



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 049 • 1<sup>re</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 16 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 mardi 16 octobre 2012

• (0850)

[Traduction]

**Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)):** Je déclare la séance ouverte.

Je remercie les témoins d'être ici ce matin. Chacun d'entre vous fera un exposé. Ensuite, chaque parti disposera de sept minutes pour poser des questions.

Nous souhaitons la bienvenue à Micheline Racette et à M. LaRue — nous sommes ravis de vous revoir — ainsi qu'à Monika Bertrand.

Je ne sais pas qui commencera. Est-ce M. LaRue?

**M. Jean-François LaRue (directeur général, Intégration au marché du travail, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences):** Je serai le seul à faire un exposé. Mes collègues m'aideront à répondre aux questions au sujet des programmes.

**Le président:** D'accord. Vous pouvez commencer.

**M. Jean-François LaRue:** Bonjour, monsieur le président et membres distingués du comité.

Au nom de RHDCC, j'aimerais vous remercier de me donner l'occasion de vous parler aujourd'hui. Je m'appelle Jean-François LaRue et je suis le directeur général de l'Intégration au marché du travail de la Direction générale des compétences et de l'emploi. En remplacement de Catherine Scott, la directrice de la Division des métiers et de l'apprentissage, je suis accompagné de la directrice adjointe de cette division, Micheline Racette, et de Monika Bertrand, directrice du service consacré à la jeunesse et au marché du travail pour personnes handicapées.

Aujourd'hui, j'aimerais vous parler de l'importance de l'apprentissage pour l'économie canadienne, de quelques défis connexes et du soutien fédéral pour l'apprentissage et les gens de métier.

[Français]

Comme l'ont indiqué mes collègues qui ont comparu devant vous dans le cadre de votre récente étude intitulée « Comblant les lacunes de compétences », l'économie canadienne est de plus en plus marquée par des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée. La demande est particulièrement prononcée au sein des professions hautement qualifiées parmi lesquelles les métiers spécialisés sont bien en évidence.

En fait, en 2010, environ 2,9 millions de Canadiens et de Canadiennes, soit 17 % de la population active, travaillaient dans des métiers spécialisés.

[Traduction]

L'apprentissage dans des métiers spécialisés offre des possibilités de carrières prometteuses pour les jeunes. L'augmentation de l'offre et de la mobilité des gens de métier qualifiés continue d'être un élément important, non seulement pour doter les postes vacants de métier, mais aussi pour assurer la croissance économique continue du Canada et sa prospérité.

[Français]

Comme beaucoup d'entre vous le savent, l'apprentissage est une méthode de formation axée sur le marché du travail combinant la formation en milieu de travail et la formation technique en classe qui mènent à la certification dans un métier spécialisé. La durée de la formation d'apprentissage varie de deux à cinq ans. Près de 80 à 90 % de cette formation a lieu dans le milieu de travail et le reste se déroule dans un établissement de formation.

[Traduction]

Je ne saurais trop insister sur le rôle critique joué par les employeurs lorsqu'ils prennent la décision d'embaucher et d'inscrire des apprentis et fournissent de la formation en milieu de travail. Je reviendrai là-dessus un peu plus tard.

Le soutien fédéral pour le programme du Sceau rouge est également important. Les provinces et les territoires réglementent et gèrent les programmes d'apprentissage et agréent les gens de métier. Cela fait en sorte qu'il existe 13 systèmes d'apprentissage distincts dans l'ensemble du Canada. Tout en reconnaissant l'autorité des provinces et des territoires dans ce domaine, le gouvernement fédéral s'est engagé il y a longtemps à accroître l'attrait de l'apprentissage dans les métiers spécialisés et à lier les jeunes aux possibilités d'emploi dans ce domaine. Il accomplit cela à l'aide du Programme des normes interprovinciales Sceau rouge. Ce programme représente un partenariat fédéral, provincial et territorial exemplaire d'un demi-siècle en matière d'élaboration de normes professionnelles communes et d'examen pour les métiers du Sceau rouge en étroite collaboration avec l'industrie.

En travaillant avec les provinces et les territoires par l'intermédiaire du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, le CCDA, RHDCC contribue à exécuter et à gérer le programme du Sceau rouge, qui comprend actuellement 53 métiers. En date de 2010, environ 80 p. 100 des apprentis inscrits au Canada travaillaient dans des métiers du Sceau rouge. À titre de programme axé sur l'industrie, le programme du Sceau rouge est la norme d'excellence pour les métiers spécialisés au Canada. Cela assure la reconnaissance des qualifications des gens de métier accrédités à travers le Canada. Plus de 26 000 mentions Sceau rouge sont délivrées chaque année.

Le programme du Sceau rouge favorise l'harmonisation des systèmes d'apprentissage dans l'ensemble du Canada. Par exemple, les guides des programmes interprovinciaux ont été élaborés afin que les provinces et les territoires s'en servent pour guider la partie des programmes d'apprentissage qui touche à la formation technique à l'école. De plus, par l'intermédiaire du programme du Sceau rouge, un certain nombre d'outils et de ressources ont été créés dans le but d'aider les apprentis à perfectionner leurs compétences essentielles.

Le chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur est conçu pour faciliter la mobilité de la main-d'oeuvre au Canada, notamment la mobilité des gens de métier. En raison d'une modification apportée en 2009, tous les travailleurs accrédités pour exercer une profession ou un métier réglementé dans une province ou un territoire peuvent, s'ils en font la demande, être également reconnus comme étant accrédités pour ce métier ou cette profession partout au Canada, sans autre exigence de formation, d'expérience ou d'évaluation considérable supplémentaire. Cela comprend les travailleurs qui détiennent des certificats de métiers spécialisés, avec ou sans mention Sceau rouge.

L'Accord sur le commerce intérieur réaffirme l'engagement des gouvernements à l'égard du programme du Sceau rouge en tant que moyen bien établi de fixer des normes communes pour les métiers ou d'harmoniser ces normes.

À l'avenir, l'une des priorités du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage pour 2013-2016 consistera à promouvoir une plus grande uniformité des exigences relatives à la formation, la certification et les normes pour les métiers spécialisés dans l'ensemble des administrations. Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage a également entrepris des travaux visant à rationaliser les processus utilisés par les provinces et les territoires pour évaluer l'admissibilité des travailleurs formés à l'étranger à être accrédités dans des métiers du Sceau rouge.

Malgré les pénuries de main-d'oeuvre qui sont prévues dans les métiers spécialisés, de nombreux facteurs peuvent dissuader les Canadiens et les Canadiennes d'accéder à un métier spécialisé et de terminer leur formation. Il s'agit là d'une difficulté de longue date à laquelle il n'y a pas de réponse simple.

[Français]

Les groupes sous-représentés dans les métiers, tels que les peuples autochtones et les travailleurs formés à l'étranger, doivent aussi surmonter des obstacles uniques quant aux compétences essentielles, aux réseaux sociaux et familiaux limités et aux difficultés relatives à la reconnaissance des titres de compétence, entre autres.

●(0855)

[Traduction]

Les jeunes, en particulier, ne sont pas attirés vers les métiers spécialisés après avoir terminé leurs études secondaires. En effet, l'âge moyen d'inscription à l'apprentissage est de 25 ans. Plusieurs sondages ont révélé que les jeunes considèrent à tort les métiers spécialisés comme des emplois dangereux et peu rémunérés qui présentent un faible potentiel d'avancement.

En fait, de telles idées fausses véhiculées par les parents, les enseignants et les conseillers d'orientation peuvent faire en sorte que les jeunes fréquentant l'école secondaire s'éloignent des métiers spécialisés au profit des études universitaires. L'Enquête nationale auprès des apprentis de 2007 a démontré que seulement la moitié des apprentis inscrits connaissaient les programmes d'apprentissage lorsqu'ils fréquentaient l'école secondaire et que le tiers seulement

avaient pris part à des programmes professionnels ou techniques à l'école secondaire.

En outre, la croyance selon laquelle une carrière dans les métiers n'offre pas d'avenir financier viable aux jeunes est inexacte. Sur le plan des salaires, les données tirées de l'Enquête sur la population active indiquent que la moyenne des gains hebdomadaires des travailleurs des métiers spécialisés a été systématiquement supérieure à celle de tous les métiers au cours des 10 dernières années.

Malgré ces idées fausses, l'inscription aux apprentissages a augmenté au cours des deux dernières décennies. En fait, l'inscription aux programmes d'apprentissage a augmenté de 120 p. 100 depuis 1995, ce qui témoigne de la demande soutenue sur le marché du travail.

Toutefois, près de 50 p. 100 des apprentis ne terminent pas leur programme d'apprentissage. Il existe de nombreuses explications possibles de ce fait.

Selon l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2007 et la recherche menée par le Forum canadien sur l'apprentissage, une personne peut mettre fin à son apprentissage en raison d'une insuffisance de travail ou de revenus, d'un surplus de travail qui l'empêche de prendre part aux périodes de formation technique ou d'un manque de compétences essentielles.

Parfois, la difficulté à trouver un employeur qui peut offrir une formation sur toute l'étendue du métier pourrait faire en sorte qu'un apprenti mette fin au programme. Lorsqu'il y a un resserrement du marché du travail, les offres d'emploi attrayantes pourraient contribuer à faire en sorte que des apprentis obtiennent un emploi bien rémunéré et quittent leur programme de formation. Par exemple, cela pourrait se produire dans le cas de métiers où l'accréditation est habituellement volontaire, tels que ceux de machiniste et de couvreur.

●(0900)

[Français]

Une récente étude de Statistique Canada démontre que les personnes qui terminent leur programme et obtiennent leur certificat de qualification professionnelle ont un salaire horaire qui est 25 % plus élevé que celui des personnes qui abandonnent leur programme. De plus, les personnes qui complètent leur programme ont une meilleure possibilité de gains, une plus grande satisfaction dans leur travail et sont plus aptes au travail.

[Traduction]

Compte tenu de l'importance de la formation en milieu de travail, la participation des employeurs à l'apprentissage est indispensable. Les employeurs s'assurent que les apprentis reçoivent une formation supervisée dans toute l'étendue du métier.

Bien qu'environ un employeur sur cinq investisse dans l'apprentissage, la rétention de l'apprenti jusqu'à la fin du programme peut parfois poser problème. Certains employeurs peuvent craindre que la personne quitte l'entreprise après avoir obtenu son certificat de qualification professionnelle. D'autres encore peuvent hésiter à payer l'apprenti la rémunération complète de compagnon. Dans le cas des petites entreprises, il peut être difficile d'investir dans la formation, et bon nombre d'entre elles peuvent ne pas disposer, dans leur effectif, d'un compagnon pour offrir un mentorat à l'apprenti. Toutes ces difficultés peuvent présenter des défis pour les apprentis qui cherchent à obtenir l'appui à long terme d'un employeur.

Le soutien fédéral, de même que les mesures lancées par les provinces et les territoires, contribuent à relever certains des défis associés à l'accès aux apprentissages et à leur achèvement. Les programmes fédéraux clés comprennent les subventions aux apprentis, qui englobent la Subvention incitative aux apprentis et la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti. Mises ensemble, ces subventions offrent jusqu'à 4 000 \$ visant à soutenir les apprentis dans un métier désigné Sceau rouge.

Plus de 355 000 subventions aux apprentis ont été versées depuis que le programme a été créé en 2007, ce qui représente un investissement total de près d'un demi milliard de dollars. Jusqu'à présent, RHDCC a reçu une rétroaction positive sur les subventions de la part des apprentis, des autorités provinciales et territoriales en matière d'apprentissage et des employeurs. Selon les premières données probantes, les subventions aident les apprentis à couvrir les coûts liés à l'apprentissage et favorisent l'avancement et l'achèvement de l'apprentissage.

En plus des subventions aux apprentis, des mesures ont été mises en place afin d'encourager les employeurs à embaucher de nouveaux apprentis dans les métiers désignés Sceau rouge. Le crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis offre à l'employeur un crédit maximal de 2 000 \$ applicable aux salaires à verser aux apprentis au cours des deux premières années de leur programme de formation. La déduction pour les outils des gens de métier consiste en une déduction fiscale de 500 \$ pour les coûts des outils supérieurs à 1 000 \$. En dernier lieu, les frais d'examen de métier engagés par les apprentis sont admissibles au crédit d'impôt pour frais de scolarité.

Le gouvernement fédéral encourage les Canadiens et les Canadiennes, y compris les jeunes, à accéder aux métiers spécialisés par l'intermédiaire de beaucoup d'autres initiatives. Par exemple, les apprentis admissibles peuvent recevoir des prestations de revenus à l'aide du régime d'assurance-emploi au cours de leurs périodes de formation en salle de classe. En 2010-2011, 38 000 demandes de prestations d'apprentis ont été établies, portant à 170 millions de dollars la valeur totale des prestations versées aux apprentis.

[Français]

Dans le cadre d'ententes sur le développement du marché du travail et d'ententes relatives au marché du travail, les provinces et les territoires se servent aussi de transferts fédéraux pour soutenir leurs systèmes d'apprentissage. Ils mettent en oeuvre des programmes visant à surmonter les obstacles relatifs à l'inscription à l'apprentissage chez les groupes sous-représentés tels que les femmes, les immigrants ainsi que les Canadiens et Canadiennes d'origine autochtone.

[Traduction]

Dans le cadre du Fonds pour les compétences et les partenariats, le gouvernement fédéral investit la somme de 2,4 millions de dollars dans les programmes d'apprentissage pour les Autochtones offerts par l'Institut Gabriel Dumont pour la formation et l'emploi, en Saskatchewan. Une somme supplémentaire de 8 millions de dollars sur 3 ans a été versée par l'Institut, le gouvernement provincial, la Commission de certification de l'apprentissage et des métiers de la Saskatchewan et des employeurs du secteur privé.

La Stratégie emploi jeunesse nationale, ou SEJ, est aussi conçue pour aider les jeunes Canadiens et Canadiennes à acquérir les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour accéder à la population active. En 2010-2011, RHDCC, dans le cadre de la SEJ, a aidé près de 57 000 jeunes à obtenir les compétences d'emploi et l'expérience de travail dont ils avaient besoin pour accéder avec succès au marché du travail, y compris dans les métiers.

Dans le budget de 2012, le gouvernement a annoncé une initiative de 50 millions de dollars en financement liée à la SEJ, visant à contribuer à jumeler les jeunes Canadiens et Canadiennes avec les emplois à forte demande, tels que les métiers spécialisés, et à aider les jeunes à acquérir les compétences et l'expérience dont les employeurs ont besoin.

[Français]

Compétences Canada, à l'aide de fonds fédéraux, fait également la promotion des carrières dans les métiers spécialisés et la technologie auprès des jeunes, en particulier par l'intermédiaire des Olympiades annuelles des métiers et des technologies.

[Traduction]

Le site Web Travailler au Canada est une autre façon dont notre ministère jumelle les jeunes avec les emplois à forte demande, y compris dans les métiers spécialisés. Pour ce faire, le ministère fournit aux chercheurs d'emploi, aux travailleurs et aux entreprises, des renseignements sur le marché du travail axés sur les métiers et les emplacements. Cela comprend des renseignements sur les professions et les carrières, tels que les exigences scolaires, les fonctions principales, les taux de traitement et les salaires, les tendances de l'emploi actuelles et les perspectives. En outre, il s'agit d'un outil qui peut être utilisé à l'échelle mondiale.

Ce site Web a enregistré environ 7 millions de visites par mois. Ce chiffre inclut le nombre de consultations de la banque d'emplois.

Monsieur le président, en conclusion, je tiens aussi à mentionner un partenariat novateur auquel prennent part RHDCC, le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage et le ministère de la Défense nationale. Ce partenariat a conduit à la création d'outils qui permettent aux provinces et aux territoires de reconnaître la formation des gens de métier du domaine militaire qui peuvent souhaiter être accrédités dans certains métiers du Sceau rouge. À l'heure actuelle, les études de corrélation indiquent qu'il existe neuf métiers militaires dont les compétences s'agent bien avec les 13 métiers du Sceau rouge. La plupart de ces métiers à volume élevé et à forte demande tels que ceux de technicien à l'entretien et à la réparation automobiles, d'électricien en construction, de plombier, de charpentier et de cuisinier.

Ce partenariat facilite la transition des gens de métier qui prennent leur retraite des Forces canadiennes vers une carrière civile dans les métiers spécialisés. De plus, ce projet complète bien l'initiative Du régiment au bâtiment, qui a été lancée avec succès à la suite du budget de 2012. L'initiative Du régiment au bâtiment vise à jumeler des membres des Forces canadiennes à l'approche de la retraite et des anciens combattants avec des possibilités de carrière dans l'industrie de la construction en rassemblant les ressources des syndicats et des secteurs privé et public.

● (0905)

[Français]

Monsieur le président, je suis certain que nous pourrions tous convenir aujourd'hui qu'une augmentation de la participation aux programmes d'apprentissage et de leur achèvement est un scénario gagnant-gagnant sur toute la ligne pour toutes les personnes concernées. Pour les Canadiens et Canadiennes, y compris les jeunes, les apprentissages procurent les compétences et l'expérience nécessaires pour être admissibles aux emplois à forte demande. Les employeurs ont un meilleur accès à un plus grand répertoire de travailleurs qui sont munis des compétences et de l'expérience dont les employeurs ont besoin, ce qui contribue à la croissance économique continue et à la prospérité à long terme du Canada.

[Traduction]

Bien que d'importants progrès aient été réalisés, le gouvernement du Canada s'engage à continuer sa collaboration avec les provinces, les territoires et l'industrie en vue d'appuyer l'apprentissage et les métiers spécialisés. Bien qu'un ensemble de programmes performants ait été mis en place, le gouvernement fédéral continuera d'évaluer l'efficacité de ces instruments et, en particulier, d'étudier des façons de mobiliser les employeurs et de rendre les programmes d'apprentissage plus attrayants aux yeux des jeunes du Canada.

Pour maintenir l'élan acquis, tous les intervenants, y compris les gouvernements, les employeurs, l'industrie dans son ensemble ainsi que les parents et les éducateurs, doivent s'engager à établir une collaboration continue dans le but de miser sur les réussites et les leçons apprises.

Nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de participer à cette étude et nous attendons avec intérêt les recommandations du comité.

Mes collègues et moi répondrons volontiers à toutes vos questions.

**Le président:** Merci. Votre exposé était certes éclairant.

Nous allons maintenant passer aux questions. Chaque député disposera de sept minutes au lieu des cinq minutes habituelles. Ce temps s'étire toujours de toute façon.

Madame Charlton, allez-y.

**Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD):** Je vous remercie beaucoup tous les trois d'être ici ce matin. Vous nous avez donné un excellent aperçu des programmes d'apprentissage et de la participation du gouvernement fédéral à ces programmes. Je vous en suis très reconnaissante. Je crois que cette information constituera une bonne base pour notre étude.

J'ai quelques questions de différentes natures à vous poser.

Y a-t-il des programmes fédéraux qui portent sur le recrutement ou le maintien en poste des apprentis qui ont été abolis?

**M. Jean-François LaRue:** Je l'ignore; aucun programme ne me vient à l'esprit.

**Mme Chris Charlton:** Je viens de Hamilton, la ville de l'acier. Toutes les grandes usines ont toujours accordé beaucoup d'importance à l'apprentissage, mais nous observons maintenant une véritable diminution de la participation des employeurs aux programmes d'apprentissage.

Pourriez-vous nous dire quelles en sont les raisons? Est-ce tout simplement parce que les employeurs estiment que l'investissement qu'ils font dans ces programmes ne leur rapportera pas suffisamment, ou bien est-ce parce qu'à une époque, ils trouvaient facilement des gens de métier qualifiés, ce qui leur a fait croire qu'ils n'avaient pas besoin de participer à ces programmes? En ce moment, nous sommes confrontés au pays à une pénurie de compétences plutôt qu'à une pénurie de main-d'oeuvre, et je pense que, dans une certaine mesure, les employeurs n'avaient pas prévu que nous serions dans cette situation.

**M. Jean-François LaRue:** Oui.

Quand nous avons préparé notre exposé, nous avons eu une longue conversation à propos des diverses raisons. Ce qui m'a frappé, c'est à quel point ces raisons sont complexes.

Je crois qu'il y a deux aspects, le premier étant l'achèvement. Comme je l'ai dit dans mon exposé, l'employeur joue un rôle très important à cet égard. Le deuxième aspect, c'est l'attrait des métiers

et la perception que les gens en ont. Comme je l'ai dit également, la perception est un facteur considérable. Elle peut provenir de conseillers en orientation et de professeurs. Ce n'est pas un problème nouveau. Il existe depuis longtemps. Au fil des ans, nous avons essayé de promouvoir les métiers auprès des jeunes, mais non sans difficulté. Les jeunes croient que les métiers n'offrent pas de possibilités d'avancement, qu'ils ne sont pas passionnants.

Cela dit, comme je l'ai mentionné, nous observons une augmentation systématique des inscriptions. Je crois que nous réussissons à attirer des gens. Il est certain que la démographie entre en jeu. Il y a aussi la demande de main-d'oeuvre, ou si vous voulez, la demande au sein de l'industrie. Les jeunes se disent qu'il peut y avoir des périodes de chômage et des difficultés à obtenir la formation.

Comme j'ai une formation en économie, je dirais que toutes les données dont nous disposons ne nous permettent pas de cerner un facteur en particulier qui expliquerait pourquoi les jeunes ne sont pas nécessairement attirés par les métiers. Je pense qu'il y a toute une panoplie de facteurs. C'est pour cette raison que nous offrons divers programmes. Il n'y en a pas qu'un seul. Nous essayons de nous attaquer au problème de différentes façons.

● (0910)

**Mme Chris Charlton:** Vous avez dit — si je vous ai bien compris — que, dans une certaine mesure, la demande est créée par l'industrie. Je trouve cette observation intéressante.

**M. Jean-François LaRue:** Oui.

En fait, j'aurais dû dire que l'industrie dépend de la main-d'oeuvre. Les projets de construction sont réalisés dans les régions où on trouve des apprentis. Il s'agit d'une industrie cyclique.

**Mme Chris Charlton:** Je comprends que c'est là que se trouvent les débouchés et les possibilités de formation. D'un autre côté, la formation d'un apprenti peut s'étaler sur une période allant jusqu'à cinq ans, et on ne peut pas donner seulement un jour de préavis à un compagnon d'apprentissage. Le vendredi, on ne peut pas demander d'avoir des travailleurs qualifiés le lundi suivant parce qu'il y aura beaucoup de travail. Il faut à mon avis une planification et un engagement à long terme.

Je comprends l'optique de l'industrie, mais si nous voulons rendre l'apprentissage plus attrayant pour les jeunes, je crois que nous devons étudier la question du point de vue des étudiants, des apprentis. Il faut leur garantir un soutien pendant ces cinq années qu'ils consacreront à leur formation. Je connais un certain nombre de personnes qui ont dû laisser tomber leur programme d'apprentissage. Il ne leur restait qu'un an, mais l'employeur a mis fin à leur formation.

Que pouvons-nous faire en tant que législateurs pour éviter que les employeurs n'abandonnent leurs apprentis et les laissent devant rien après quatre ans de formation?

**M. Jean-François LaRue:** C'est pour cette raison que nous nous attardons aux deux côtés de la médaille, comme je l'ai dit. Par exemple, nous avons instauré le crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis, qui permet aux employeurs embauchant des apprentis d'obtenir un crédit pouvant aller jusqu'à 2 000 \$. D'autre part, nous offrons des bourses aux étudiants. Il ne s'agit pas de prêts étudiants, mais bien de véritables bourses pouvant atteindre 4 000 \$ si l'étudiant termine son apprentissage.

**Mme Chris Charlton:** Les bourses sont-elles accordées en fonction des besoins? Les apprentis reçoivent-ils tous 4 000 \$ du gouvernement lorsqu'ils terminent leur apprentissage?

**M. Jean-François LaRue:** Ils reçoivent une Subvention incitative aux apprentis de 2 000 \$, de même qu'une Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti, qui s'élève à 2 000 \$ elle aussi. En résumé, ils obtiennent une bourse de 2 000 \$ à leur admission au programme, et 2 000 \$ de plus s'ils terminent leur apprentissage, pour un total de 4 000 \$ au cours de leur formation.

Nous offrons du soutien aux étudiants, mais aussi aux employeurs qui assurent la formation. Ces derniers bénéficient seulement d'une déduction au cours des deux premières années. Dans le cas d'un programme qui dure cinq ans, comme vous l'avez mentionné, nous sommes en train d'examiner la possibilité de prolonger le crédit. Cette idée fait son chemin depuis un moment déjà. Voilà ce qui en est pour les deux premières années. Comme vous le savez certainement, il y a toute une série de programmes.

On peut naturellement se demander si c'est la façon optimale de promouvoir les métiers. De telles mesures peuvent rapidement devenir assez dispendieuses. Aurait-on intérêt à investir tout cet argent en publicité? Parviendrait-on mieux ainsi à toucher certaines personnes? Nous pourrions réaliser des projets ponctuels dans le cadre d'initiatives ciblées qui, au fil des ans, se sont parfois avérées plus efficaces. Nous essayons de trouver l'équilibre.

**Mme Chris Charlton:** Voulez-vous dire que la subvention actuellement octroyée aux employeurs n'est peut-être pas aussi efficace que vous l'aviez espéré?

**M. Jean-François LaRue:** Tout à fait.

• (0915)

**Mme Chris Charlton:** A-t-on analysé si cette mesure a des répercussions positives sur la rétention des apprentis?

**M. Jean-François LaRue:** L'initiative est assez récente. Il est pour l'instant très difficile d'en évaluer les conséquences puisque les données ne sont pas encore compilées. D'après notre enquête, les apprentis et les employeurs se réjouissent de ce service. La mesure touche les personnes ciblées. Elle tient compte du coût de la formation et atténue les difficultés financières que les étudiants peuvent éprouver dans le cadre de leur programme.

**Le président:** Merci, madame Charlton. Votre temps est écoulé.

Est-ce que quelqu'un d'autre voulait intervenir à ce sujet?

Allez-y, madame Bertrand.

**Mme Monika Bertrand (directrice, Jeunesse et programmes du marché du travail pour personnes handicapées, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences):** J'aimerais ajouter que nous offrons aussi le programme Connexion compétences dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse, par exemple. Nous ne soutenons peut-être pas la formation d'apprenti du début à la fin, mais le programme vient en aide aux jeunes qui ont du mal à trouver un employeur afin de terminer leur apprentissage. Dans le cadre du programme, nous versons une subvention salariale à l'employeur potentiel afin d'aider le jeune à terminer son apprentissage et à obtenir son titre de compétences.

**Le président:** Bien.

Monsieur Daniel, vous pouvez y aller.

**M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC):** Mesdames et messieurs, je vous remercie d'être avec nous aujourd'hui.

La question qui suit découle de ma connaissance des programmes d'apprentissage offerts au Royaume-Uni. Bon nombre d'entre eux

démarrent dès que l'étudiant termine l'école secondaire vers l'âge de 16 ans. Avez-vous comparé les programmes d'apprentissage d'ici à ceux qui sont offerts en Europe, au Royaume-Uni, en Australie ou ailleurs, afin d'en comprendre les avantages?

**M. Jean-François LaRue:** En toute honnêteté, je ne connais pas très bien ces études. On m'a dit que certaines se penchent sur les différentes pratiques. Les divers programmes d'apprentissage sont bien connus au sein du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage.

Nous nous intéressons bien sûr à ce qui se passe actuellement aux États-Unis, qui disposent d'un vaste bassin de travailleurs de métier. En fait, il est important d'attirer des travailleurs de l'étranger. Je me sers de votre question pour aborder le sujet. Il faut évaluer les travailleurs étrangers au moyen de multiples instruments d'évaluation, et pas nécessairement à l'aide d'un examen traditionnel de questions et de réponses.

**M. Joe Daniel:** Ma question ne portait pas sur les travailleurs étrangers, mais plutôt sur les programmes d'apprentissage...

**M. Jean-François LaRue:** En effet.

**M. Joe Daniel:** ... offerts dans ces pays et qui semblent bien fonctionner. Je sais que celui du Royaume-Uni est en place depuis des siècles.

**M. Jean-François LaRue:** En effet, et celui de l'Allemagne aussi.

**M. Joe Daniel:** Pourtant, les étudiants canadiens s'inscrivent aux programmes d'apprentissage vers l'âge de 25 ans, en moyenne, ce qui me semble très tard.

**M. Jean-François LaRue:** En effet, nous nous penchons sur les raisons qui expliquent que la moyenne d'âge d'admission aux programmes soit de 25 ans au Canada.

**M. Joe Daniel:** Bien.

Pouvez-vous nous donner des exemples de mesures prises par votre ministère afin d'encourager les jeunes à apprendre un métier?

**M. Jean-François LaRue:** Eh bien, nous nous y prenons de différentes façons. Les bourses en font partie. Nous avons aussi lancé un certain nombre de campagnes publicitaires ciblées dans le cadre de la campagne publicitaire Meilleurs emplois, que vous avez pu voir récemment à la télévision nationale.

Il y a des bourses, comme je l'ai dit, de même que tous les projets ciblant les jeunes, dont certains ont justement pour objectif la promotion des métiers. Les jeux sur les compétences organisés dans le cadre de Compétences Canada en font aussi partie.

**M. Joe Daniel:** Vous avez également dit que le taux de réussite avoisine probablement 50 p. 100...

**M. Jean-François LaRue:** En effet.

**M. Joe Daniel:** ... ce qui semble extrêmement faible. Où le problème réside-t-il? Du côté de l'employeur ou de l'apprenti?

**M. Jean-François LaRue:** Comme je l'ai dit, bien des facteurs entrent en ligne de compte. J'ai aimé la remarque de Mme Charlton, qui a dit qu'il faut se mettre à la place de ceux qui entament un programme de cinq ans, car beaucoup de choses peuvent se produire durant cette période.

**M. Joe Daniel:** En effet.

**M. Jean-François LaRue:** Les étudiants suivent une formation. Il faut tout d'abord qu'un employeur soit prêt à les appuyer pendant tout ce temps. Et puisque l'industrie est axée sur la demande, il doit y avoir du travail.

Par ailleurs, un étudiant qui entame une formation de charpentier peut se rendre compte qu'il gagnerait autant d'argent en exerçant un métier dont la formation n'est pas obligatoire, comme celui de plâtrier. Il ne termine peut-être pas sa formation, mais ne quitte pas nécessairement l'industrie pour autant. Il continue de travailler en pratiquant un métier différent. Même s'il n'apparaît pas dans les données, il demeure au sein de l'industrie. Mais ces étudiants ne terminent pas leur programme. Nous les encourageons naturellement à le faire, car les données démontrent qu'ils feraient alors preuve d'une bien meilleure résilience sur le marché de l'emploi.

● (0920)

**M. Joe Daniel:** Qu'est-ce que le gouvernement du Canada pourrait faire de plus afin de stimuler la participation des employeurs aux programmes d'apprentissage?

**M. Jean-François LaRue:** Comme je l'ai dit, l'employeur bénéficie d'un crédit d'impôt au cours des deux premières années de formation de l'apprenti. Vous pourriez envisager de prolonger celui-ci pour la troisième et la quatrième année, surtout lorsque le programme dure quatre ou cinq ans. Voilà un des éléments que vous pourriez examiner.

Vous pourriez aussi augmenter le montant de certaines bourses, car une somme supérieure aiderait les étudiants. Un programme ne coûte pas juste 4 000 \$...

**M. Joe Daniel:** Vous avez raison.

**M. Jean-François LaRue:** Je pense que la sensibilisation est un facteur déterminant, et qu'il faut continuer de déployer des efforts en la matière. Comme je l'ai dit, certains de ces problèmes perdurent depuis longtemps et n'ont rien de nouveau. Ils peuvent provenir d'éléments structurels du système d'éducation. Vous avez aussi mentionné les réussites de certains pays dont nous pourrions nous inspirer à l'échelle internationale.

**M. Joe Daniel:** Vous avez un peu parlé des tendances qui se dessinent en matière de programmes d'apprentissage, et vous nous avez dressé un portrait de la situation. Commençons-nous à réduire l'écart concernant les compétences que les employeurs recherchent? On entend souvent parler du grand besoin de compétences spécialisées en Alberta, en Saskatchewan et ainsi de suite, et du nombre d'apprentis qui sont formés afin d'occuper ces postes.

**M. Jean-François LaRue:** En effet, on ne peut pas nier le défi démographique. La situation s'est nettement améliorée. Comme je l'ai dit dans mon exposé, les inscriptions ont augmenté de 120 p. 100 depuis 1995. C'est énorme. Compte tenu des facteurs que j'ai expliqués, j'ignore dans quelle mesure le taux de réussite est représentatif de la situation au sein de l'industrie.

Certaines régions éprouveront naturellement des difficultés. Par exemple, le conseil du secteur de la construction prévoit que 320 000 ouvriers qualifiés devront être remplacés entre 2011 et 2019. Aussi, la demande met les secteurs pétrolier et minier à rude épreuve. Nous prévoyons certains écarts, que nous devons combler.

C'est pour cette raison que nous nous intéressons à la demande non seulement à l'échelle nationale, mais aussi sur la scène internationale.

**M. Joe Daniel:** Les tendances et les statistiques dont vous parlez s'appliquent-elles aussi aux Autochtones et à leurs collectivités? Ce peuple suit-il des formations en apprentissage afin d'acquérir des compétences spécialisées?

**M. Jean-François LaRue:** Un certain nombre de groupes pourraient être bien mieux représentés au sein des métiers, et le peuple autochtone en fait partie. Nous le ciblons directement au moyen de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones, un programme fédéral du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences qui vise les secteurs où la demande est forte.

Les femmes forment elles aussi un groupe sous-représenté. Selon les données d'inscriptions les plus récentes, 12 p. 100 des apprentis sont des femmes.

**M. Joe Daniel:** Les autres témoins aimeraient-ils intervenir?

**Mme Monika Bertrand:** Oui, j'aimerais simplement ajouter quelques mots en réponse à votre question sur les études internationales.

Nous savons que certains pays ayant un système d'éducation différent du nôtre se débrouillent plutôt bien en matière de formation d'apprenti ou de formation professionnelle.

Nous croyons fermement qu'une multitude de parcours peuvent mener au marché de l'emploi, mais pas qu'il n'y a qu'un parcours pouvant conduire aux emplois décents et bien rémunérés. Nous cherchons donc à susciter l'intérêt des jeunes sur la question, à renseigner les professeurs sur ces parcours afin qu'ils en parlent aux étudiants et à en informer les parents.

Les provinces sont naturellement très actives en la matière. Nous collaborons avec elles pour veiller à ce que l'information atteigne bel et bien la cible, à savoir les écoles secondaires. Il faut commencer très tôt à sensibiliser les enseignants, les parents et les jeunes à la vie que ceux-ci pourraient mener en empruntant différents plans de carrière et parcours, de même qu'au genre d'études postsecondaires nécessaires dans chaque cas. Les jeunes n'ont pas nécessairement besoin d'un diplôme universitaire, car d'autres attestations leur permettront d'atteindre leur objectif.

Il va sans dire que nous examinons ce qui se fait à l'échelle internationale. Par exemple, le Danemark est un véritable chef de file par rapport aux perspectives d'emploi des jeunes et des apprentis qui détiennent une formation professionnelle. Voilà un exemple inspirant pour nous.

● (0925)

**M. Joe Daniel:** Merci beaucoup.

**Le président:** Monsieur Daniel, je vous remercie de ces questions astucieuses.

Monsieur Cleary, la parole est à vous.

**M. Ryan Cleary (St. John's-Sud—Mount Pearl, NPD):** Monsieur LaRue, vous avez dit dans votre exposé que les jeunes ne sont pas attirés par les métiers spécialisés lorsqu'ils terminent le secondaire, et qu'ils attendent en moyenne d'avoir 25 ans avant de s'inscrire à une formation d'apprenti. C'est intéressant.



Mon garçon a 16 ans — il en aura 17 lundi —, et nous discutons ces jours-ci de la vie après l'école. Pour lui, c'est le hockey qui compte. Il veut devenir un joueur de hockey professionnel, mais je lui répète sans cesse que...

**M. Jean-François LaRue:** Nous préférierions qu'il devienne un homme de métier.

**M. Ryan Cleary:** Je l'espère encore.

Je lui dis qu'il doit préparer un plan B, alors nous en parlons. Nous discutons de l'université, mais aussi des métiers spécialisés.

Je lui pose des questions. Je lui demande ce qu'il veut faire, et il me répond évidemment qu'il veut jouer au hockey. Je l'encourage fortement à réaliser son rêve et peut-être même à jouer quelque temps dans une ligue de hockey junior A; j'en parlerai à Rodger plus tard.

Il m'a dit qu'il aimerait peut-être jouer un certain temps dans cette ligue, mais aussi apprendre un métier spécialisé — à ma grande surprise. J'étais abasourdi, car sa mère et moi l'avions toujours préparé aux études universitaires. Nous avions l'impression qu'un enfant qui va à l'université gagne un meilleur salaire et a une meilleure qualité de vie que s'il apprend un métier spécialisé. C'est la perception des choses.

C'est ce que vous dites à la page 6. À la page 7, vous comparez les salaires, et on constate qu'au cours des 10 dernières années, le revenu hebdomadaire des ouvriers spécialisés a invariablement été plus élevé que le revenu hebdomadaire moyen de l'ensemble des professions. En tant que membre du comité et parent, j'aimerais connaître la différence entre le salaire hebdomadaire des ouvriers spécialisés et celui des diplômés universitaires. Allez-y, puis je vous poserai une autre question.

**M. Jean-François LaRue:** C'est une très bonne question. Je n'ai pas ces données en main. Je suppose que les diplômés universitaires doivent être mieux rémunérés que les travailleurs spécialisés. C'est ce que je suppose, mais il faudrait que je vérifie. Je pourrais transmettre ces renseignements à la greffière.

**Le président:** Oui, s'il vous plaît.

**M. Jean-François LaRue:** D'accord. C'est une très bonne question.

**Le président:** Elle mérite d'être posée; elle est très pertinente pour de nombreux décideurs.

**M. Ryan Cleary:** Je suis très curieux d'en connaître la réponse parce que ces données joueraient dans les conversations que je continue à avoir avec mon fils au sujet de ce qu'il décidera de faire de sa vie.

Pour reprendre le fil original de la question — le fait que les jeunes ne sont pas attirés par les métiers spécialisés et que l'âge moyen est de 25 ans —, est-ce parce que les jeunes ont une perception négative des métiers spécialisés? Est-ce parce qu'ils ne voient pas de prestige dans ce type de métiers? En tant que parent, je m'intéresse vraiment à la question. Par exemple, si mon fils avait le choix entre devenir soudeur et devenir médecin, je lui dirais de devenir médecin. Qu'est-ce que je lui dirais s'il avait le choix entre les professions de soudeur et d'enseignant? Je ne sais pas.

Existe-t-il des perceptions négatives, et si oui, comment peut-on les faire tomber?

• (0930)

**M. Jean-François LaRue:** Votre question porte sur un problème qui se pose depuis longtemps, celui de la perception liée aux métiers spécialisés. Je le répète, les facteurs sont multiples. Parfois, les

jeunes considèrent ces emplois — à tort, selon moi — comme étant dangereux et physiquement exigeants, ce qui expliquerait certainement pourquoi si peu de femmes choisissent les métiers spécialisés. Le fait qu'on ne parle pas beaucoup des possibilités d'avancement professionnel et des liens avec d'autres emplois peut également entrer en jeu. Ils voient peut-être aussi à quel point il peut être difficile de terminer un programme d'apprentissage, le fait que cela repose sur la demande de l'industrie, et que la stabilité d'emploi dépend fortement de l'état de l'économie. Les facteurs qui expliquent cette perception sont multiples.

Il y a aussi une culture et une histoire qu'on rattache aux gens qui exercent des métiers spécialisés. C'est un milieu difficile, et certaines impressions, disons, ont été laissées sur les parents. Or, l'économie a beaucoup évolué; la technologie aussi. Ce fait était évident au congrès du Forum canadien sur l'apprentissage, où j'ai rencontré des grutiers et toutes sortes de personnes qui travaillent avec de la technologie très avancée. Les choses ont changé. L'évolution entre en ligne de compte, le besoin de parler de cette évolution et de sensibiliser les jeunes à la nouvelle réalité.

Le fait que les gens commencent leur programme, en moyenne, à l'âge de 25 ans m'intrigue autant que vous. Cela veut dire qu'après le secondaire, entre le moment où ils reçoivent leur diplôme et celui où ils entrent dans un métier, ils passent par une période de réflexion. Peut-être que certains ne veulent pas nécessairement poursuivre leurs études et ils souhaitent explorer le marché du travail. Ils découvrent que c'est un milieu exigeant. Peut-être qu'avec la reconnaissance de leurs compétences et de l'expérience qu'ils ont acquises — dans la construction, par exemple — sur le marché du travail, ils apprennent qu'un certificat pourrait leur permettre de perfectionner leurs habiletés. C'est comme ceux d'entre nous qui travaillent dans le domaine de l'administration et qui décident de faire une M.B.A. plus tard dans leur carrière pour accroître leurs compétences. Le processus peut être le même.

Il y a une foule de facteurs qui expliquent ce fait.

**M. Ryan Cleary:** J'étais à Fort McMurray la semaine dernière; le salaire moyen là-bas est de 100 000 \$ par année. Le revenu familial moyen à Fort McMurray est de 190 000 \$ par année. En même temps, les entreprises basées là-bas souffrent d'une énorme pénurie de main-d'oeuvre, d'une pénurie dans les métiers spécialisés. Et si on lançait une campagne publicitaire qui ciblerait les jeunes, les gens de l'âge de mon fils, pour les encourager à entrer dans les métiers spécialisés? L'Alberta aide à faire tourner l'économie canadienne, mais même à Terre-Neuve-et-Labrador, ma province, il y a des projets pour lesquels on cherche désespérément des travailleurs spécialisés. Avez-vous des plans liés à une campagne publicitaire?

**M. Jean-François LaRue:** D'abord, quelques campagnes sont en cours. La dernière est celle de « Meilleurs Emplois ». Vous pouvez voir l'annonce; elle vise à sensibiliser les gens aux débouchés qu'offrent les métiers par l'intermédiaire d'images et de publicité.

Je dirais que si nous examinions différentes mesures générales que nous pourrions prendre pour promouvoir les métiers auprès des jeunes, une campagne de sensibilisation serait une des bases sur lesquelles je fonderais, si je peux l'appeler ainsi, une stratégie ou un plan d'action.

**Le président:** Merci. Votre temps de parole est écoulé.

Est-ce que quelqu'un d'autre voulait répondre?

Madame Racette.

**Mme Micheline Racette (directrice adjointe, Division des métiers et de l'apprentissage, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences):** J'aimerais simplement ajouter que les gens du Forum canadien sur l'apprentissage ont mené des recherches sur l'influence des parents et des enseignants sur les jeunes. Ils pourraient certainement vous donner un aperçu des résultats de leurs études et vous en dire plus sur ce qu'ils entendent par rapport au fait que très peu de parents encouragent leurs enfants à entrer dans les métiers spécialisés. Ils se sont penchés sur la question et ils ont aussi fait beaucoup de travail de sensibilisation, pour tenter de modifier les attitudes.

• (0935)

**Le président:** Quel est le nom du groupe que vous avez mentionné?

**Mme Micheline Racette:** Le Forum canadien sur l'apprentissage.

**Le président:** D'accord.

Voulez-vous intervenir, madame Bertrand?

**Mme Monika Bertrand:** J'aimerais simplement ajouter que le gouvernement du Canada appuie Compétences Canada; je pense que vous les recevrez comme témoins. Cet organisme est voué à la promotion des métiers spécialisés et des technologies.

Comme je l'ai dit, nous appuyons fermement Compétences Canada et les compétitions de métiers. Le but est de bien montrer les métiers spécialisés aux étudiants, aux enseignants, aux parents et aux entreprises, ainsi que de récompenser les étudiants pour leur travail dans les métiers spécialisés en organisant des compétitions.

Nous travaillons actuellement avec Compétences Canada à centrer les compétitions sur l'aspect numérique. Ainsi, nous soulignons l'évolution des métiers; nous montrons la place importante qu'occupe le numérique dans chacun d'entre eux. Que ce soit le soudage ou quoi que ce soit, tous les métiers comportent un aspect numérique. Ce sera le thème des compétitions de cette année et de l'année prochaine. De nombreuses activités seront centrées sur le côté numérique des métiers.

**Le président:** Merci beaucoup de l'observation.

J'ai déjà assisté à ces compétitions. Elles valent vraiment le déplacement. Elles élargissent certainement les connaissances et la compréhension en se rendant aux endroits où se trouvent les étudiants.

La parole est à vous, madame Leitch.

**Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC):** Merci beaucoup d'avoir pris le temps de vous joindre à nous aujourd'hui. Nous sommes très reconnaissants de votre présence.

J'ai quelques questions. L'une d'entre elles touche le sujet abordé par M. Cleary: la publicité.

Quel pourcentage de la publicité du gouvernement du Canada est faite en collaboration avec l'industrie? C'est une chose que d'encourager les jeunes à entrer dans les métiers et de cibler des

métiers précis pour lesquels la demande est élevée. Ayant vécu à Fort McMurray, je comprends ce que M. Cleary veut dire.

Travaillez-vous en partenariat avec l'industrie? Encouragez-vous l'industrie à mener des campagnes publicitaires indépendantes? Évidemment, nous voulons que les gens qui ont des postes à combler fassent leur propre publicité, s'ils cherchent des travailleurs. Ce sont les dirigeants de l'industrie. Ils devraient prendre l'initiative et assumer leurs responsabilités en essayant d'encourager les gens à se joindre à leurs entreprises.

Qui sont vos partenaires?

**M. Jean-François LaRue:** Nous collaborons surtout avec les autorités provinciales et territoriales, par l'intermédiaire du programme du Sceau Rouge. Ce sont nos porte-parole principaux. Puisque l'apprentissage relève des provinces, une partie de la conversation doit évidemment se faire avec elles.

Nous tenons beaucoup de réunions des intervenants dans le cadre des travaux du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage. Nous rencontrons des représentants de l'industrie; il peut s'agir de l'ACCH ou du secteur minier ou encore de l'Association canadienne de normalisation. Nous communiquons régulièrement avec les divers intervenants. La question de l'apprentissage les intéresse certainement.

À ma connaissance, nous ne leur avons pas demandé de contribuer à la campagne publicitaire, mais la suggestion est certainement intéressante.

**Mme Kellie Leitch:** Dans le même ordre d'idées, vous parlez des obstacles. Je pense que nous connaissons bien certains d'entre eux, comme l'inquiétude des jeunes femmes par rapport aux dangers des lieux de travail ou l'ignorance des salaires. Quand je suis dans ma circonscription de Simcoe—Grey, je passe beaucoup de temps dans les écoles secondaires; je demande aux élèves s'ils savent combien un soudeur gagne. Ils n'en ont pas la moindre idée; ils ne sont même pas dans la bonne fourchette.

Pourquoi ne pas inclure les salaires dans vos publicités? Si vous voulez que les jeunes soient au courant, pourquoi ne pas leur dire?

Je sais que nous sommes Canadiens et que nous aimons bien formuler nos messages, mais pourquoi ne pas dire aux jeunes Canadiens que le salaire moyen d'un soudeur ou d'un charpentier à Fort McMurray, en Alberta, est de 120 000 \$ par année? Les jeunes vont réagir à ce renseignement parce qu'ils cherchent la sécurité économique.

Peut-être que vous le faites déjà, mais je n'ai jamais vu ces renseignements dans vos publicités.

• (0940)

**M. Jean-François LaRue:** Moi non plus, en fait. Toutefois, dans toutes nos campagnes de sensibilisation, lorsque nous mettons les métiers spécialisés en perspective et que nous parlons de valeur, nous soulignons que ce sont des choix de carrière lucratifs. Inclurait-on vraiment un salaire moyen? Je ne sais pas. Nous avons des experts en communications pour nous dire si c'est une bonne idée ou non. Je n'en suis pas un.

**Mme Kellie Leitch:** Moi non plus, mais je parle à des étudiants, ou je le faisais chaque fin de semaine. Dans mes cours de maîtrise en administration ou de médecine, les étudiants demandent toujours combien ils vont gagner.

**M. Jean-François LaRue:** Oui, je suis d'accord.

**Mme Kellie Leitch:** Nous pourrions simplement dire directement aux gens combien ils pourraient gagner pour susciter leur intérêt et pour qu'ils envisagent ces possibilités de carrière.

Je sais que ça paraît assez bête, mais je pense que c'est une façon d'encourager les jeunes Canadiens au moins à s'informer et à y réfléchir, même si ces métiers sont plutôt exigeants.

**M. Jean-François LaRue:** Je vais en parler au ministère.

**Mme Kellie Leitch:** Ma prochaine question concerne les publics cibles et la publicité. L'idée de Mme Bertrand d'obtenir le soutien des orienteurs, des parents et d'autres gens est excellente. Je sais que vous faites de l'excellent travail pour mieux sensibiliser les élèves du secondaire.

Y a-t-il des mesures qui ciblent les élèves plus jeunes de sixième année et de première et deuxième secondaires? Nous savons qu'à cette période, les élèves commencent à prendre des décisions. Élaborez-vous ou mettez-vous déjà en oeuvre des programmes qui visent les élèves plus jeunes?

**Mme Monika Bertrand:** Non, ce genre de programme n'existe pas. Nous devons travailler là-dessus avec les gouvernements provinciaux. Le fédéral n'y arrivera pas à lui seul. Nous ne pouvons pas commencer à promouvoir certaines carrières à l'école primaire.

Des experts au Canada et partout dans le monde nous ont souvent dit qu'il faut commencer plus tôt. Nous examinons donc les possibilités de collaborer avec les provinces et d'organiser une activité. Nous n'avons pas trouvé la solution, mais nous discutons de la question.

**Mme Kellie Leitch:** Très bien.

Ma prochaine question porte...

**Le président:** Je pense que Mme Racette veut faire un commentaire.

**Mme Kellie Leitch:** Veuillez m'excuser.

**Mme Micheline Racette:** Je ne voulais pas vous interrompre.

Les gouvernements provinciaux prennent bel et bien des mesures. Certaines provinces comme l'Alberta ont mis en oeuvre des mesures pour sensibiliser les jeunes au secondaire et même plus tôt, concernant les métiers, le jumelage ou le mentorat. L'idée, c'est de mieux sensibiliser les jeunes en bas âge et de les aider à faire des choix de carrière éclairés plus tard. L'Alberta n'est qu'un exemple.

**Mme Kellie Leitch:** Très bien, merci beaucoup.

Me reste-t-il un peu de temps?

**Le président:** Oui, environ une minute.

**Mme Kellie Leitch:** Dans votre exposé, vous avez parlé des difficultés et des obstacles. Vous avez mentionné trois ou quatre obstacles, comme les dangers en milieu de travail, le salaire, la perception des jeunes Canadiens ou des parents et la culture. J'aimerais obtenir quelques précisions à ce chapitre.

Je comprends qu'une jeune femme ne voit pas les dangers en milieu de travail de la même façon qu'un jeune homme. La salle d'opération à l'hôpital ne semble peut-être pas dangereuse, mais je peux vous dire que de contracter l'hépatite est beaucoup plus dangereux que de travailler sur un chantier de construction.

Pouvez-vous donner des précisions sur les dangers en milieu de travail ou sur la perception des parents pour nous aider à savoir quelles questions poser au prochain groupe de témoins concernant les obstacles que doivent surmonter les jeunes Canadiens qui songent à suivre une formation d'apprenti?

**M. Jean-François LaRue:** J'ai parlé de cinq facteurs. Tout d'abord, il faut savoir s'il y aura assez de travail à long terme, pas seulement pour les cinq ou dix prochaines années. C'est une grande préoccupation pour les gens. Il y a les obstacles financiers comme le coût de la formation d'apprenti ou le revenu suffisant, mais c'est aussi une question de perception. Un autre facteur, c'est que les gens reçoivent parfois de meilleures offres d'emplois auxquelles on ne s'attendait pas. Ces offres ne sont peut-être pas liées au métier, mais l'entrepreneur peut avoir besoin de généralistes qui vont développer des compétences pour un projet particulier. De plus, il y a le soutien de l'employeur en ce qui a trait à la formation d'apprenti. Parfois, certains obstacles assez distincts concernent les compétences essentielles que doivent acquérir les gens sur le plan de la numérisation et de la littératie.

Je vais en rester là pour le moment.

● (0945)

**Le président:** Votre temps est écoulé.

D'autres commentaires?

Allez-y, madame Racette.

**Mme Micheline Racette:** Je veux simplement dire que vous pourriez entendre le Conseil sectoriel de la construction du Canada. Je crois que le conseil a examiné la façon d'attirer les femmes dans les métiers de la construction et les obstacles liés aux chantiers et à la culture. Ça pourrait vous aider dans votre étude.

**Le président:** Merci.

Monsieur Cuzner.

**M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.):** Merci à tous de votre présence aujourd'hui et de vos exposés. Je vais essayer d'établir des liens.

Concernant la sensibilisation aux métiers et aux débouchés potentiels, vous avez dit que davantage de jeunes s'y intéressaient. L'augmentation des inscriptions entre 2006 et 2010 est assez importante. C'est passé de 320 000 inscriptions en 2006 à 430 000 en 2010. Ça montre que de plus en plus de gens sont sensibilisés aux métiers. Mais les taux de réussite ne sont pas aussi élevés qu'ils le devraient ou qu'on le souhaite. Environ 20 000 personnes ont terminé leurs formations d'apprentis en 2006 et 36 000 en 2010. Vous avez dit que c'était environ 50 p. 100. Je me demande si c'est tant que ça. Il doit y avoir toutes sortes de raisons. Comme vous l'avez dit, c'est très complexe, notamment pour ce qui est des responsabilités des gouvernements provinciaux.

Qui mesure les causes qui amènent les jeunes à abandonner leurs formations d'apprentis? Quelles données pouvons-nous consulter pour connaître les raisons qui expliquent les abandons?

**M. Jean-François LaRue:** C'est une question qui suscite beaucoup d'intérêt.

Le Forum canadien sur l'apprentissage a mené beaucoup de recherche là-dessus. Nous avons étudié la question et avons effectué pas mal de sondages. C'est pourquoi j'ai donné un certain nombre de raisons dans mon exposé ce matin. Il s'agit d'un problème de longue date; ça ne date pas d'hier. C'est pourquoi le gouvernement a pris des mesures tôt dans son mandat pour offrir des bourses et des avantages aux employeurs, faire de la promotion, encourager les gens, offrir du soutien à ceux qui commencent un métier et leur permettre de terminer leurs formations.

Je répète qu'il y a un certain nombre de facteurs. En tant qu'économiste, je parle de bruit dans les données. Le taux de réussite n'augmente pas, mais ce n'est pas parce que les apprentis ne terminent pas leurs formations qu'ils ne travaillent pas dans l'industrie.

**M. Rodger Cuzner:** Vous parlez beaucoup du bruit dans les données.

Le problème, c'est que nous perdons des gens pour exercer les métiers. C'est très bien de chercher des débouchés pour les apprentis qui sont en milieu de formations et qui veulent continuer de gagner de l'expérience. C'est bénéfique, mais il faut que le fédéral, les conseils ou une autre entité tentent d'établir, par exemple, les quatre raisons principales pour lesquelles les gens ne terminent pas leurs formations.

**M. Jean-François LaRue:** Je peux parler de...

**M. Rodger Cuzner:** Les statistiques de l'Allemagne et de l'Australie ressemblaient à celles du Canada. Ces pays ont complètement restructuré leurs programmes d'apprentissage et il y a un certain nombre d'années. Examinez-vous les mesures et les programmes qu'ils ont mis en oeuvre?

• (0950)

**M. Jean-François LaRue:** Oui. Je n'ai forcément pas un programme qui me vient tout de suite en tête, mais les sondages que nous menons par l'intermédiaire de Statistique Canada nous fournissent des explications. Je peux vous en citer un certain nombre. Il faut trouver et garder du travail de manière continue. Trouver un employeur qui participe au programme d'apprentissage constitue une autre difficulté. Le travail saisonnier, les offres d'emploi plus lucratives reçues durant la formation, la numérotation et la littératie sont également des facteurs. Les conditions sur le marché du travail ont bien sûr une influence. Voilà les principaux facteurs.

**M. Rodger Cuzner:** Votre stratégie se fonde là-dessus.

**M. Jean-François LaRue:** Elle est axée sur ces obstacles, qui orientent le programme.

**M. Rodger Cuzner:** Pensez-vous qu'il faut restructurer le programme en raison du faible taux de réussite? Un taux de moins de 50 p. 100 n'est pas fameux. Un lanceur partant des ligues majeures va gagner beaucoup d'argent avec un taux pareil, mais ce n'est sans doute pas assez pour la formation des jeunes.

À votre avis, devons-nous restructurer le système ou le modifier en profondeur?

**M. Jean-François LaRue:** Votre question comporte trois aspects.

Tout d'abord, non, le système n'a pas besoin d'être modifié en profondeur. Je pense que nous avons d'excellents programmes pour tous les volets de l'apprentissage. Pouvons-nous faire mieux? Nous évaluons et établissons les priorités chaque année et nous travaillons en fonction des enveloppes que nous recevons.

Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage et nous collaborons avec les provinces et les divers intervenants pour trouver des pratiques novatrices et pour attirer et garder les travailleurs.

**M. Rodger Cuzner:** Je vais essayer de poser deux autres questions.

**M. Jean-François LaRue:** Oui.

**M. Rodger Cuzner:** Nous avons entendu des témoignages sur deux ou trois questions liées à la reconnaissance interprovinciale des compétences. Il y a des accords bilatéraux, comme celui de l'Alberta et de la Nouvelle-Écosse, qui est assez bon. Les accords signés dans le cadre du programme du Sceau rouge sont assez bons, mais où en sont les négociations dans le cas contraire? Qui mène la charge pour favoriser la reconnaissance? Les gouvernements provinciaux sont-ils les seuls à s'en occuper? Est-ce les intervenants de l'industrie qui en discutent?

**M. Jean-François LaRue:** Le plus important développement est survenu récemment. La décision rendue par un tribunal d'arbitrage concernant un grutier est très révélatrice de l'efficacité du chapitre 7, qui encourage la mobilité de la main-d'oeuvre.

Lorsque le programme du Sceau rouge a été mis en oeuvre il y a 50 ans, il visait à promouvoir la mobilité de la main-d'oeuvre. Je répète que, depuis les modifications apportées en 2009, le travailleur qualifié dans une province n'a pas à passer une autre évaluation ou à répondre à des exigences supplémentaires pour être qualifié dans une autre province. Dans cette mesure, la main-d'oeuvre est tout à fait mobile.

Ce qui est un peu problématique et hors de notre contrôle, c'est que les employeurs peuvent embaucher les travailleurs qu'ils veulent. Bien sûr, ils ont parfois une exigence supplémentaire que nous ne connaissons pas, ou un syndicat contrôle tout simplement un secteur de l'économie. En construction, les syndicats ont une grande influence sur la mobilité de la main-d'oeuvre. Ce sont des obstacles sur lesquels nous n'avons pas forcément de contrôle, mais je dirais que l'Accord sur le commerce intérieur est le filet de sécurité sociale pour la reconnaissance interprovinciale pleine et entière des certificats et des compétences des travailleurs.

Une décision a été rendue concernant un grutier du Québec qui ne pouvait pas travailler en Ontario, où sa catégorie de permis n'existait pas. Les autorités ontariennes affirmaient que le nombre d'heures de formation n'était pas le même. Le tribunal d'arbitrage a établi que le permis du travailleur équivalait à une certaine catégorie en Ontario et a enjoint au gouvernement de l'Ontario de lui délivrer un permis et de lui verser 1 500 \$ en dommages et intérêts.

**M. Rodger Cuzner:** Ça ne devrait pas être si compliqué.

**M. Jean-François LaRue:** Non, mais c'est l'objectif du chapitre 7.

**M. Rodger Cuzner:** Il faut se pencher là-dessus. Je pense que notre comité est prêt à étudier ce genre de question.

Me reste-t-il du temps pour une question brève?

**Le président:** Votre temps est écoulé, mais allez-y pour une question brève.

**M. Rodger Cuzner:** Madame Bertrand, pouvez-vous en dire un peu plus sur votre programme, le financement annuel, la façon de le mettre en oeuvre et les débouchés? Je pense que c'est un excellent programme.

• (0955)

**Mme Monika Bertrand:** Je parlais du programme Connexion compétences, qui fait partie de la Stratégie emploi jeunesse. Il s'agit d'une initiative horizontale. RHDCC est en la maître d'oeuvre, mais neuf autres ministères et organismes y participent également. RHDCC injecte un peu plus de 100 millions de dollars dans ce programme qui vise à venir en aide aux jeunes qui ont maints obstacles à surmonter, comme les jeunes immigrants qui viennent d'arriver au pays, les jeunes d'origine autochtone, les chefs de famille monoparentale, les jeunes en milieu rural, etc. On fonctionne au cas par cas. On examine les circonstances et l'expérience de travail de chaque participant et on établit un plan d'action.

Le plan d'action en question peut comporter plusieurs interventions. Certains participants sont très déconnectés du marché du travail, si bien qu'il faut leur donner des compétences de base. Il s'agit parfois de compétences de vie, comme se lever à neuf heures du matin, être à tel endroit à telle heure, travailler en équipe, soit des compétences indispensables pour fonctionner sur le marché du travail.

Puis, lorsque le moment est venu, on leur fournit des expériences de travail. Certains sont déjà rendus à cette étape et tout ce dont ils ont besoin, c'est d'un coup de pouce pour pénétrer le marché du travail. Il leur faut travailler de 6 à 12 mois chez un employeur. Nous examinons aussi la possibilité d'un retour à l'école. Dans certains cas, en travaillant dans un secteur, disons la construction, le jeune découvre les possibilités d'emploi dans ce secteur, les carrières qu'on peut y mener, la formation qu'on y offre. Il y a d'excellents programmes en place. BladeRunners en est un exemple. Ce programme populaire vise à aider les jeunes à entrer sur le marché du travail et à suivre une formation professionnelle. Dans le cadre de

Connexion compétences, on aide aussi les jeunes qui ont déjà commencé leur formation, qui ont déjà commencé leur apprentissage, mais qui n'ont pas encore d'expérience de travail. On les met en contact avec des employeurs.

**Le président:** Merci.

La question était courte, mais la réponse était un peu plus longue.

**M. Rodger Cuzner:** Au sujet de la refonte des programmes en Australie, il serait peut-être utile pour le comité d'examiner la question en janvier. C'est une suggestion des analystes.

**Le président:** Monsieur Cuzner, vous avez là une suggestion fort intéressante, et je suis certain que nous l'examinerons attentivement.

Monsieur Shory, c'est à vous.

**M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC):** Merci, monsieur le président. Il semble que M. Daniel avait la même intention que M. Cuzner. Je remercie nos témoins de s'être déplacés.

Dans votre exposé, vous avez parlé de partenariats. Je crois que les partenariats avec l'industrie sont très importants, pas seulement pour faire connaître les programmes, mais aussi pour en assurer le succès. J'aimerais que vous me donniez rapidement trois grands noms de l'industrie avec qui vous avez des partenariats.

**M. Jean-François LaRue:** Pour ce qui est des apprentis, notre principal instrument est le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage. Nous travaillons avec les représentants provinciaux et territoriaux. Nous travaillons avec les représentants de l'industrie par l'entremise de ce groupe de travail en particulier. Nous avons divers partenariats et divers projets. Dans le secteur de la construction, par exemple, nous collaborons avec les conseils sectoriels ou avec d'autres représentants de l'industrie. Nous organisons périodiquement des réunions avec les parties intéressées pour établir les priorités du CCDA. Ce sont les gens avec qui nous travaillons.

Je ne sais pas si nous avons des exemples précis à donner à M. Shory.

• (1000)

**Mme Micheline Racette:** Nous collaborons aussi avec les représentants syndicaux, car les syndicats ont très à coeur la formation des apprentis.

**M. Devinder Shory:** Travaillez-vous avec des grands noms de l'industrie, ou travaillez-vous seulement avec les conseils et les dirigeants syndicaux?

**Mme Micheline Racette:** Nous collaborons principalement avec les associations industrielles.

**M. Jean-François LaRue:** Il n'y a pas un nom qui me vient à l'esprit, mais nous travaillons assurément avec eux.

**M. Devinder Shory:** Vous pourriez nous faire suivre l'information.

**M. Jean-François LaRue:** Oui, c'est ce que nous ferons.

**M. Devinder Shory:** J'écoutais votre exposé et je suis d'accord avec vous sur le fait que beaucoup d'élèves commencent une formation d'apprentis mais ne la terminent pas. J'ai un neveu en Colombie-Britannique qui est dans la même situation que le fils de M. Cleary. Il a terminé un cours de machiniste de deux ans au BCIT, et j'ai réussi à le convaincre d'obtenir le Sceau rouge. Après un an, il veut lâcher. Comme vous l'avez mentionné, le gouvernement fédéral offre de bons incitatifs, comme les crédits d'impôt. Vous avez aussi parlé de la subvention d'encouragement, du crédit d'impôt pour la création d'emplois offert aux employeurs et de celui pour l'achat d'outils, etc.

Comme nous sommes dans une période de compressions budgétaires, y aurait-il des mesures non financières que le ministère pourrait entreprendre?

**M. Jean-François LaRue:** Chaque année, le ministère dispose d'un budget déterminé qu'il utilise pour mettre en place des initiatives avec les dirigeants communautaires. Monika a parlé de quelques-unes. Chaque année, le ministère revoit ses priorités pour s'assurer que sa stratégie d'allocation de fonds, si on veut, cadre bien avec les projets qui lui sont soumis.

Honnêtement, si nous pouvons mettre en place une mesure qui ne coûte rien pour aider les apprentis, nous le ferons. Habituellement toutefois, ce qui fait la différence, ce sont les fonds que nous allouons pour soutenir une initiative. Je n'en vois aucune qui n'a pas été menée dans les limites du budget dont nous disposons. Si nous n'entreprenons pas une initiative, c'est normalement parce que nous ne disposons pas des fonds pour le faire.

**M. Devinder Shory:** J'aimerais que vous nous en disiez un peu plus au sujet de la formation offerte aux militaires qui sont en transition, et au sujet du succès que rencontre le programme et des efforts déployés par le ministère pour encourager les militaires à y prendre part.

**M. Jean-François LaRue:** En gros, DRHC travaille en étroite collaboration avec ses partenaires provinciaux et territoriaux, et en particulier avec le ministère de la Défense nationale, pour faire correspondre les métiers du monde militaire avec ceux de la société civile. Il existe différentes études de corrélation. C'est une question très technique. Les provinces peuvent maintenant se servir de ces études pour permettre aux militaires qui prennent leur retraite d'obtenir plus facilement le Sceau rouge.

Le programme Du régiment aux bâtiments offre des services de jumelage d'emplois aux anciens combattants, aux militaires et aux réservistes qui souhaitent travailler dans le secteur de la construction, y compris des postes d'apprentis. Le programme est dirigé par les syndicats canadiens des métiers de la construction et est financé conjointement par Anciens Combattants Canada, les gouvernements de l'Alberta et de l'Ontario, et la société TransCanada. Treize métiers Sceau rouge ont été jumelés à neuf métiers du domaine militaire, notamment celui de cuisinier, de charpentier, de plombier, de technicien de système de chauffage à mazout, d'électricien de construction et de soudeur. Ce sont les premiers exemples qui me viennent spontanément à l'esprit.

**M. Devinder Shory:** Je vais revenir à une question semblable à celle de mon collègue au sujet des idées fausses qui circulent. Je suis conscient qu'il s'agit d'une compétence provinciale, mais que peut faire le gouvernement fédéral pour que les élèves sachent qu'il ne s'agit pas d'emplois dangereux et sous-payés? Je sais qu'un plombier fait beaucoup d'argent, plus qu'un étudiant universitaire. Comment pouvons-nous remédier à ce problème?

●(1005)

**M. Jean-François LaRue:** Comme je l'ai mentionné, il y a quelques initiatives en place. Le gouvernement fédéral offre divers programmes. Accroître les initiatives de sensibilisation et mettre en place des programmes à l'intention des jeunes, comme Mme Bertrand l'a mentionné, pour faire la promotion des métiers, et ce, le plus tôt possible à l'école, c'est assurément un élément clé. Comme l'éducation est une compétence provinciale, il faut que cela se fasse en partenariat avec elles.

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

Quelqu'un d'autre veut-il ajouter quelque chose?

S'il n'y a personne, je vais donner la parole au député de Montmagny—L'Islet—Kamouraska—Rivière-du-Loup.

**M. François Lapointe (Montmagny—L'Islet—Kamouraska—Rivière-du-Loup, NPD):** Merci, monsieur le président.

[Français]

Selon moi, il n'y a pas de plan de relance économique possible parce qu'il n'y a pas de véritable plan de ressources humaines sur le plan national. Depuis deux ans, on voit des pancartes un peu partout où un petit bout de trottoir a été refait. On voit une grosse pancarte où il est question de relance économique, comme si le fait de se brosser les dents faisait maintenant partie d'un grand plan de relance économique, alors que le vrai noeud, ce sont les ressources humaines. C'est ce qui peut faire en sorte qu'il y ait ou qu'il n'y ait pas de relance économique prochainement.

Pour en arriver à des ressources humaines comparables à celles d'autres nations, comme l'Australie ou l'Allemagne, il pourrait y avoir des coûts qui seraient peut-être de l'ordre de centaines de millions de dollars. Par exemple, si on augmentait les prêts à plus de deux ans, vous avez dit que ce serait très coûteux.

Doit-on investir ces centaines de millions de dollars? À mon avis, la question n'est pas de savoir si cela coûte cher ou trop cher, mais de savoir si on peut considérer cela comme un investissement qui va carrément rapporter au Trésor public.

**M. Jean-François LaRue:** C'est exact.

**M. François Lapointe:** Je ne sais pas si vous vous en souvenez, mais en 2007-2008, avant la crise actuelle, on se promenait sur la route 20 et on pouvait voir de grandes pancartes sur lesquelles il était écrit qu'on avait besoin de 15 plombiers ou de 3 soudeurs le plus vite possible.

Avez-vous des études qui établissent ce qu'a coûté à la société québécoise et canadienne le fait de ne pas être prêt? Y a-t-il des éléments comparatifs par rapport aux Allemands? Ils étaient prêts et, malgré la crise, ils réalisent encore des surplus.

**M. Jean-François LaRue:** D'abord, je pense que ce que vous décrivez n'est pas propre aux corps de métiers. La disponibilité de la main-d'oeuvre est un enjeu global de société. C'est aussi une question démographique. En effet, on voit que le taux de natalité ne suffit pas à la tâche. C'est l'une des raisons pour lesquelles il y a certainement une politique d'immigration un peu plus agressive qui vise à nous rendre plus concurrentiels face aux autres nations, et ce, afin d'attirer et de retenir des employés de tous les horizons et de toutes les formations.

De plus, ce que vous dites est tout à fait vrai. Il faut un bon plan de ressources humaines. C'est la raison pour laquelle ce gouvernement a mis en place beaucoup de mesures afin de promouvoir les corps de métiers. En fait, je me répète un peu. Il y a les subventions aux apprentis et aux employeurs. Il y a aussi des initiatives ciblées à la sensibilisation.

Plutôt que d'avoir des investissements très coûteux sur un seul vecteur, je préfère avoir une suite de mesures qui agissent aux bons endroits et qui font la promotion des corps de métiers.

**M. François Lapointe:** On comprend cette lecture et on ne veut pas que le Trésor public soit dilapidé à cause d'une espèce de dogme. Je souhaite qu'il y ait une étude plus objective qui pourrait nous donner l'information suivante. Par exemple, si on prolongeait un prêt de trois ans, quel serait le nombre de personnes qui complèteraient l'apprentissage d'un métier spécialisé et quel serait l'impact sur certaines industries, comme les industries de transformation? Que pourront générer les industries grâce à ces ressources humaines? Parle-t-on de centaines de millions ou de milliards de dollars? Est-on sûr qu'on n'obtient pas cela si on investit pendant trois ou quatre ans de plus auprès des gens qui veulent acquérir des compétences?

• (1010)

**M. Jean-François LaRue:** Je pense que de nombreuses études démontrent que le fait de ne pas avoir assez de ressources humaines freinera la productivité des entreprises, ce qui réduira de plusieurs milliards de dollars la croissance économique.

**M. François Lapointe:** Cela pourrait faire chuter les revenus du Trésor public.

**M. Jean-François LaRue:** Oui.

Je pense que c'est une des raisons pour lesquelles le comité étudie cette question. Il veut s'assurer qu'on prend tous les moyens possibles pour attirer de la main-d'oeuvre, que ce soit de l'étranger ou d'ici, et qu'on favorise le plus possible le développement des compétences.

**M. François Lapointe:** Selon vous, y a-t-il une étude précise sur les décisions qui concernent les fonds publics? Quel serait l'impact d'une prolongation du prêt pour une période de trois ou quatre ans? Cela rapporterait-il 50 %, 60 % ou 80 % au Trésor public?

**M. Jean-François LaRue:** Je ne sais pas si une telle étude existe.

**M. François Lapointe:** Serait-elle pertinente?

**M. Jean-François LaRue:** Elle pourrait être pertinente. Cela nous donnerait un vecteur. Par contre, on peut facilement affirmer qu'on va avoir des contraintes au fil du temps en matière de ressources humaines.

L'effet multiplicateur sera-t-il de quatre, cinq, six ou sept fois? On pourrait peut-être avoir d'autres précisions en fonction de ce que vous suggérez.

**M. François Lapointe:** On aurait ainsi une meilleure idée. On saurait s'il serait valable, par exemple, de prolonger l'aide financière pour une période de trois, quatre ou cinq ans, n'est-ce pas?

**M. Jean-François LaRue:** Ce serait une approche valable.

**M. François Lapointe:** Me reste-il un peu de temps?

[Traduction]

**Le président:** Oui, allez-y

[Français]

**M. François Lapointe:** J'aimerais revenir à l'idée qu'un plan économique doit comprendre un plan de ressources humaines. Y a-t-il quelque chose qui ressemble à une évaluation précise? Il y a des

groupes importants. J'ai beaucoup travaillé avec des gens qui avaient très peu ou pas de compétences essentielles en lecture ou écriture, etc. On a besoin de ces ressources humaines.

Dans certaines régions du pays, de 15 à 30 % de la population éprouvent de grandes difficultés à posséder les compétences essentielles. Y a-t-il un plan national pour toucher, par exemple, la moitié de ces personnes et les intégrer véritablement au marché du travail? Cela nécessiterait un investissement en termes de temps.

Par ailleurs, cette masse de travailleurs aurait un impact considérable sur le marché du travail, sur des impôts payés et, par conséquent, sur le Trésor public. Même si ce plan coûtait un demi-milliard de dollars, il favoriserait tellement la relance économique pendant une période de 10 ans qu'on ferait autant d'argent qu'on en aurait investi.

**M. Jean-François LaRue:** C'est aussi pour cette raison que le ministère fait beaucoup d'efforts. J'aimerais parler d'un organisme,

[Traduction]

le bureau de la littératie et des compétences essentielles.

[Français]

On a beaucoup de projets, non seulement dans le domaine des corps de métier, mais dans toutes sortes de domaines, pour essayer d'améliorer la littératie et la numératie des gens qui doivent relever ces défis. On s'assure que ces personnes sont plus actives, plus engagées et qu'elles ont une meilleure résilience sur le marché du travail.

**M. François Lapointe:** On en convient tous. On a entendu plusieurs témoins.

**M. Jean-François LaRue:** Oui.

**M. François Lapointe:** Le travail que fait le ministère est fantastique. Il s'agit de savoir comment nous décidons si l'investissement est suffisant ou non. C'est là le noeud du problème. Pourquoi notre rendement est-il inférieur à celui de l'Allemagne ou de l'Australie?

**M. Jean-François LaRue:** De nombreuses études sont menées, soit par le ministère ou par différents organismes de recherche, dans la perspective que vous suggérez. J'aurais besoin d'un aspect précis pour être en mesure de répondre à votre question.

**M. François Lapointe:** Y a-t-il une volonté de faire des études consolidées qui nous aideraient à avoir un vrai plan de relance des ressources humaines? Si en 2014, 2015 ou 2016 on n'est pas plus prêts qu'en 2007, on ne pourra pas se comparer aux Allemands, qui se sont carrément maintenus pendant la crise, parce qu'ils étaient prêts en 2007 et en 2008. Je n'aimerais pas que notre nation ne soit pas prête pour un deuxième cycle.

[Traduction]

**Le président:** Merci, monsieur Lapointe.

Si personne n'a rien à ajouter, je vais demander à M. LaRue de conclure.

**M. Jean-François LaRue:** Je crois que c'est une bonne idée. Si on incluait tous les secteurs, ce serait une étude de grande envergure.

[Français]

**M. François Lapointe:** Merci.

[Traduction]

**Le président:** Monsieur Mayes, voulez-vous prendre la parole?

**M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC):** Merci, monsieur le président, et merci à nos invités d'être avec nous aujourd'hui.

J'aimerais poursuivre dans la foulée des commentaires au sujet des modèles que nous avons: Allemagne, Royaume-Uni et Australie.

Lorsque je travaillais dans le secteur de l'épicerie, j'allais me promener dans les magasins de mes concurrents pour voir ce qui fonctionnait bien pour eux, et je faisais de même. Au bout de quelques années, ce sont eux qui ont commencé à venir chez nous. Donc, si les Allemands et les Britanniques ont mis en place des modèles qui ont du succès, je les examinerais. J'aurais déjà examiné ce qui fonctionne pour eux, et si cela fonctionnerait ici.

Monsieur LaRue, la question que je veux vous poser est la suivante: le ministère a-t-il examiné d'autres modèles? A-t-il eu l'occasion d'examiner ces modèles pour savoir s'ils sont applicables à notre marché du travail, et s'il ne l'a pas fait, pourquoi?

•(1015)

**M. Jean-François LaRue:** Nous examinons constamment les pratiques des autres pays. Le CCDA effectue beaucoup d'études sur les pratiques exemplaires dans les autres pays. Le fait est, toutefois, que nous devons prendre en considération comment le système scolaire est organisé au Canada, comment la pratique actuelle...

**M. Colin Mayes:** Tout cela ne devrait-il pas faire partie de l'étude, soit qu'il n'y a pas seulement le gouvernement du Canada, mais aussi le système d'éducation qui est en cause?

**M. Jean-François LaRue:** La réponse est que je n'ai pas d'étude à l'heure actuelle sur cette question précise, mais c'est assurément une excellente suggestion.

**M. Colin Mayes:** Monsieur le président, puis-je demander aux analystes de voir ce qui a déjà été fait? Les comités ont examiné tous les sujets connus. Les modèles sur la formation des apprentis, celui de l'Allemagne et du Royaume-Uni, ont-ils déjà fait l'objet d'une étude? Peuvent-ils examiner la question et nous faire rapport?

**Le président:** Nous leur demanderons d'examiner la question et de faire rapport au comité.

**M. Colin Mayes:** Merci.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Bertrand.

Vous avez mentionné que pour les apprentis en fin de parcours, il y a des subventions salariales pour qu'ils se rendent jusqu'au bout. J'aimerais savoir si vous pouvez nous donner des détails sur le montant.

De plus, le gouvernement a instauré un crédit d'impôt pour les apprentis. Devrait-on aussi mettre en place une subvention salariale? Le problème vient peut-être du fait que les apprentis n'ont pas un revenu suffisant, pendant cette période, pour faire vivre leur famille. Il faudrait peut-être examiner la question de la subvention salariale.

**Mme Monika Bertrand:** Oui.

En ce qui a trait aux subventions salariales, le programme Emplois été, qui fait partie de la Stratégie emploi jeunesse, en est un de subventions salariales. Nous avons aussi le programme Objectif carrière destiné aux stagiaires, et dans le cadre de Connexion compétences, il y a aussi un programme de subventions salariales pour le volet expérience de travail.

Quels sont les montants versés? Dans le cas du programme Objectif carrière, qui s'adresse à des diplômés postsecondaires, ils obtiennent le taux salarial en vigueur. Dans le cas du programme Connexion compétences, je pense que c'est le salaire minimum. On encourage toujours les partenariats, si bien qu'on ne paie pas nécessairement 100 p. 100 du montant, surtout dans le cas du programme Objectif carrière, lorsqu'il s'agit de diplômés postsecondaires. Dans le cadre de Connexion compétences, nous assumons en bonne partie le salaire versé.

Pour nous, la subvention salariale est importante et se justifie du point de vue des employeurs. Elle permet de donner une chance aux jeunes à qui il manque des compétences pour entrer sur le marché du travail. Un employeur n'est pas nécessairement prêt d'emblée à donner une chance à un jeune, surtout si celui-ci doit surmonter des obstacles à l'emploi, et c'est pourquoi la subvention salariale est nécessaire. C'est un incitatif pour convaincre l'employeur de donner une chance à un jeune. On espère ensuite, bien sûr, qu'il le gardera à son emploi ou que le jeune pourra se trouver un autre emploi grâce à l'expérience acquise.

La subvention salariale vise essentiellement à faire du jeune un employé intéressant aux yeux de l'employeur.

**M. Colin Mayes:** L'une des autres questions que j'ai posées — il y a plus d'un an maintenant — concernait l'apprentissage et l'assurance-emploi. À l'épicerie, nous avions l'habitude d'embaucher des apprentis au rayon de la pâtisserie, mais nous devions les mettre à pied pour qu'ils aillent à Vancouver suivre leurs cours de formation pendant quelques semaines. Ils pouvaient recevoir du chômage, mais il y avait une période d'attente de deux semaines, et certaines personnes vivent d'un chèque à l'autre.

A-t-on pris des mesures pour remédier à ce problème? J'avais même suggéré la dernière fois que l'employeur paie l'apprenti et que le salaire lui soit remboursé par la suite, ou autre chose du genre, pour combler le vide.

•(1020)

**M. Jean-François LaRue:** J'aimerais tout d'abord dire que l'assurance-emploi est, comme son nom l'indique, un programme d'assurance. L'un des principes de ces programmes, c'est d'avoir ce qu'on appelle une franchise. Je ne défends pas ce principe. J'explique simplement comment cela fonctionne. Ce qu'on a fait à ce sujet, si je me souviens bien, c'est de s'assurer qu'il n'y aura qu'une période d'attente pendant le programme d'apprentissage, soit au début de celui-ci, si bien que lorsque l'apprenti retourne en formation, retourne au travail, puis revient, il n'a pas à subir une autre période d'attente.

Donc, oui, votre suggestion a été prise en compte. Le problème est corrigé depuis quelques années.

**M. Colin Mayes:** D'accord. Merci beaucoup.

**Le président:** Merci, monsieur Mayes.

Nous terminerons par Mme Boutin-Sweet.



[Français]

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD):** Merci, monsieur le président. Merci, mesdames et messieurs.

Lors de votre présentation, vous nous avez parlé de certains défis. En ce qui a trait aux populations autochtones, on sait qu'il s'agit d'un segment de la population qui est sous-employé, que cette population est jeune et qu'elle croît très rapidement.

Lors d'une autre étude, nous avons entendu des témoins nous dire qu'il y avait des programmes d'emploi et qu'on faisait la vérification des programmes d'emploi pour lesquels les budgets étaient insuffisants. Certains programmes fonctionnent bien. Également, on nous a parlé d'un projet pilote qui touchait des personnes formées dans le domaine de la construction et que cela fonctionnait tellement bien que tous les gens avaient obtenu un emploi. On les appelait, mais il n'y avait pas assez de travailleurs. Le programme fonctionnait très bien, mais comme c'était un projet pilote, la subvention du gouvernement fédéral s'est terminée l'année dernière.

Pourriez-vous me dire si le ministère a l'intention de consulter les Premières Nations pour connaître leurs besoins, par exemple, sur le plan des programmes d'apprentissage? Il y aurait peut-être lieu de revoir les budgets, en consultation avec les groupes des Premières Nations.

**M. Jean-François LaRue:** Je vous avoue sincèrement que je ne suis pas un expert en ce qui a trait aux questions concernant la programmation autochtone. Par ailleurs, je sais que des consultations régulières sont tenues avec ces différents groupes pour identifier les possibilités de soutien.

En fait, il y a deux programmes, en particulier, qui sont d'intérêt. Il s'agit de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi, destinée aux autochtones, et du Fonds pour les compétences et les partenariats – Autochtones.

Il y a aussi un projet avec la Saskatchewan qui offre aux personnes d'origine autochtone de la formation et une expérience de travail dans les corps de métiers.

Je pense qu'il s'agit de 2,4 millions de dollars pour 3 ans, jusqu'en 2014. Il s'agit d'un exemple, entre autres. Votre suggestion est tout à fait valable.

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Il est donc possible de mener d'autres consultations avec les groupes autochtones.

**M. Jean-François LaRue:** Nous discutons de façon régulière avec les groupes autochtones par l'entremise de leur programme. Je ne suis pas un expert sur l'état des discussions, mais très certainement, c'est un des aspects qu'on soulève régulièrement.

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Par exemple, le groupe dont Ressources humaines et Développement des compétences Canada a supprimé la subvention à la fin du projet pilote pourrait-il communiquer avec vous pour ce genre de consultations?

**M. Jean-François LaRue:** Absolument. De nombreuses personnes communiquent avec nous pour obtenir des subventions en fonction du cadre de référence qui nous est donné pour les programmes. On parle avec de nombreux représentants de différents groupes. Si ces gens communiquent avec nous, il nous fera plaisir de recevoir leurs soumissions ou de les accompagner dans un processus de soumissions pour obtenir une subvention afin d'atteindre des objectifs précis qui seraient en adéquation avec le cadre de référence du programme.

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Je ne crois pas que cela pourrait fonctionner dans ce cas puisque ce projet pilote est terminé.

**M. Jean-François LaRue:** Par contre, il y a peut-être ce que j'appellerais des « leçons apprises » dans le cadre de ce projet pilote et celui-ci pourrait être transformé en un nouveau projet.

Je ne connais pas le projet auquel vous faites référence, mais vous semblez en dire beaucoup de bien. On pourrait donc monter un projet sur cette base. Le ministère pourrait certainement l'étudier très attentivement.

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Vous avez parlé plusieurs fois de défis liés à la formation de base. Je sais que l'éducation est du ressort des provinces, mais le programme Connexion compétences s'occupe beaucoup de formation de base.

Cependant, la tendance ces derniers temps est de ne plus financer des projets comme le Wapikoni mobile ou les Ateliers Bon Débarras. En fait, les Ateliers Bon Débarras se trouvent dans ma circonscription, celle d'Hochelaga. On parle de perte de subvention pour Connexion compétences. Cela porte vraiment sur la base. Cela vise à aider à savoir comment regarder un horaire, comment travailler avec des gens. Ces programmes ne mènent pas directement à un emploi, mais ces programmes pourraient éventuellement amener ces jeunes vers des programmes d'apprentissage.

D'ailleurs, j'ai connu une jeune fille qui est passée par les Ateliers Bon Débarras et qui, par la suite, a participé à un autre projet d'apprentissage en menuiserie. Cela mène ailleurs.

Malheureusement, la tendance semble être d'éliminer les programmes de base comme tels. Par ailleurs, précédemment, vous parliez de l'alphabétisation. Alors, vous semblez aller dans un autre sens. Je ne comprends pas.

● (1025)

**M. Jean-François LaRue:** Je ne connais pas la réalité spécifique du programme auquel vous faites allusion. Je pourrai m'informer et, possiblement, communiquer avec le greffier du comité à ce sujet.

Évidemment, nous pensons que c'est l'un des endroits où il y a des défis prononcés qu'il faut aborder. Vous soulevez la question de l'établissement d'un horaire. Toutefois, il arrive que les défis se résument simplement à avoir un bon curriculum vitae et à bien connaître et comprendre l'utilisation de certains outils. Pour que les gens puissent obtenir, garder un emploi et avoir un bon rendement au sein d'un corps de métier, cela devient fondamental, surtout qu'un bon nombre des outils sont numérisés.

Nous avons beaucoup de projets. De plus, divers outils ont été élaborés dans le cadre du programme du Sceau rouge. Je ne les mentionnerai pas, mais je peux vous dire que 34 outils et ressources ont été établis pour aborder les problèmes de littératie et de numérisation.

Je vais conclure en disant que nous sommes tout à fait d'accord — même si ça ne concerne pas nécessairement ce projet spécifique — pour dire que c'est l'un des défis très importants. Nous nous y attardons tous les jours.

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Comment ces groupes peuvent-ils vous convaincre qu'ils sont nécessaires? Ils traitent justement de ce dont vous venez de parler et que vous trouvez important.

[Traduction]

**Le président:** Complétez la réponse, s'il vous plaît.

Votre temps sera écoulé, ensuite. Allez-y, monsieur LaRue.

[Français]

**M. Jean-François LaRue:** Comme je l'ai dit plus tôt dans le cas de l'autre projet, nous avons divers programmes, en particulier le Programme sur l'alphabétisation et les compétences essentielles. Des fonds sont disponibles. Il y a des conditions. Chaque année, nous faisons affaire avec toutes sortes de groupes qui nous soumettent des demandes. Je suis responsable, entre autres, du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers, qui reconnaît des acquis étrangers.

En tenant compte des conditions, nous accompagnons des gens qui font une demande. Quand nous pensons qu'un projet est méritoire, il est possible de le financer dans le cadre des enveloppes dont nous disposons. Naturellement, c'est un processus concurrentiel, en ce sens que beaucoup de projets nous sont proposés. Nous devons faire des choix et déterminer dans quels domaines il est préférable d'investir. Je ne dirige pas le programme sur l'alphabétisation et les compétences essentielles, mais je pourrai certainement mettre le greffier du comité en contact avec la personne qui en est responsable.

[Traduction]

**Le président:** xxxMerci, monsieur LaRue, et à vous tous, pour votre exposé et vos réponses à nos questions. Nous vous en sommes très reconnaissants. Nous avons maintenant une base solide pour notre étude.

Je vais suspendre la séance quelques minutes pendant que vous quittez la salle. Nous devons discuter des travaux du comité.

Je vais demander à la greffière de distribuer la motion de M. Cleary, que nous examinerons à notre retour.

Sur ce, je suspends la séance quelques minutes.

• \_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

•

•(1030)

**Le président:** Nous reprenons.

J'aimerais faire quelques commentaires avant que nous examinions la motion de M. Cleary. Vous avez la motion devant vous, bien sûr.

Si vous avez des motions à présenter au comité, et que vous voulez qu'elles soient à l'ordre du jour de la réunion suivante, ce n'est pas une obligation, mais il serait bon que vous en avisiez la greffière. Autrement, nous allons prévoir du temps pour la motion, et si nous ne l'examinons pas, nous pourrions consacrer le temps à autre chose.

Il s'agit d'un commentaire général. Il y a toujours des exceptions, bien sûr. Cela étant dit, nous avons prévu du temps pour cette motion, et nous allons passer à l'avis de motion de M. Cleary.

Monsieur Butt.

**M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC):** Monsieur le président, je propose que le comité traite de ses travaux à huis clos, s'il vous plaît.

**Le président:** Oui, monsieur Lapointe.

**M. François Lapointe:** Monsieur le président, pourquoi devons-nous toujours discuter de questions importantes comme celles-ci à huis clos? Honnêtement, je crois que nous devrions inscrire cela au programme de la réunion. On devrait inscrire au programme, huis clos, et parler ensuite des sujets importants pour les Canadiens.

•(1035)

**Le président:** Très bien.

La greffière vient de m'indiquer qu'il ne s'agit pas d'une motion pouvant faire l'objet d'un débat. Je vais donc la mettre aux voix.

**Mme Chris Charlton:** Un vote par appel nominal, s'il vous plaît.

**Le président:** D'accord, c'est ce que nous allons faire.

(La motion est adoptée par 6 voix contre 5.)

**Le président:** C'était serré.

Nous passons maintenant à huis clos et nous allons en discuter.

[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>