le monde ou encore de l'écrire. Son superviseur la trouve peu participative.

Un préposé à l'entretien n'est pas au courant de l'installation d'un nouveau système parce qu'il ignorait que la note de service affichée lui était destinée.

Souvent, le compte n'est pas bon dans le tiroir-caisse d'un employé.

Dans une entreprise spécialisée dans le poudrage, une excellente équipe exécute toutes les commandes à la perfection. Tout à coup, après l'installation d'un système informatisé dans l'atelier de production, on note une forte augmentation des erreurs dans les spécifications des commandes.

Le bulletin d'information d'une entreprise comprend d'importants schémas et données prévisionnelles pour la prochaine année. Un opérateur de ligne de production ne comprend pas qu'une baisse des ventes est prévue et qu'il pourrait y avoir un manque de travail.

Depuis que les employés d'un hôpital doivent consulter l'intranet pour obtenir des renseignements pertinents, leur gestionnaire estime que bon nombre d'eux ne respectent pas des dates d'échéance importantes.

Une personne qui vient de décrocher un emploi signe son contrat d'embauche sans avoir lu les politiques et procédures.

De plus en plus, au Canada, les propriétaires d'entreprises et les employeurs — petits et grands — reconnaissent l'importance de renforcer les compétences des Canadiens. Je citerai en exemple la Chambre de commerce du Canada, qui, dans un rapport récent intitulé « Les 10 obstacles à la compétitivité », fait de l'acquisition de nouvelles compétences sa grande priorité. Dans un autre rapport encore plus récent sur des consultations à ce sujet, on indique que l'alphabétisation et les compétences de base constituent un problème qu'il faut régler, et je cite:

Les entreprises doivent relever les compétences de leur effectif canadien actuel.

Nos membres nous ont exprimé leur consternation devant des employés souvent dépourvus des compétences de base: savoir lire, écrire, compter et communiquer.

Le Canada a un urgent besoin de politiques et de programmes ainsi que d'attitudes cohérentes pour encourager l'apprentissage continu et le rehaussement des compétences.

La chambre recommande aussi que le milieu des affaires investisse davantage dans la formation en milieu de travail.

Nous sommes entièrement de cet avis: nous croyons que l'amélioration de l'alphabétisation et des compétences de base des Canadiens est l'affaire de tous. Les gouvernements, les employeurs, les organismes d'alphabétisation, les employés et les citoyens, tous ont un rôle à jouer. Ce n'est ni la faute ni la responsabilité d'un seul secteur. Nous devons tous collaborer à la recherche de solutions, surtout en ce qui concerne les emplois et les secteurs à forte demande.

Selon nous, le comité pourrait grandement contribuer à faire avancer le dossier en recommandant une approche intégrée à laquelle participeraient le gouvernement, le milieu des affaires, les organismes d'alphabétisation et les citoyens. Depuis trop longtemps déjà, le système en place n'a offert aux Canadiens qu'une approche fragmentée sans grands résultats en ce qui a trait à l'amélioration de l'alphabétisation et des compétences de base des Canadiens.

Lorsque ma collègue Margaret Eaton, présidente d'ABC, a témoigné devant le comité l'an dernier, elle a démontré l'efficacité et les effets des programmes intégrés dans les mines de diamants dans les Territoires du Nord-Ouest. Ces programmes de formation étaient axés notamment sur l'alphabétisation et les compétences de base, sur l'obtention d'un diplôme équivalant aux études secondaires et sur une formation propre à des emplois précis sur l'équipement et les systèmes. Le programme est devenu un modèle à suivre pour d'autres industries et secteurs d'activités qui ont besoin d'une forte main-d'œuvre qualifiée, comme la foresterie et l'énergie.

Le fait le plus important à retenir ce matin, c'est que ce programme a été financé en partie par le gouvernement territorial et

par l'employeur, et comportait une contribution en temps de la part des employés.

Les gros employeurs jouent d'habitude un rôle important dans les programmes comme celui-là. Or, les emplois spécialisés où la demande est très forte se retrouvent chez les employeurs grands et petits. Et les PME, le moteur reconnu de l'emploi au Canada, ne peuvent être écartées du débat. Il faut trouver des politiques et des mesures intégrées qui donnent les moyens d'aider les employés des PME, où il y a aussi des emplois à forte demande.

Dans son rapport sur le développement des compétences dans les collectivités rurales éloignées, déposé en juin, le comité a fait certaines recommandations, notamment la création d'un crédit d'impôt pour les programmes de formation du secteur privé destinés aux Autochtones des collectivités éloignées.

● (0920)

ABC Life Literacy Canada ne peut que se réjouir d'une telle recommandation.

Nous intercédons depuis longtemps en faveur de mesures stratégiques qui inciteraient les employeurs à financer la formation professionnelle et nous vous pressons de formuler une recommandation similaire pour véritablement favoriser la création d'une approche commune sur l'acquisition des compétences de base au Canada. Un crédit d'impôt pour une formation en compétences de base en milieu de travail ferait grandement avancer les choses dans ce dossier et encouragerait les employeurs, petits et grands, à investir dans ce domaine.

Par de telles mesures et grâce à son leadership, le gouvernement peut contribuer à ce que la main-d'œuvre canadienne possède les compétences dont dépend le succès personnel et commercial.

Merci de m'avoir permis de témoigner ce matin.

Le président: Madame Popovic, merci de cet exposé.

Nous passons maintenant aux questions. Nous commençons avec M. Cleary; pardon, c'est au tour de M. Lapointe. Je suis désolé.

Allez-y, monsieur Lapointe.

M. François Lapointe: Merci, monsieur le président. Désolé, Brian.

Parlez-vous français? Votre dispositif d'interprétation fonctionne-t-il, madame Popovic? Nous ne vous entendons plus.

Mme Aleksandra Popovic: Je ne sais pas s'il fonctionnait. Je ne pouvais l'entendre ici, dans cette pièce.

[Français]

M. François Lapointe: Je m'exprime en français. Entendez-vous l'interprétation simultanée en ce moment?

[Traduction]

Peut-on en tenir compte dans le temps qui m'est alloué, s'il vous plaît?

● (0925)

Mme Aleksandra Popovic: Oui.

[Français]

M. François Lapointe: Madame Popovic, comme l'interprétation simultanée fonctionne, je vais donc vous parler en français.

Je suis vraiment très heureux de vous recevoir aujourd'hui. J'ai vraiment eu le bonheur d'être le coordonnateur de projets en nouvelles technologies avec plusieurs groupes d'alphabétisation dans la région de Chaudière-Appalaches, au Québec. Pour moi, ce monde-là a été une révélation.

Pourriez-vous nous dire quel est le pourcentage de Canadiens qui n'atteignent pas le niveau 3 de littératie? Il s'agit de personnes qui sont classées aux niveaux 1 et 2 et qui ont carrément des difficultés à assimiler la moindre consigne écrite dans un environnement de travail.

[Traduction]

Mme Aleksandra Popovic: On croit savoir qu'environ 42 p. 100, c'est-à-dire quatre Canadiens sur 10, en moyenne, sont classés sous le niveau 3 et ont des difficultés. On considère le niveau 3 comme le niveau où l'on peut composer avec les tâches quotidiennes et s'adapter aux changements qui surviennent dans le milieu de travail et...

[Français]

M. François Lapointe: On parle donc de près de 12 millions de Canadiens. C'est énorme.

À la suite de mon expérience sur le terrain, je suis convaincu qu'une bonne portion de gens qui sont perçus comme des travailleurs dits « paresseux » par certains de mes collègues — j'utilise d'énormes guillemets — sont en fait des gens qui ont cette difficulté. Pour eux, le simple fait d'aller postuler pour un emploi dans une station-service, où la caisse enregistreuse est un véritable ordinateur, relève de l'impossible parce qu'ils n'ont même pas ces compétences essentielles. Imaginons ce qui pourrait arriver si ces 12 millions de personnes avaient ce qu'il fallait comme compétences essentielles pour réellement intégrer le marché de travail.

Selon vous, les efforts faits par le Canada pour amener cette dizaine de millions de Canadiens — dont au moins 6 ou 7 millions d'entre eux sont certainement en âge de travailler — à obtenir les compétences essentielles sont-ils convenables et suffisants compte tenu de cet énorme problème? Est-on vraiment en-dessous de tout ce qui serait nécessaire sur le plan des ressources pour commencer à régler ce problème?

[Traduction]

Mme Aleksandra Popovic: J'ai personnellement constaté qu'il existe des programmes formidables de formation de la main-d'oeuvre et de préparation en milieu travail dans lesquels on traite des compétences de base.

Les modèles véritablement excellents sont ceux qui sont mis sur pied à l'échelle locale. Ils tiennent compte des besoins de la collectivité, du marché du travail local, des aspects culturels et des besoins des gens en ce qui a trait aux autres mesures qui leur permettent de travailler. À titre d'exemple des endroits où cette approche pourrait être efficace, il y aurait les collectivités dans lesquelles les gens qui aimeraient travailler n'ont pas accès à des mesures de soutien pouvant satisfaire à leurs besoins personnels, émotifs, psychologiques ou physiques. Dans certains cas, cela inclut le fait de trouver un service de garde adéquat de façon à pouvoir travailler régulièrement.

Dans les collectivités, les programmes en milieu travail et les programmes de formation de la main-d'oeuvre qui sont directement liés aux compétences propres à un emploi et aux compétences techniques dont on a besoin à l'échelle locale sont généralement d'excellents modèles. Autrement dit, les compétences de base fondamentales sont sollicitées de façon continue et revêtent toute leur pertinence pour les adultes, parce qu'elles ont un lien direct avec leurs fonctions dans leur milieu de travail ou avec les emplois offerts dans leur collectivité pour lesquels ils aimeraient poser leur candidature.

[Français]

M. François Lapointe: Madame Popovic, l'ensemble de la perspective dont vous nous faites part est tout à fait juste, mais sur le terrain, je n'ai fréquenté que des organisations performantes, des gens complètement dévoués mais assez peu payés, par ailleurs. Les formatrices travaillaient 40 heures par semaine à 15 \$ de l'heure et aidaient 12, 15 ou 30 personnes par semaine. Ces gens étaient systématiquement sous-financés et ne recevaient leur financement qu'une année à la fois. Ils sont en mesure de boucler le budget de l'année 2012, mais ils sont incapables de dire s'ils pourront continuer les mêmes activités en 2013.

Peut-on dire que le problème de sous-financement dont souffrent ces organisations, qui, comme vous l'avez dit, sont si importantes, est généralisé au Canada?

[Traduction]

Le président: Pourrions-nous avoir une brève réponse? Le temps de parole de M. Lapointe est écoulé.

Mme Aleksandra Popovic: En effet, c'est un problème que nous observons. Le budget très restreint, l'examen annuel du budget et la question de savoir si les programmes peuvent être maintenus sont des questions essentielles pour les organisations qui essaient d'offrir ce genre de programme.

Dans le milieu travail, il est vraiment important d'avoir des formateurs spécialisés capables d'analyser les emplois et de déterminer quelles compétences de base essentielles sont nécessaires pour effectuer les diverses tâches d'un employé. Ces personnes sont essentielles; le maintien du financement des programmes d'acquisition des compétences essentielles et d'alphabétisation offerts par l'intermédiaire des collèges, des collectivités et de formateurs capables d'effectuer ce travail pour les employeurs sera très important pour régler de façon permanente les problèmes liés aux compétences de base et à l'alphabétisation, et ce, à la fois dans les milieux de travail et pour les Canadiens de la population active qui sont sans emploi.

● (0930)

[Français]

M. François Lapointe: On parle ici d'un plan couvrant plusieurs années.

[Traduction]

Le président: Merci de cette réponse.

Nous passons au prochain intervenant. Monsieur Daniel.

M. Joe Daniel: Merci, monsieur le président. J'aimerais remercier les deux témoins de ce tableau plutôt révélateur de ce qui se passe dans le monde de l'éducation, notamment.

Je suis certain que vous savez très bien que l'alphabétisation de base et l'éducation sont de compétence provinciale. Manifestement, nous laissons filer l'occasion de sensibiliser les gens à cet égard.

Avez-vous des suggestions sur la façon dont le gouvernement fédéral peut travailler avec l'industrie privée et les établissements d'enseignement pour que ceux-ci connaissent les besoins précis dans certains secteurs?

M. Andrew Cardozo: Monsieur, permettez-moi de commencer.

Je vous remercie de la question, monsieur Daniel.

Je pense certainement que la solution réside dans la collaboration d'un grand nombre de partenaires. Dans une perspective fédérale, pour ce qui est d'une économie concurrentielle, on a tendance à considérer le Canada comme un ensemble. Lorsqu'on pense à la concurrence avec la Chine, l'Inde ou l'Argentine, on considère qu'au chapitre de la concurrence, le Canada constitue un ensemble, une main-d'oeuvre, une économie.

L'autre aspect sur lequel le gouvernement fédéral doit se pencher est la question de la mobilité. Les Canadiens veulent être capables d'aller d'une province à l'autre et les employeurs veulent avoir le droit d'engager des gens sans égard à l'endroit d'où ils viennent. Même si le gouvernement fédéral ne joue aucun rôle direct en matière d'éducation et de formation, comme vous l'avez souligné, il peut sans aucun doute jouer un rôle de chef de file et, dans une certaine mesure, c'est ce qu'il a fait.

Beaucoup de provinces ont un très grand intérêt envers une approche nationale à laquelle participerait le gouvernement fédéral. Incidemment, il y a deux ou trois ans, l'actuel ministre de DRHC a assisté pour la première fois au Forum des ministres du marché du travail. Il s'agit d'un forum qui est tombé dans l'oubli, en quelque sorte. Je suis heureux de dire que tous les ministres, tant au fédéral qu'au provincial, considèrent qu'il s'agit d'un forum très important pour ce qui est de la collaboration.

Quant à la collaboration avec l'industrie, Mme Popovic a parlé du rapport de la Chambre de commerce. Je pense que plus que jamais, un certain nombre d'entreprises sont préoccupées par la question des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée et s'y intéressent.

Bien entendu, les conseils sectoriels, dont je suis membre, organisent des réunions entre les membres de l'industrie, les indicateurs et le gouvernement pour travailler à l'élaboration de solutions. Notre rôle n'est pas vraiment lié à la sensibilisation et à la formulation de recommandations. Nous nous concentrons sur la recherche de solutions, la formation en milieu travail, l'élaboration de normes et la préparation de renseignements sur le marché du travail qui sont utiles aux employeurs.

M. Joe Daniel: Avez-vous des commentaires à ce sujet, madame Popovic?

Mme Aleksandra Popovic: Oui. À l'instar de mon collègue, je conviens qu'un rôle de chef de file national, un rôle de champion, est important. Nous sommes capables de cerner et de mettre en évidence, pour les Canadiens, l'excellent travail qui se fait dans les secteurs à forte demande, comme les employeurs qui mettent la formation en milieu travail au centre de leurs interactions auprès de leurs employés et qui appuient la sensibilisation sur la nécessité d'une formation continue et permanente. C'est en ce sens qu'ils interagissent avec les groupes qui ont le plus besoin d'aide.

• (0935)

M. Joe Daniel: Ma prochaine question vise à en savoir davantage sur la main-d'oeuvre non qualifiée. Ce que vous avez dit laisse sous-entendre que notre système d'éducation manque à ses obligations envers les Canadiens. Une des conséquences, c'est qu'en raison de la pénurie de compétences et de main-d'oeuvre, les entreprises sont obligées d'engager des travailleurs étrangers temporaires pour occuper ces postes.

Est-ce quelque chose qui est lié à ce problème? Que pensez-vous de cette situation?

Mme Aleksandra Popovic: La question s'adresse-t-elle à moi?

M. Joe Daniel: Oui; à vous deux, en fait.

Mme Aleksandra Popovic: Je pense que notre système d'éducation est l'un des meilleurs au monde. On constate que beaucoup de gens ont un diplôme d'études supérieures, notamment.

Ce qui est intéressant, c'est que l'apprentissage qui doit se faire en milieu de travail est légèrement différent de celui que l'on acquiert dans le système d'enseignement général. J'ai constaté que dans le cadre de nombreux programmes offerts dans les collèges communautaires, on fait un très bon travail quant à l'identification des besoins liés aux métiers et aux emplois spécialisés.

De grands efforts sont faits dans notre système d'éducation, mais il y a un niveau d'alphabétisation et de développement des compétences de base qui constitue le fondement et le soutien de toute formation supplémentaire. Pour les adultes qui éprouvent des difficultés au chapitre de l'alphabétisme et des compétences de base, il s'agit d'une approche à la fois importante et différente. Cela n'enlève rien au système d'éducation, on dit simplement qu'il y a une autre approche et une autre méthode d'apprentissage qui convient mieux aux adultes qui sont passés par le système, mais qui ont encore de faibles compétences.

Le président: Monsieur Daniel, votre temps est écoulé.

Monsieur Cardozo, si vous désirez faire un commentaire, allez-y.

M. Andrew Cardozo: J'aimerais simplement ajouter deux ou trois points, brièvement. Je pense que M. Daniel souligne un point très intéressant au sujet de notre système d'éducation. À mon avis, à certains égards, notre société — dans l'ensemble — n'atteint pas son plein potentiel. Il y a un certain nombre de jeunes qui n'obtiennent pas leur diplôme d'études secondaires, mais à Toronto, par exemple, 50 p. 100 des jeunes qui obtiennent leur diplôme d'études secondaires ne font pas d'études postsecondaires par la suite. C'est une réelle préoccupation.

À l'Alliance des conseils sectoriels, nous élaborons, notamment, un programme d'études de 11^e et 12^e année de façon à ce que les jeunes qui ne feront pas d'études postsecondaires puissent avoir des compétences les rendant aptes à l'emploi. Cela s'est révélé être plutôt efficace et utile pour rendre l'école plus pertinente et qu'elle suscite davantage l'intérêt des gens qui ne veulent pas rester à l'école jusqu'à la fin de la 12^e année. Deuxièmement, cela leur permet d'obtenir un emploi assez rapidement par la suite.

L'autre aspect dont il faut vraiment s'occuper, c'est un changement de culture. Le fait que le Canada a un système d'éducation publique plutôt bien développé explique peut-être pourquoi les employeurs sont restés à l'écart du secteur de l'éducation. Nous avons eu un système dans lequel l'État se charge d'éducation et les employeurs engagent des gens; les deux volets sont distincts.

Je pense qu'il faut vraiment songer à établir des liens entre les deux et à adopter un modèle semblable au modèle européen. Là-bas, les employeurs participent activement à tous les aspects, de l'alphabétisation à l'éducation permanente. À une époque où l'on observe des progrès technologiques considérables dans la plupart des secteurs, l'apprentissage continu revêt une importance de plus en plus grande, ce qui signifie que les employeurs doivent jouer un rôle à cet égard tout au long de la carrière de leurs employés.

Le président: Merci, monsieur Cardozo.

Nous passons maintenant à M. Cleary.

M. Ryan Cleary: Merci, monsieur le président.

Monsieur Cardozo, j'ai trouvé l'une des remarques de votre exposé très intéressante. Vous avez mentionné que certains emplois n'existent pas encore pour les enfants de la maternelle, et je me disais que cela doit représenter tout un défi pour les éducateurs, et qu'on doit vraiment insister sur les matières de base comme les mathématiques, les sciences, l'anglais et le français.

Puis, j'ai entendu votre exposé, madame Popovic, et ce que vous avez dit à propos des faibles taux d'alphabétisation, du fait que 42 p. 100 des Canadiens ont un faible niveau d'alphabétisation et du défi que constitue cette lacune pour les employeurs qui veulent régler les problèmes de faible productivité et ce genre de chose.

En posant sa question, M. Daniel a d'abord fait remarquer que l'éducation de base relève de chacune des provinces.

Ma question est la suivante: dans le système scolaire — niveaux primaire et secondaire — les élèves possèdent-ils les notions de base? Nos systèmes scolaires sont-ils efficaces?

● (0940)

M. Andrew Cardozo: Je vais commencer. Je dirais que même si nous avons un très bon système d'éducation secondaire, collégial et universitaire, un grand nombre d'employeurs trouvent que lorsque les élèves finissants viennent les voir, ils possèdent un certain niveau de connaissances techniques, mais ils n'ont pas ce qu'on appelle parfois les compétences générales ou les compétences de base dont parlait Mme Popovic; c'est très important.

Ils peuvent avoir un bon niveau d'alphabétisation et de numératie, mais ne pas avoir d'expérience en informatique ou dans le travail en équipe, par exemple; or, ce sont des éléments essentiels du service.

L'Alliance des conseils sectoriels, à titre de porte-parole des employeurs pour les questions liées aux ressources humaines, a pu faire comprendre aux collèges et aux universités, et dans certains cas aux écoles secondaires, qu'ils font de l'excellent travail, mais que d'autres éléments sont nécessaires.

M. Ryan Cleary: Monsieur Cardozo, puis-je vous interrompre une seconde? Je ne parle pas des collèges et des universités, mais de l'éducation de base. Mme Popovic serait peut-être plus en mesure de répondre à cette question.

Lorsque les jeunes quittent l'école secondaire, possèdent-ils les connaissances de base?

Mme Aleksandra Popovic: Dans l'ensemble, ce que nous avons constaté, c'est que les adultes qui ont aujourd'hui de faibles capacités de lecture et d'écriture et peu de compétences de base, pour une raison ou une autre — et il existe certainement de multiples facteurs — n'ont pas obtenu ce dont ils avaient besoin dans le système scolaire.

On apporte des changements importants aux systèmes scolaires canadiens pour tenter de résoudre le problème de l'approche pédagogique en matière d'apprentissage, le système dans lequel on a instruit les adultes qui font face aujourd'hui à des problèmes sur le plan de l'alphabétisation et des compétences de base. Prenons par exemple certains diplômes d'études secondaires et les divers diplômes qui sont offerts. Un exemple qui me vient à l'esprit, même si ce n'est pas dans mon domaine d'expertise, c'est la majeure haute spécialisation, qui offre aux personnes ayant un objectif précis en matière d'emploi un diplôme permettant de perfectionner leurs compétences dans un large groupe ou secteur d'emplois.

Pour répondre à votre question, nous déployons beaucoup d'efforts pour améliorer nos résultats de la maternelle à la douzième année, et aujourd'hui, je dirais que nous pouvons espérer que les jeunes seront en meilleure position dans l'avenir que les adultes

d'aujourd'hui, qui ont suivi des programmes plus théoriques. Nous n'avons pas répondu à leurs besoins et à leurs styles d'apprentissage.

M. Ryan Cleary: Madame Popovic, vous avez mentionné que notre système d'éducation est l'un des plus solides dans le monde. Je trouve cela intéressant, puisque vous avez mentionné que 42 p. 100 de gens ont un faible niveau d'alphabétisation. Est-il encore juste de dire que sur le plan de l'éducation, nous figurons toujours parmi les meilleurs pays du monde?

Mme Aleksandra Popovic: Je pense que les données indiquent qu'il y a un très grand nombre de personnes qui obtiennent un diplôme d'études supérieures à l'échelle nationale; c'est peut-être une affirmation plus précise.

Le président: Monsieur Cardozo, souhaitez-vous faire un commentaire?

M. Andrew Cardozo: J'ajouterais simplement que c'est un problème important et qu'une partie de la solution consiste à adapter les études secondaires à tout le monde. Une bonne partie des élèves qui obtiennent leur diplôme secondaire ont de bonnes notes, un excellent niveau d'alphabétisation et beaucoup de connaissances en sciences et en mathématiques, entre autres, mais un nombre considérable de jeunes connaissent des difficultés. Certains d'entre eux sont peut-être moins bien nantis, mais beaucoup n'ont pas ce problème et ne veulent tout simplement pas étudier au secondaire. Comment pouvons-nous faire en sorte que l'école secondaire soit mieux adaptée à leurs besoins? Je crois que les conseils scolaires comprennent très bien qu'ils doivent offrir des services à ces élèves également. Ils ne sont pas là uniquement pour servir les meilleurs élèves, mais tous les élèves.

Nous essayons notamment de mieux adapter l'école secondaire aux jeunes et, par conséquent, à leur employabilité.

● (0945)

Le président: Merci.

C'est maintenant au tour de M. Shory.

M. Devinder Shory: Merci, monsieur le président, et je remercie également les témoins. J'espère que le soleil brille encore comme il brillait aujourd'hui dans la belle Colombie-Britannique.

Monsieur Cardozo, je vais revenir sur ce que vous disiez, soit que l'enseignement que nous offrons vise des secteurs où il n'y a pas beaucoup d'emplois. Il n'y a pas seulement des pénuries dans la catégorie des emplois hautement spécialisés, mais aussi dans celle des emplois peu spécialisés. C'est ce que nous avons tous appris durant notre étude. Je crois que certains membres de votre organisation ont besoin de travailleurs peu spécialisés, mais il y a une pénurie à ce chapitre également.

J'aimerais que vous nous en parliez plus en détail. Pouvez-vous me dire de quel genre de services vous parlez? S'agit-il de services alimentaires ou de travail agricole? Quels sont-ils, et comment votre organisation s'attaque-t-elle à ces problèmes?

M. Andrew Cardozo: Merci beaucoup.

Monsieur Shory, vous savez certainement que dans votre province, par exemple, où l'économie roule à fond de train, il y a des pénuries d'emplois hautement spécialisés et peu spécialisés. Prenons l'exemple de l'industrie touristique. À plusieurs endroits en Alberta, les restaurants Tim Hortons doivent fermer à 18 heures parce qu'ils ont de la difficulté à trouver des employés; il y a des hôtels qui ne peuvent louer toutes leurs chambres parce qu'ils n'ont pas assez de personnel pour les préparer. Il existe une importante pénurie de travailleurs peu spécialisés.

Je pense que ce que nous tentons de faire, c'est de mieux adapter l'offre à la demande. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires, par exemple, a donné de bons résultats dans ce secteur et une certaine mobilité dans l'ensemble du pays. L'une des choses que nous devrions envisager, en ce qui concerne les travailleurs étrangers temporaires, c'est de nous assurer que les travailleurs peu spécialisés peuvent participer à ces programmes, surtout le Programme des candidats des provinces, qui tend à cibler les travailleurs hautement spécialisés.

Je ne veux pas laisser entendre que nous ne voulons pas encourager tout le monde à avoir un niveau plus élevé d'alphabétisation et de compétences de base. Comme l'a mentionné mon collègue, il reste très peu d'emplois que les gens peuvent occuper sans posséder un niveau satisfaisant d'alphabétisation, en raison de toutes les tâches à accomplir, comme lire un avis de sécurité ou entrer des données dans un ordinateur. Peu importe où l'on se trouve dans le système, on doit posséder un niveau minimal d'alphabétisation et de connaissances informatiques.

M. Devinder Shory: Pour moi, le Programme des travailleurs étrangers temporaires est tout simplement un programme de travailleurs étrangers temporaires. Si nous pouvons trouver un autre moyen de trouver des Canadiens pour travailler... Par exemple, il y a une importante source de main-d'oeuvre disponible dans les collectivités autochtones. L'une de vos organisations a-t-elle déjà réfléchi à la façon d'encourager cette main-d'oeuvre à travailler? Par ailleurs, est-il avantageux pour le secteur privé de jouer un rôle actif non seulement pour encourager les autochtones, mais aussi pour offrir un certain type de formation, d'apprentissage, etc., afin d'encourager la main-d'oeuvre à améliorer ses compétences et à passer à la prochaine étape, ou à commencer au début et à aller de l'avant?

• (0950)

M. Andrew Cardozo: Permettez-moi de vous parler de deux programmes que deux des conseils ont mis en place. Le premier est le programme *Ready to Work*, qui a été créé par le conseil sectoriel du tourisme. Un certain nombre de petits hôtels, surtout dans les petites collectivités du Nord de la Colombie-Britannique et de l'Alberta, ont travaillé de manière individuelle avec les jeunes des réserves autochtones. Il s'agit d'un programme de mentorat individuel qu'on a appelé le programme *Ready to Work*. Le jeune a un mentor qui l'aide à intégrer le marché du travail. Dans certains cas, il n'a jamais travaillé, et ses parents non plus. Il n'existe donc pas de culture du travail. Il peut s'agir d'un jeune ayant un faible niveau d'instruction.

Le programme *Ready to Work* cible tous les aspects du travail, de la formation et du niveau essentiel d'alphabétisation aux questions relatives à l'éthique du travail — se présenter au travail à l'heure, travailler avec son patron, travailler en groupe, etc. Voilà l'un des programmes.

Il y a aussi le programme Branchés sur le bois...

M. Devinder Shory: Monsieur Cardozo, dans quelle mesure ce programme est-il efficace dans le cadre d'un partenariat entre les employés et les employeurs du secteur privé?

Le président: Merci, monsieur Shory. Votre temps est écoulé.

Monsieur Cardozo, vous pouvez répondre, et nous donnerons ensuite l'occasion à Mme Popovic de formuler un commentaire, si elle le souhaite. Allez-y.

M. Andrew Cardozo: Il est efficace. Il nécessite beaucoup de travail et de temps. C'est un programme individuel; les employeurs doivent donc être prêts à procéder individuellement. Le nombre de personnes qui en tirent des avantages est relativement limité, mais c'est une réussite.

L'autre programme, rapidement, est le programme Branchés sur le bois du Conseil des fabricants de bois, qui a élaboré des programmes destinés aux jeunes de onzième année et de douzième année, afin qu'ils soient prêts à travailler à leur sortie de l'école. Ils ne sont peut-être pas intéressés à continuer d'étudier au secondaire, mais ils participent à quelque chose de plus pratique et de plus axé sur l'apprentissage. Ce n'est pas tout à fait un programme d'apprentissage, mais plutôt un programme initial d'apprentissage. Fait intéressant, il a été mis à l'essai dans un pénitencier afin de préparer les Autochtones avant leur sortie.

Le président: Madame Popovic, aviez-vous un commentaire?

Mme Aleksandra Popovic: Oui, merci.

J'aimerais revenir brièvement sur un commentaire qu'a fait mon collègue au sujet des Tim Hortons; en général, un poste de caissière ne nécessite peut-être que ce qu'on appelle un faible niveau d'alphabétisation et de compétences de base.

Compte tenu des percées technologiques, il y a actuellement des emplois où il est davantage nécessaire de posséder les compétences de base. Cela signifie qu'en général, la plupart des tâches ne requièrent peut-être qu'un faible niveau d'alphabétisation; une personne ayant peu de compétences pourrait donc les accomplir, mais certaines tâches requièrent aussi un niveau plus élevé de compétences. Grâce à une bonne méthode d'apprentissage en milieu de travail, on peut aider une personne ayant peu de compétences à acquérir celles qu'il lui faut dans le contexte de cet emploi.

J'aimerais vous parler d'un rapport préparé récemment en Ontario et intitulé *Menial No More*. Il traite de la façon dont les emplois peu spécialisés, ou ce qu'on considérait auparavant comme des emplois inférieurs, comportent maintenant de nouvelles tâches plus complexes, qui nécessitent des niveaux plus élevés de compétence. Cette exigence a changé la nature du travail et signifie que l'on doit intégrer davantage la formation dans le milieu de travail. Ce n'est qu'une autre réflexion.

Le président: Merci.

Nous allons maintenant conclure avec M. Eyking. Vous pouvez poser vos questions si vous le désirez.

L'hon. Mark Eyking: Merci, monsieur le président. C'est un honneur de siéger à ce comité.

Je voudrais revenir brièvement aux questions de M. Shory sur les collectivités autochtones. Dans ma circonscription, au Cap-Breton, Eskasoni est la collectivité qui connaît le plus fort taux de croissance. C'est la plus importante collectivité autochtone du Canada atlantique.

Au Cap-Breton, l'un de nos principaux moteurs économiques, ce sont les emplois à Fort McMurray, notamment.

Eskasoni n'est qu'une collectivité autochtone parmi tant d'autres. La plupart du temps, elles sont situées dans des régions isolées. Elles sont déconnectées de la réalité économique et de ce qui se passe; elles n'ont aucune idée des possibilités qui existent.

Ce matin, dans le *Globe and Mail*, il y avait un article qui disait que les chefs autochtones rejettent la refonte de l'éducation d'Ottawa. Il semble que le gouvernement fédéral, qui est responsable de l'éducation des Autochtones, ne soit pas sur la même longueur d'onde que les chefs autochtones.

Cela dit, je pense au modèle allemand. Je ne sais pas si vous connaissez le modèle allemand avec les apprentis, avec les gens de diverses compétences dans l'industrie, mais le système d'éducation allemand cible les jeunes plus tôt, par exemple au premier cycle du secondaire, détermine ce qui les intéresse, leur présente différentes avenues possibles, et les aide tout au long du processus. Ce n'est pas comme si on attendait jusqu'à la douzième année, puis qu'on leur demandait ce qu'ils veulent faire; on établit le contact avec eux lorsqu'ils sont plus jeunes et on leur montre un peu comment ils peuvent procéder.

Je pense qu'on devrait utiliser davantage le modèle allemand dans la collectivité autochtone. On s'adresserait directement aux jeunes pour leur montrer les possibilités, les emplois qui seront disponibles dans l'avenir et ce qu'ils pourraient faire.

Je crois vraiment que les syndicats, le secteur privé et le gouvernement ont un rôle à jouer à cet égard. C'est dans leur intérêt, car ce sont les collectivités qui connaissent le taux de croissance le plus rapide au Canada et qui ont le taux de chômage le plus élevé. Ces jeunes ont beaucoup d'aptitudes, mais on ne leur donne pas les moyens d'atteindre ce but.

J'aimerais que vous nous disiez ce que nous ne faisons pas correctement. Je sais que vous avez donné quelques exemples, mais ce n'est pas vraiment ce que j'espérais. Je pense que l'article du *Globe and Mail* indique que cela ne fonctionne pas. Il doit y avoir un meilleur modèle en général pour ces collectivités autochtones du point de vue du gouvernement fédéral. Je vais terminer là-dessus.

● (0955)

M. Andrew Cardozo: Selon moi, il est de plus en plus urgent d'engager les Autochtones dans l'éducation, en partie parce qu'ils représentent le segment de la population canadienne qui connaît la croissance la plus rapide: environ 50 p. 100 de la population autochtone est âgée de moins de 25 ans. Autre fait intéressant: environ la moitié de la population autochtone habite en milieu urbain. Il y a donc, d'une part, des enjeux propres aux habitants des réserves, comme ceux dont vous avez parlé, monsieur Eyking, et, d'autre part, ceux qui sont propres à la population autochtone urbaine.

À mon avis, il y a différentes stratégies auxquelles il faut réfléchir. Je souscris tout à fait à votre idée de s'inspirer du modèle allemand pour les programmes d'apprentissage. Il serait très utile de changer, en partie, la mentalité qui prévaut au Canada; on sous-estime vraiment les programmes d'apprentissage et les métiers en général. Ainsi, au secondaire, les jeunes sont essentiellement encouragés à poursuivre des études universitaires. C'est l'option la plus encouragée. En fait, c'est malheureusement le cas dans la totalité ou, du moins, la plupart des familles. Par ailleurs, toujours au secondaire, on dit aux jeunes que s'ils ne sont pas assez bons pour l'université, ils peuvent toujours aller au collège et, s'ils ne sont vraiment pas assez bons pour le collège, ils peuvent alors opter pour les métiers.

C'est très dommage parce que, très souvent, quand on examine la situation 10 ans plus tard, on constate que les jeunes qui ont suivi des programmes d'apprentissage s'en sortent très bien, alors que certains de ceux qui ont obtenu un baccalauréat en sciences politiques ne font que vivoter et n'arrivent pas à trouver un emploi. Penser qu'un diplôme universitaire est la garantie d'un emploi et d'une vie confortable, c'est voir les choses à l'envers. Bref, je pense qu'il faut envisager de changer cet aspect de notre mentalité et accorder plus de valeur aux métiers et aux programmes d'apprentissage.

Pour revenir à la question de la population autochtone, je ne peux pas dire que j'ai vu un programme — et je ne suis pas un expert en la matière —, qui a connu vraiment beaucoup de succès auprès des jeunes autochtones dans les réserves. C'est un peu plus facile dans les centres urbains, où il y a un système d'éducation plus développé et plus soutenu. Je pense que certaines provinces sont plus poussées à agir — comme le Manitoba et la Saskatchewan, où l'on prévoit que les Autochtones représenteront la moitié de la population dans certaines villes au cours des prochaines années — et, à ce titre, elles sont plus avancées dans ce dossier que d'autres provinces.

L'hon. Mark Eyking: N'empêche que ce ne sera pas le cas dans la plupart des réserves. Les habitants des régions éloignées ne déménagent pas en ville pour poursuivre des études. Il faut supposer que ces jeunes vont être dans ces régions. Nous devons aller vers eux, et non l'inverse. C'est ce que j'en pense.

M. Andrew Cardozo: Oui, tout à fait. Je crois que la solution...

● (1000)

Le président: Veuillez m'excuser. Merci, monsieur Eyking; votre temps est écoulé.

Nous allons laisser M. Cardozo terminer sa réponse et, si Mme Popovic souhaite ajouter un commentaire, elle pourra le faire aussi.

On vous écoute, monsieur Cardozo.

M. Andrew Cardozo: Je pense que pour les jeunes dans les réserves, il faut surtout une planification individualisée. D'après ce que j'ai observé en général, quand vient le temps d'améliorer l'éducation des Autochtones, les mesures les plus utiles pour les élèves sont les mentorats individualisés, c'est-à-dire l'aide personnalisée. Selon moi, il y a lieu de tirer des leçons du Manitoba et de la Saskatchewan qui s'appliqueraient dans les réserves. De toute évidence, au fil des décennies, nous n'avons pas vraiment fait du bon travail et il reste encore beaucoup à faire, mais je crois que la solution est de travailler avec les jeunes de façon très individualisée.

Mme Aleksandra Popovic: J'en conviens. J'ai vu des programmes destinés aux Autochtones qui doivent être adaptés au contexte de ces derniers. Il faut que la collectivité les accepte; on ne doit pas avoir l'impression que c'est imposé par un intérêt externe ou un besoin externe. J'ai vu des programmes qui favorisent la disponibilité continue de gens chargés d'assurer l'enseignement ou la formation pour d'autres types de soutien, à titre de conseillers qui s'occupent d'autres besoins personnels, affectifs et familiaux. Il s'agit d'une autre sorte d'approche. Je reconnais qu'une telle approche individualisée est d'une importance capitale.

M. Andrew Cardozo: Puis-je parler brièvement de deux programmes qui me viennent à l'esprit et que je trouve utiles? Il y a d'abord un programme offert par le conseil sectoriel chargé de la réparation automobile. On a décidé d'adapter le programme de niveau secondaire en réparation automobile au contexte des motoneiges. On a offert le programme dans une réserve, si je ne me trompe pas, dans le nord du Manitoba et le nord de l'Ontario. Le programme a été d'une grande utilité puisqu'il se rapportait directement à la réalité de ces jeunes. Il n'y a peut-être pas beaucoup de voitures dans la région, mais les gens connaissent certes les motoneiges. Voilà le premier exemple.

Il y a aussi le programme de menuiserie. Là encore, on l'a adapté à la construction de logements, par exemple, ou à certains des services de logement. Quand on adapte un programme axé sur l'apprentissage ou les métiers au contexte des réserves, je pense que les chances de réussite sont beaucoup plus grandes.

Mme Aleksandra Popovic: Bravo!

Le président: Merci pour vos observations, monsieur Cardozo et madame Popovic. Nous vous sommes reconnaissants d'avoir comparu et d'avoir pris le temps de nous fournir tous les renseignements dont vous disposez en lien avec cette étude.

Nous allons suspendre...

M. Ryan Cleary: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Le président: Nous allons suspendre la séance et poursuivre nos travaux à huis clos. Vous pouvez nous laisser, car nous avons d'autres travaux à examiner, mais auparavant, j'aimerais aborder un rappel au Règlement.

Merci beaucoup. Nous allons attendre que vous soyez déconnectés.

Très bien; je pense que le comité est prêt. Monsieur Cleary, vous avez invoqué le Règlement. On vous écoute.

M. Ryan Cleary: Merci, monsieur le président.

Mon rappel au Règlement concerne l'avis de motion que j'ai envoyé à tous les membres du comité. Nous avons confirmé l'avis reçu le 2 octobre. L'avis de motion se lisait comme suit:

Que le comité crée immédiatement un sous-comité qui entreprendra l'étude suivante: « Changements à l'assurance-emploi: l'impact sur les travailleurs, les industries et les collectivités du Canada »;

Que cette étude porte sur l'impact des changements au programme d'assurance-emploi annoncés le printemps dernier et, en particulier, sur l'impact de la fin du projet pilote prévoyant cinq semaines additionnelles de prestations ainsi que sur l'impact des modifications au projet pilote Travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi;...

Mme Kellie Leitch: J'invoque le Règlement. Il ne s'agit pas d'un rappel au Règlement...

M. Ryan Cleary: Elle soit axée sur les conséquences de ces changements pour les industries et travailleurs saisonniers...

Le président: Monsieur Cleary, un instant.

Allez-y, madame Leitch.

Mme Kellie Leitch: Ce n'est pas un rappel au Règlement. Lorsqu'on invoque le Règlement, on doit soulever un point sur la pertinence du sujet discuté au comité. Dans ce cas-ci, le député cherche à présenter une tout autre question.

Je demande donc au président de rendre une décision à cet égard et je le prie respectueusement de nous autoriser ensuite à poursuivre nos délibérations à huis clos. Voilà la motion que je propose.

M. Ryan Cleary: Je ne suis pas encore rendu à l'objet de mon rappel au Règlement, monsieur le président.

Le président: Un instant, je vous prie. Attendez. Attendez.

Il n'y aura aucun débat sur le rappel au Règlement. Vous pouvez invoquer le Règlement, sans toutefois débattre de la motion que vous avez présentée.

Permettez-moi de faire quelques mises au point. Je pense que vous êtes en droit de présenter un avis de motion et d'en parler. Toutefois, nous avons épuisé le temps réservé pour cette partie de la réunion, puisque nous étions censés siéger de 8 h 45 à 9 h 45; nous avons dépassé le temps alloué et mis fin au débat. Maintenant, si votre rappel au Règlement est de savoir si vous pouvez présenter votre motion, oui, vous le pouvez, mais...

• (1005)

M. Ryan Cleary: Vous ne m'avez pas laissé terminer...

Le président: Laissez-moi terminer.

Mme Kellie Leitch: Êtes-vous en train de contester la décision du président?

Le président: Bon, un instant. Laissez-moi terminer.

Là où je veux en venir, c'est que vous avez le droit de le faire, mais le temps est écoulé. J'ai indiqué que j'allais suspendre la séance pour passer aux travaux du comité à l'ordre du jour, à savoir l'examen du projet de rapport. Si vous voulez soulever ce point dans ce contexte-là, vous le pouvez; si vous préférez le remettre à la prochaine réunion, vous le pouvez aussi. Cependant, nous n'allons pas débattre de votre motion à ce moment-ci.

Par conséquent, si vous invoquez le Règlement pour discuter de votre motion dans le cadre de la présente séance, je ne vous le permettrai pas, mais vous pouvez le faire à la prochaine séance, si vous le voulez, ou lorsque nous siégerons à huis clos pour nous occuper des instructions sur la rédaction du projet de rapport, même si cela ne fait pas l'objet de nos travaux. Vous pouvez le faire à ce moment-là ou plus tard, mais pas tout de suite.

M. Ryan Cleary: Je comprends cela, monsieur le président.

Si j'ai invoqué le Règlement, ce n'était pas pour débattre de la motion, mais pour m'assurer d'abord que tout le monde est au courant que j'ai présenté cet avis de motion. J'invoque le Règlement afin de savoir pourquoi l'avis de motion ne figure pas à l'ordre du jour de la réunion d'aujourd'hui, alors qu'on a la confirmation que tout le monde l'a reçu le 2 octobre. Voilà l'objet de mon rappel au Règlement.

Le président: Écoutez, je ne l'ai su qu'à partir du moment où vous avez affirmé vouloir présenter votre motion à l'ordre du jour; sinon, je vous aurais normalement accordé du temps pour en parler avant la conclusion de notre débat sur les points à l'ordre du jour.

On ne m'avait pas informé que vous vouliez vous en occuper aujourd'hui. Il serait donc inapproprié de vous laisser intervenir à ce sujet aujourd'hui, mais vous pouvez le faire à la prochaine réunion ou encore, choisir une autre solution.

Je vais suspendre la séance, parce que j'estime que ce n'est pas recevable comme rappel au Règlement.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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>