



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 064 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 5 février 2013

—
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 5 février 2013

• (1105)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): La séance est ouverte. Il semble que l'interprétation fonctionne jusqu'à maintenant. J'espère que s'il y a des problèmes d'interprétation nous pourrions les régler.

J'aimerais d'abord accueillir les représentants du ministère fédéral allemand de l'Éducation et de la Recherche. Nous allons demander à Maximilian Metzger et Christiana Tings qui sont là de se présenter. Nous aurons également des représentants du Bureau international du ministère fédéral allemand de l'Éducation et de la Recherche ainsi que de l'Institut fédéral allemand pour la Formation et l'Enseignement Professionnels.

Nous avons très hâte de vous entendre ce matin. Nous savons que vous avez fait des choses très intéressantes et favorables pour les apprentis, autant pour les jeunes apprentis que pour les femmes apprenties. Vous avez eu un assez bon taux de réussite et nous aimerions savoir comment vous y êtes arrivés.

Nous allons d'abord commencer par vos exposés puis nous céderons la parole aux membres du comité pour des questions.

Je suppose que vous êtes déjà au courant. Si oui, nous vous demanderons de commencer avec les présentations puis les brèves déclarations.

M. Maximilian Metzger (directeur général adjoint, Coopération internationale dans l'éducation et la recherche, Ministère fédéral allemand de l'Éducation et de la Recherche): Merci beaucoup. Je suis ravi de pouvoir discuter avec vous. Nous espérons que les conditions techniques nous permettront d'avoir un bon échange. Veuillez nous l'indiquer si vous avez des problèmes de communication.

Si je puis me permettre, j'aimerais commencer par les présentations. Je suis responsable du ministère. Je suis directeur général adjoint. Nous sommes responsables pour tous les pays à l'extérieur de l'Europe, y compris en matière de formation en science et en recherche.

Je suis accompagné de Mme Christiana Tings qui est responsable de la coopération internationale en matière d'éducation et de formation. Je suis également accompagné de M. Barske qui est un expert en enseignement coopératif et en éducation. Il travaille pour une agence qui relève de notre ministère. Nous avons également Mme Verfürth, experte à l'Institut fédéral allemand pour la Formation et l'Enseignement Professionnels. Elle se concentre sur les Amériques et l'Inde. Mme Verfürth fait partie de l'Institut fédéral allemand qui s'occupe de la recherche dans le domaine de la formation. Elle est chargée de l'examen de la réglementation et s'occupe des normes et de la coopération internationales.

Aujourd'hui nous allons vous parler du progrès réalisé en matière de formation professionnelle en Allemagne, à moins que vous, monsieur le président, aimeriez d'abord nous donner des renseignements sur le système canadien et nous indiquer quels sont les aspects qui vous intéressent particulièrement.

• (1110)

Le président: En tant que comité, nous avons entendu des témoins ici au Canada qui nous disent qu'on devrait aborder beaucoup plus tôt dans notre système d'éducation la formation professionnelle et les programmes d'apprentis pour les métiers potentiels actuels. Nous devrions peut-être faire la promotion et faire participer les parents également beaucoup plus tôt que ce qu'on ne le fait. Nous nous intéressons à cet aspect. En outre, comment pourrions-nous faire pour que nos provinces aient des programmes similaires qui répondraient aux besoins réels et aux pénuries dans des domaines particuliers? À cet égard, comment aborder la question des communautés des Premières Nations et autochtones? Comment pourrait-on les faire participer davantage là où ils se trouvent? Nous cherchons des moyens d'améliorer notre système et toute information que vous pourriez nous donner sur la question serait très utile.

Sur ce, je vous cède la parole pour vos exposés.

M. Maximilian Metzger (Interprétation): Dans ce cas, je vous donnerai les fondements de la formation professionnelle en Allemagne. La formation professionnelle signifie que nous avons un système à deux voies dans lequel les étudiants sont employés par des entreprises et, font une partie de leur formation à l'école professionnelle. C'est ce qu'on entend par formation à deux voies.

En Allemagne, cette formation a une très grande priorité. Elle n'a pas la même réputation qu'une formation universitaire, mais elle a beaucoup de prestige ici en Allemagne qu'elle n'en a dans d'autres pays où, si vous n'allez pas à l'université, vous n'êtes pas perçus comme ayant reçu une bonne éducation.

En Allemagne, tout comme dans d'autres pays germanophones, tels que l'Autriche et la Suisse, cette formation à deux voies remonte au Moyen Âge. Nous avons une très longue tradition ici. Le plus grand défi dernièrement a été d'adapter cette formation aux changements technologiques pour répondre aux besoins de l'industrie, et là nous avons des besoins en matière de technologie, il nous faut développer de nouvelles professions sans forcément nous tourner vers les vieilles traditions.

Jusqu'à maintenant, nous avons plus ou moins bien réussi en Allemagne, tout comme c'est le cas en Autriche et en Suisse. Il y a très peu de chômage parmi les jeunes et c'est quelque chose qui nous semble très positif, contrairement à ce que l'on voit dans un grand nombre de pays européens. La demande pour notre formation professionnelle est très élevée, tant au sein de l'Union européenne qu'à l'extérieur. C'est pourquoi la coopération internationale joue un très grand rôle dans la formation professionnelle.

Je semble comprendre qu'au Canada vous avez un très bon programme de formation professionnelle, vous avez très peu de chômage chez les jeunes et vous avez un bon niveau de formation. Nous supposons donc que la formation professionnelle au Canada fonctionne très bien et réussit très bien.

Voilà pour ma déclaration préliminaire. J'aimerais maintenant inviter Mme Verfürth à vous présenter les fondements de la formation professionnelle en Allemagne.

• (1115)

Le président: Allez-y.

Mme Maren Verfürth (associée de recherche, Coopération internationale et Services consultatifs, Institut fédéral allemand pour la Formation et l'Enseignement Professionnels)(Interprétation): M. Metzger m'a présentée. Je suis à l'Institut fédéral allemand pour la Formation et l'Enseignement Professionnels. J'y travaille depuis trois ans maintenant et je suis responsable de l'Amérique, de l'Afrique et de l'Inde.

Aujourd'hui je vais vous donner une brève description de notre système à deux voies et vous parler brièvement de notre institut. Le système de formation à deux voies, comme M. Metzger l'a dit, est composé de deux parties. D'abord, la formation est offerte dans une entreprise et nous avons les écoles professionnelles. Comme vous pouvez le voir sur la diapositive, la responsabilité est partagée par le gouvernement fédéral, qui est responsable du volet entreprise, et les écoles professionnelles, qui relèvent des länders, ou provinces.

Je vais vous donner un survol du système à deux voies. Ce système combine la théorie et la pratique. La formation est offerte à deux endroits. Comme je l'ai dit, ce système a été reconnu à l'échelle mondiale et a su démontrer son utilité. C'est un excellent programme de formation professionnelle. Il est important de noter que la responsabilité est partagée entre l'État et l'industrie ou l'économie. Dans le cadre de la formation, il y a 350 professions reconnues par l'État. Les deux composantes jouent un rôle important dans la définition de ces métiers.

Plus de 50 p. 100 des jeunes décident d'entamer une formation dans le cadre de ce système à deux voies et un grand nombre d'entreprises sont prêtes à fournir la formation en milieu de travail. Ils défraient les coûts de cette formation car ils estiment que c'est le meilleur moyen de s'assurer d'avoir des travailleurs hautement qualifiés qui ont été formés dans leur entreprise, réduisant ainsi leurs coûts de dotation, étant donné que cela a un impact, cela réduit en fait les coûts de recrutement.

Il y a un avantage pour les jeunes, les apprentis, puisqu'ils sont formés pour répondre aux besoins du marché et, par conséquent ont de meilleures possibilités d'emploi. Ils peuvent également rester dans l'entreprise où ils ont reçu la formation. Il y a un avantage pour l'État car les coûts sont moins élevés. Grâce à cette participation avec l'industrie, les coûts sont absorbés par l'économie et nous avons un bon bassin, un bassin adéquat de travailleurs qualifiés.

Les avantages principaux de ce système à deux voies est de former les gens en fonction des besoins de l'industrie et, comme M. Metzger

l'a dit plus tôt, il y a très peu de chômage chez les jeunes. Je crois que le taux est à 8 p. 100. C'est très peu lorsqu'on se compare au reste de l'Union européenne.

Ce système à deux voies n'a pas été mis sur pied récemment; il remonte au Moyen Âge.

• (1120)

Nous travaillons maintenant avec 35 pays et nous constatons que ce modèle de système à deux voies se répand dans le monde entier.

Les cinq clés du succès sont les suivantes:

Tout d'abord, c'est la collaboration entre le gouvernement et l'industrie, comme je viens de le dire. L'État et l'industrie établissent les paramètres de la formation professionnelle et de son financement, établissent un programme et en assurent le financement.

Ensuite, il y a l'apprentissage sur le tas. Les apprentis apprennent à travailler de façon autonome, et ils acquièrent diverses compétences d'ordre pratique et théorique à l'école professionnelle.

Le troisième facteur clé est l'acceptation de normes nationales. Nous avons des normes qui sont acceptées à l'échelle nationale, et dans les 16 länders ou provinces, ces normes sont tout à fait comparables. Quelqu'un qui apprend une compétence en Westphalie peut facilement appliquer cette compétence en Bavière.

Quatrièmement, il faut un personnel de formation qualifié au sein des compagnies. Ces gens-là doivent avoir la même formation que dans les écoles. Ainsi, ils peuvent offrir une formation uniforme tout au long du programme.

Enfin, il y a la recherche et l'orientation professionnelles, ce qu'offre notre institut. Nous menons des recherches de façon à ce que le système soit toujours à jour, et nous pouvons faire des ajustements pour nous assurer que notre système réponde aux besoins en évolution dans l'industrie. Nous pouvons toujours adapter notre système à ces besoins.

J'aimerais aussi parler des avantages de la formation, selon la perspective des compagnies. En Allemagne, trois quarts des compagnies offrent des places d'apprentissage. Pour elles, c'est le meilleur moyen de s'assurer d'avoir suffisamment de personnel qualifié sous la main, et les gens s'identifient à la compagnie, celle qui leur offre la formation. Non seulement les apprentis s'identifient à la compagnie, mais ils en ont aussi une image positive. La compagnie a un personnel qualifié, et cela augmente la valeur de la compagnie.

Je peux vous donner un exemple. Un apprenti gagne un salaire mensuel d'environ 1 000 \$ canadiens. Un autre aspect important, c'est que chaque fois que je fais cet exposé devant un public étranger, on s'étonne que ces programmes d'apprentissage sont financés par les compagnies elles-mêmes. Soixante-quinze pour cent du financement viennent de l'organisme national d'emploi, des provinces.

•(1125)

Une dernière chose. Notre institut a été créé en 1970. Nous sommes le centre international de formation professionnelle. M. Metzger a déjà dit que nous menons des activités dans le domaine de la recherche et l'orientation professionnelles, maintenant nous avons une loi qui régit notre système. Nous sommes financés par le ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche. Notre effectif se compose de 630 employés et 29 apprentis. Vous pouvez voir sur la dernière diapositive un organigramme de notre organisation. Nous avons 16 secteurs de travail et un département central.

Si vous avez des questions, j'y répondrai avec plaisir.

M. Maximilian Metzger (Interprétation): Merci, madame Verfürth, pour cet aperçu.

Je propose que nous terminions notre exposé pour répondre aux questions que vous pouvez avoir à poser, au Canada.

Le président: Nous vous remercions pour cet exposé.

Nous allons maintenant passer aux questions en commençant par Mme Charlton.

Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD): Merci, monsieur le président.

[*La députée s'exprime en allemand. Voici l'interprétation de ses propos:*]

Oui, je suis très heureuse que nous ayons cette occasion de parler du système de l'Allemagne.

Mes parents sont nés en Allemagne. Ma connaissance de la langue allemande n'est pas assez bonne pour me permettre de continuer à poser des questions en allemand, je passe donc à l'anglais.

[Anglais]

Je suis heureuse que vous insistiez sur le partenariat entre le gouvernement et l'industrie, pour la création de possibilités d'apprentissage. Peut-être pourriez-vous parler un peu du rôle des syndicats, s'il en est un. Je sais qu'il y a beaucoup de syndicats en Allemagne, qui sont très actifs dans les milieux de travail industriel. Je suppose qu'ils ont un rôle actif à jouer, à tout le moins un rôle de soutien, et j'aimerais que vous en parliez un peu, de cette relation tripartite ou bipartite qui est à la source du succès du programme d'apprentissage.

Mme Maren Verfürth (Interprétation): En fait, il n'y a pas seulement que trois intervenants, mais bien plus. Par exemple, pour l'élaboration des normes, ce ne sont pas que les syndicats qui y participent, mais aussi les employeurs, l'État, les provinces, le tout sous la présidence du BIBB, à notre institut.

•(1130)

M. Maximilian Metzger (Interprétation): Peut-être puis-je ajouter quelque chose.

Nous avons réalisé un bon équilibre entre les employeurs, les employés et les syndicats. Ces institutions ont un double rôle. D'un côté, elles sont représentées au sein des compagnies. Les entrepreneurs ont leurs propres associations, et les employés et les apprentis sont membres d'un syndicat, ou du moins ils peuvent l'être s'ils le veulent. C'est la situation dans l'industrie. Les apprentis sont intégrés au processus de travail. Ce sont, à toutes fins pratiques, des employés ordinaires, des travailleurs.

À notre institut, l'Institut fédéral allemand pour la Formation et l'Enseignement Professionnels, le BIBB, nous avons des conseils

consultatifs. Les syndicats y sont toujours représentés, tout autant que les associations d'employeurs, et ils ont voix au chapitre.

M. Barske veut ajouter quelques mots.

M. Hannes Barske (agent scientifique supérieur, Agence de gestion de projet, Centre Aérospatial Allemand, Bureau international du ministère fédéral allemand de l'Éducation et de la Recherche) (Interprétation): Si j'ai bien compris votre question, vous vous intéressez aussi aux différents niveaux. Les syndicats sont représentés à l'échelon national, au sein du comité central, mais aussi à l'échelon local. Ils sont inclus à tous les niveaux. Cela remonte à la fin du XIX^e siècle, quand les lois sociales ont été établies en Allemagne, sous Bismarck. On voulait s'assurer que ce ne soit pas que les employeurs qui participent à ces importants développements sociaux, mais aussi les syndicats.

Mme Chris Charlton: Je vous remercie.

Dans un autre ordre d'idées, quand vous avez parlé d'incitatifs et, surtout, des incitatifs pour pousser l'industrie à assurer le bon fonctionnement du système, vous avez parlé de réduction des coûts de dotation et de recrutement. Vous avez aussi parlé, bien sûr, de l'assurance d'avoir un effectif bien formé à la fin du programme d'apprentissage et de formation.

Est-ce que le gouvernement de l'Allemagne verse des incitatifs financiers aux partenaires industriels pour la création de ces postes, ou est-ce que l'industrie comprend simplement qu'il est de son propre intérêt d'être partenaire à part entière dans ce programme d'apprentissage?

Mme Christiana Tings (administratrice générale, Coopération internationale en matière d'éducation et de formation, Programmes de l'Union Européenne, Ministère fédéral allemand de l'Éducation et de la Recherche) (Interprétation): En fait, il est de l'intérêt de l'industrie d'offrir des places de formation, pour s'assurer d'avoir une main-d'oeuvre spécialisée. Dans une conjoncture économique difficile, évidemment, il faut conclure certaines ententes entre le gouvernement et les associations d'employeurs. Ils signent un pacte de formation pour assurer l'offre d'un nombre suffisant de places d'apprentissage. Nous avons aussi le soutien financier de l'Union européenne. Certains programmes favorisent l'ouverture de places d'apprentissage dans les compagnies afin de les inciter à accueillir des apprentis.

M. Maximilian Metzger (Interprétation): J'ajouterais que le principe, derrière tout cela, c'est qu'il ne devrait pas y avoir d'incitatifs. Les compagnies devraient voir que l'offre de formation des jeunes est un investissement dans leur avenir, et c'est généralement le cas. Mais quand la conjoncture économique est trop volatile, nous donnons un tout petit coup de main, mais pas trop.

Le président: Merci. Nous laissons maintenant la parole à M. Mayes.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être des nôtres aujourd'hui.

Le modèle de formation professionnelle offert en Allemagne jouit d'une renommée mondiale. J'ai un rapport sur la structure et les politiques de ce programme, et j'ai été tout à fait impressionné. L'un des défis qui se pose, au Canada, c'est que l'âge moyen d'entrée, dans les métiers, est de 26 ans, alors que dans votre système d'éducation, les jeunes sont familiarisés avec les métiers dès l'école primaire.

Pouvez-vous nous dire comment vous déterminez quels étudiants doivent suivre la voie professionnelle, et à quel âge ils commencent?

• (1135)

M. Maximilian Metzger (Interprétation): En fait, c'est assez problématique. Depuis quelques dizaines d'années, la séparation entre l'éducation scolaire et professionnelle se faisait très tôt, probablement trop tôt, c'est pourquoi nous avons beaucoup à faire, ces temps-ci, pour faire en sorte que ces deux voies soient plus perméables, de sorte qu'on peut entamer une formation professionnelle et poursuivre sur une voie universitaire. La séparation se fait très tôt, à la lumière des intérêts des jeunes.

Ce modèle présente un risque inhérent, celui que les étudiants qui font preuve d'un potentiel plus élevé choisissent la voie universitaire, et ceux dont le talent est moins développé choisissent la voie professionnelle. Il incombe aux politiciens de trouver une solution pour que les deux voies soient sur un pied d'égalité. Quoi qu'il en soit, le choix se fait en réalité vers l'âge de 15 ou 16 ans.

Peut-être devrais-je ajouter qu'en Allemagne, de plus en plus, les jeunes visent des études universitaires, mais décident de faire tout d'abord un apprentissage.

Mme Maren Verfürth (Interprétation): Peut-être puis-je vous donner un exemple tiré de mon expérience professionnelle. J'ai passé mon examen d'études secondaires. J'ai été au lycée jusqu'à l'âge de 18 ans, puis j'ai décidé de suivre une formation professionnelle équivalente, je crois, à celle d'employé de secrétariat européen, de gestionnaire de bureau international. J'ai néanmoins décidé après cette formation de poursuivre mes études à l'université. C'est possible; le système permet de le faire.

M. Hannes Barske (Interprétation): Peut-être puis-je ajouter que ce ne sont pas, comme auparavant, que les jeunes qui n'ont pas obtenu de diplôme d'études secondaires qui deviennent apprentis. Le système est tellement reconnu maintenant et présente tellement d'intérêt que même ceux qui obtiennent les meilleures notes à l'examen de fin d'études secondaires choisissent de suivre une formation professionnelle parce que ça ouvre pour eux tout un éventail de débouchés jusqu'à ce qu'on appelle le certificat de maître. Ils peuvent gagner tout autant que quelqu'un qui a fait des études universitaires.

M. Maximilian Metzger (Interprétation): J'ai une histoire intéressante à vous raconter.

Nous avons un nouveau président, ici, à l'Institut fédéral allemand pour la Formation et l'Enseignement Professionnels, le professeur Esser. Il a appris un métier, celui de boulanger, le simple boulanger. Après être devenu boulanger, il est entré à l'université. Il a obtenu son diplôme d'études secondaires et est allé à l'université, où il a fait un doctorat. Il est ensuite devenu professeur.

Ce genre de cheminement professionnel est possible. Ce n'est pas la règle, mais ça arrive. Notre objectif politique est d'ouvrir plus de débouchés sur ce type de cheminement, et faire en sorte que notre système soit plus flexible.

M. Colin Mayes: Merci. J'aimerais bien faire une pause-café avec votre boulanger.

Le président: Merci, monsieur Mayes.

C'est maintenant au tour de Mme Boutin-Sweet.

[Français]

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

Bonjour à tous. Je vais poser mes questions en français.

J'aimerais débiter par votre système d'alternance. Je comprends qu'une partie se passe en entreprise et l'autre dans une école professionnelle. Ici, au Canada, on fait la même chose, mais on éprouve des problèmes en ce qui a trait aux écoles.

Au Canada, les apprentis commencent un peu plus tard qu'en Allemagne. Sur le plan financier, les gens doivent bénéficier de l'assurance-emploi. Souvent, il faut un certain temps avant de recevoir les premières prestations. C'est pourquoi certaines personnes décident de ne pas s'inscrire ou d'abandonner tout simplement.

Comment avez-vous réglé ce problème? Le fait que chez vous les apprentis commencent plus jeunes est-il un facteur? Par ailleurs, si votre système compte des apprentis un peu plus âgés — des personnes qui étaient déjà sur le marché du travail —, comment abordent-ils la question financière quand ils retournent aux études?

• (1140)

[Traduction]

M. Maximilian Metzger (Interprétation): La composante financière ne pose pas tellement de problèmes. Comme l'a dit Mme Verfürth, les apprentis reçoivent un salaire dès le début. Ils sont payés comme des employés ordinaires, bien que moins, évidemment. C'est un salaire modeste. Généralement, ça ne suffit pas tout à fait à leur subsistance. Mais en général, ces jeunes ont 16 ou 17 ans et vivent encore chez leurs parents. Ils gagnent ainsi un petit salaire et ça leur suffit.

Mme Christiana Tings (Interprétation): Si un problème se pose, s'ils doivent aller suivre leur formation d'apprenti dans une autre ville, le bureau fédéral leur fournit une subvention pour couvrir les coûts additionnels de loyer.

M. Hannes Barske (Interprétation): J'ajouterais que les stagiaires et les apprentis qui quittent le premier ou deuxième cycle de l'école secondaire pour entamer une formation d'apprentis doivent aller à l'école. Il leur reste une ou deux années de scolarité à terminer avant qu'ils ne soient autorisés à quitter l'école.

C'est prévu par la loi. Ils doivent poursuivre leur formation professionnelle dans des écoles de métier. Celles-ci sont gérées et financées par les 16 länders, ou provinces. C'est là que la majorité des deniers publics sont investis. La question ne se pose donc même pas; ils n'ont pas à se demander comment ils paieront pour leur formation professionnelle, puisque c'est déjà couvert.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Pendant la portion académique, les apprentis un peu plus âgés reçoivent-ils également un salaire?

[Traduction]

M. Maximilian Metzger (interprétation): Oui.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: J'ai compris que la réponse est oui. Je vois hocher des têtes. Je vous remercie.

Ma deuxième question porte sur les femmes.

En Allemagne, il y a apparemment 41 % de femmes qui participent aux programmes d'apprentissage. Au Canada, c'est seulement 15 %. Comment faites-vous pour attirer les femmes et faire en sorte qu'elles poursuivent le programme?

[Traduction]

M. Maximilian Metzger (interprétation): Je ne crois pas que nous puissions vous donner une véritable réponse à cette question. Cela se fait tout seul. Nous n'y sommes pour rien. Nous n'intervenons pas.

Mme Christiana Tings (interprétation): Chacun choisit la profession qui lui plaît, que ce soit charpentier ou coiffeur. Les apprentis sont tant des hommes que des femmes. Certaines professions sont dominées par les femmes, et d'autres par les hommes. Cela s'applique tant à la formation académique que professionnelle.

M. Hannes Barske (interprétation): Il n'est pas question d'un programme en tant que tel, avec un début et une fin. Cela fait partie intégrante de l'ensemble du système d'éducation en Allemagne, et c'est en fait garanti par la législation fédérale.

M. Maximilian Metzger (interprétation): Peut-être pourrais-je établir une comparaison avec la formation académique.

Par le passé, les étudiantes étaient moins nombreuses, mais elles représentent maintenant plus de 50 p. 100 de la population étudiante dans les universités de l'Allemagne; cela vaut également pour la formation professionnelle. C'est l'évolution naturelle des choses. Le gouvernement n'a adopté aucune mesure incitative ou autre pour en arriver là. Nous n'y sommes pour rien.

• (1145)

Le président: Merci, madame Boutin-Sweet, de cette discussion.

Passons à M. Daniel qui a maintenant l'occasion de poser ses questions.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Merci, monsieur le président, et merci également aux témoins.

On dirait que vous avez le système parfait, alors j'aimerais savoir quel est le taux de décrochage dans vos programmes. Combien de gens décrochent et changent de domaine, ou ne terminent pas leur programme.

M. Maximilian Metzger (interprétation): Comme nous n'avons pas les dernières statistiques sous la main, je ne peux vous donner de réponse précise.

Je suis convaincu que certains décrochent, et vont grossir les rangs des chômeurs. Nous vous ferons parvenir ces données dans quelques jours parce que les plus récentes statistiques viennent d'être publiées et nous ne les avons pas sous la main.

M. Joe Daniel: De toute évidence, l'Allemagne est un pays en croissance où l'industrie prospère. Êtes-vous en mesure de répondre aux besoins de tous vos apprentis dans l'industrie? Au Canada, environ 80 p. 100 des entreprises sont de petites tailles, c'est-à-dire qu'elles comptent moins de 100 employés. Il est très difficile pour certaines d'entre elles de prendre en charge un apprenti. Avez-vous des observations à ce sujet?

M. Maximilian Metzger (interprétation): Oui, nous avons un problème semblable en Allemagne. Nous sommes bien au courant. C'est un peu comme le marché du travail, et tout dépend de l'offre et de la demande. Actuellement, de nombreux postes sont vacants, surtout dans les petites entreprises. La majorité des sociétés en Allemagne sont également de petite taille, elles ont de la difficulté à trouver le bon apprenti. Encore une fois, il incombe aux politiciens

de veiller à ce que suffisamment de jeunes gens terminent leur éducation et soient prêts à poursuivre leur formation d'apprenti.

Auriez-vous des chiffres plus précis, Christiana?

Mme Christiana Tings (interprétation): Oui, j'aimerais ajouter que le problème n'est pas attribuable uniquement au nombre de postes d'apprenti disponibles, mais également à l'évolution démographique en Allemagne. De moins en moins de jeunes décrochent leur diplôme d'études secondaires. C'est la raison pour laquelle il est important de continuer à attirer les jeunes à devenir apprentis. C'est pourquoi notre ministère fédéral a lancé une nouvelle campagne l'an dernier sous le thème « pratiquement imbattable ». Cette campagne dans les écoles et les maisons de jeunes, vise à renseigner les jeunes sur cette option, soit l'apprentissage d'un métier, pour veiller à ce que nous ayons un nombre suffisant d'ouvriers qualifiés à l'avenir.

Mme Maren Verfürth (interprétation): En outre, certaines professions sont prisées de tous, comme les métiers d'expert en électronique, de technicien et de secrétaire, qui sont relativement populaires, alors que d'autres emplois le sont moins. Les demandes sont nombreuses pour ces emplois recherchés. Les autres entreprises ont cependant peut-être plus de difficultés à attirer des apprentis. Nous disposons donc de plusieurs programmes nous permettant de garantir que toutes les entreprises et toutes les professions aient accès à des apprentis.

M. Maximilian Metzger (interprétation): J'aimerais ajouter que l'Allemagne fait partie de l'Europe. Nous essayons donc d'attirer des jeunes d'autres pays d'Europe pour qu'ils viennent suivre une formation d'apprenti en Allemagne. Bien des jeunes en Espagne ont pour l'instant un avenir peu reluisant dans leur pays, donc ils essaient d'apprendre l'allemand pour devenir apprentis dans notre pays.

Entre-temps, M. Barske a pu trouver le nombre de décrocheurs.

• (1150)

M. Hannes Barske (interprétation): Oui, en effet, vous mettez le doigt sur un problème important. Le système n'est pas encore parfait. Notre taux de décrochage s'élève encore à près de 25 p. 100; un apprenti sur quatre ne termine pas sa formation. C'est beaucoup. C'est lié à ce dont parlait mon collègue, c'est-à-dire le fait que le marché n'est pas saturé. Un certain nombre de postes d'apprenti sont vacants, ce qui fait en sorte que les jeunes gens peuvent changer d'idée et décider d'opter pour un autre emploi. Ce n'est plus comme il y a 10 ou 12 ans, alors que le taux de chômage était très élevé et que quiconque décrochait un emploi en tant qu'apprenti s'en réjouissait et le conservait. Voilà donc une autre des raisons pour laquelle notre taux de décrochage est élevé en ce moment.

M. Joe Daniel: Le système d'éducation n'est évidemment pas le même partout en Europe. Comment traitez-vous les qualifications professionnelles acquises à l'étranger des nouveaux arrivants?

Mme Christiana Tings (interprétation): La mobilité des travailleurs s'applique partout dans l'Union européenne; donc, un jeune d'Espagne peut très bien venir suivre sa formation en Allemagne s'il le désire. Il peut se prévaloir de ce poste en Allemagne, au même titre que n'importe quel Allemand.

M. Maximilian Metzger (interprétation): Le diplôme de fin d'études secondaires espagnol vous donne le droit de suivre votre formation en Allemagne. Les écoles espagnoles sont tout aussi bonnes que les écoles allemandes.

Mme Christiana Tings (Interprétation): En Europe, le système permet une grande mobilité, mais à l'échelle mondiale, on s'intéresse aussi beaucoup au marché du travail en Allemagne. C'est la raison pour laquelle une nouvelle loi a été promulguée l'an dernier. Celle-ci reconnaît les examens internationaux, afin qu'on ait des références à partir desquelles on peut déterminer si quelqu'un qui arrive d'Inde muni d'un diplôme donné a le droit de présenter une demande d'évaluation. On peut déterminer que son diplôme est équivalent, ou qu'il doit suivre une formation supplémentaire pour obtenir l'équivalent allemand. Nous travaillons là-dessus.

Le président: Merci beaucoup. Nous avons largement dépassé le temps alloué.

Passons maintenant à M. Simms.

Monsieur Simms, si vous souhaitez participer à cette série de questions, allez-y.

M. Scott Simms (Bonavista—Gander—Grand Falls—Windor, Lib.): Oui, je souhaite participer.

Supposons que je sois propriétaire au Canada d'une entreprise du secteur aérospatial qui fabrique des pièces d'avion, et que je souhaite ouvrir une succursale en Allemagne. Or, pour y arriver, je dois avoir accès à des travailleurs hautement qualifiés. Dites-moi où je peux, en tant que propriétaire d'entreprise, trouver de récents diplômés dans le secteur aérospatial, ou dans n'importe quelle autre industrie.

M. Maximilian Metzger (Interprétation): Il faudrait se tourner vers les chambres de commerce et l'industrie, les organisations formées par les entreprises d'un domaine précis, et les associations industrielles.

M. Scott Simms: Le gouvernement dispose-t-il de bases de données qui permettent de voir la disponibilité des travailleurs qualifiés dans une région donnée, si je veux par exemple ouvrir ma succursale en Bavière?

M. Maximilian Metzger (Interprétation): Non, ce rôle n'incombe pas au gouvernement. Vous devriez vous adresser aux organisations industrielles. Je pense que nous avons une chambre germano-canadienne de l'industrie et du commerce, qui pourrait vous fournir ce genre de renseignement. C'est ainsi qu'il faudrait procéder: solliciter la chambre germano-canadienne de l'industrie et du commerce.

• (1155)

M. Scott Simms: Nous avons ce qu'on appelle ici le Sceau rouge, qui consiste en une reconnaissance d'un certain métier dans toutes les provinces. Vous avez parlé de ce concept plus tôt au sein de tous les États de l'Allemagne, soit au sein de la fédération, mais vous avez également indiqué que les frontières avec le reste de l'Union européenne étaient poreuses. Est-ce difficile pour un grand nombre d'autres pays européens d'accepter les gens de métier de l'Allemagne? D'autre part, trouvez-vous cela difficile lorsque des travailleurs qualifiés d'autres pays, soit d'Espagne, de l'Italie ou de la Grèce, viennent en Allemagne, mais sans avoir, à votre avis, des compétences suffisantes? Est-ce plus difficile à l'échelle européenne?

M. Maximilian Metzger (Interprétation): Ce n'est pas véritablement un problème pour nous. En fait, la plupart des problèmes se règlent d'eux-mêmes.

Par exemple, la diversité linguistique en Europe fait en sorte que seulement les gens extrêmement motivés et dotés de certaines compétences pourront véritablement aller travailler dans d'autres pays.

Mme Christiana Tings (Interprétation): Nous souhaitons vraiment accroître la mobilité en formation professionnelle, et c'est la raison pour laquelle nous nous sommes dotés d'un processus à l'échelle européenne qui vise à garantir que les diplômes professionnels soient tous comparables. L'ECVET est le Système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels. Nous sommes en train de négocier pour fournir aux étudiants, à la fin de la formation, les renseignements qui leur permettent d'aller travailler dans un autre pays.

M. Maximilian Metzger (Interprétation): Précisons que cela intervient à la fin de la formation, lorsqu'ils ont déjà acquis les compétences voulues, pour s'assurer que ces compétences acquises sont les mêmes partout en Europe. Si je vous ai bien compris, vous vouliez vous renseigner sur les compétences nécessaires pour obtenir un poste d'apprenti en Allemagne, où le marché est très ouvert. Il vous suffit d'avoir votre diplôme d'études secondaires, qui est considéré équivalent dans l'ensemble de l'Europe.

Le président: Merci.

Monsieur Lapointe, je crois savoir que vous n'avez qu'une question. Nous permettrons donc une question et une brève réponse, si possible. Nous terminerons là-dessus.

[Français]

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

Je remercie les témoins de participer à cette séance ce matin.

D'après ce que je comprends, la formation continue et la formation relative à un métier sont complètement intégrées en Allemagne. Ce ne sont pas deux choses séparées. Les Allemands sont appelés à intégrer ce système dès l'âge de 15 ou 16 ans. C'est très différent d'ici.

J'aimerais comprendre ceci. Comment rendez-vous possible cette formation continue? Vous avez parlé d'un individu qui était d'abord un boulanger et qui a ensuite obtenu un doctorat. Comment a-t-il réussi à faire cela? A-t-il été boulanger pendant huit ans tout en assistant à des cours du soir avec l'aide de l'État? Comment rendez-vous possible pour les Allemands de passer d'un poste de boulanger et d'obtenir par la suite un doctorat dans le cadre de ce système?

[Traduction]

M. Maximilian Metzger (Interprétation): En réalité, c'est extrêmement difficile à réaliser. Il est plus probable qu'une personne suivra d'abord une formation professionnelle, travaillera pour une entreprise, et ira ensuite à l'université pour poursuivre ses études. Toute cela ne se fait pas en même temps.

• (1200)

Mme Maren Verfürth (Interprétation): Par exemple, si on prend le cas de notre président, le professeur Esser, qui a été mentionné plus tôt, il a suivi des cours du soir pour obtenir son diplôme d'études secondaires. Il faut faire ce genre de sacrifices. Il faut avoir énormément de volonté pour améliorer son sort et ensuite on peut y réussir. Je pense qu'il vous dirait probablement la même chose s'il était présent.

Le président: Merci beaucoup pour cet échange.

Nous aimerions vous inviter à rester un peu plus longtemps, mais nous manquons de temps.

Nous vous sommes reconnaissants, monsieur Metzger et les autres témoins, de nous avoir présenté cette information. J'ai trouvé votre exposé très utile et nous pourrions l'utiliser pour notre étude. Espérons que nous pourrions adopter les éléments positifs de votre système afin de les intégrer aux nôtres.

Merci beaucoup.

Je ne sais pas, monsieur Metzger, si vous avez d'autres observations en guise de conclusion, mais n'hésitez pas à les faire maintenant et ensuite nous allons nous arrêter.

M. Maximilian Metzger (Interprétation): Merci beaucoup. Nous sommes heureux d'avoir eu la chance de vous adresser la parole aujourd'hui. Nous aimerions beaucoup voir l'étude lorsqu'elle sera terminée ainsi que ses résultats. Nous serions très heureux d'être informés parce que nous aimons également tirer des leçons de ce que vous faites.

Merci.

Le président: Merci beaucoup de votre contribution.

Sur ce, nous allons suspendre la séance pour cinq minutes.

• (1200) _____ (Pause) _____

• (1205)

Le président: Nous reprenons nos activités.

Mme Chris Charlton: Monsieur le président, j'aurais besoin d'explications, comme vous le savez, M. Cleary a donné un avis de motion demandant au premier ministre de témoigner en raison de l'atteinte à la vie privée qui a touché plus de un demi-million de Canadiens. Je me demande si nous allons traiter de cette question au cours de cette séance.

Manifestement, M. Cleary est absent, par conséquent je vais déposer cette motion en son nom. Je ne sais pas si vous voulez que je la lise immédiatement aux fins du compte rendu.

Le président: Je comptais suspendre la réunion à 12 h 45 puis de traiter de cette question. Vous pourrez intervenir à ce moment-là si vous le désirez, à 12 h 45.

Mme Chris Charlton: Nous voulons encore débattre de cette question même si M. Cleary est absent, parce que c'est vraiment très important.

Le président: Oui, très bien.

D'accord, sur ce, vous serez présents. Habituellement, chacun d'entre vous est présent et par la suite, on passe à une série de questions en alternance entre les parties. Nous allons lever la séance à 12 h 45 parce que nous avons d'autres travaux du comité à aborder.

Bien sûr, vos notes d'allocation seront traduites en français au fur et à mesure. Tandis que votre exposé, puisqu'il est en anglais seulement, ne sera pas distribué, mais nous ferons en sorte que cette partie soit traduite et distribuée en temps et lieu.

Je ne sais pas qui va intervenir en premier.

Monsieur Wilson, voulez-vous commencer et nous passerons ensuite la parole à M. Diotte?

M. Mathew Wilson (vice-président, Politique nationale, Manufacturiers et exportateurs du Canada): Merci beaucoup, monsieur le président et mesdames et messieurs, d'avoir invité Manufacturiers et exportateurs du Canada à discuter de ces questions.

Les questions entourant l'engagement des jeunes dans le milieu du travail dans son ensemble, les programmes d'apprentissage et la pénurie générale de compétence sont des enjeux majeurs pour

Manufacturiers et exportateurs du Canada et les 10 000 entreprises membres que nous représentons d'un bout à l'autre du Canada.

Dans un sondage récent réalisé par les MEC auprès de 650 manufacturiers et exportateurs canadiens, nous avons constaté que l'un des plus grands problèmes touchant les investissements dans les entreprises au Canada était la taille et la force de la population active. Le même sondage a également démontré que près de 50 p. 100 des entreprises canadiennes font face à une pénurie de main-d'oeuvre et qu'en raison du manque de travailleurs ayant les compétences nécessaires, près d'un tiers des entreprises songent à délocaliser leurs opérations, y compris les opérations de production, à l'extérieur du Canada. Ce qui se traduirait par des conséquences économiques négatives pour le Canada.

Même si la pénurie de travailleurs qualifiés recensés par nos entreprises dans le sondage couvre toute une variété de domaines allant de la gestion et l'administration à la main-d'oeuvre générale et aux ventes, de loin la pénurie la plus importante touchait les travailleurs qualifiés. De nos jours, 50 p. 100 des entreprises font face à des pénuries de travailleurs qualifiés comme des soudeurs, des machinistes, des électriciens et des ingénieurs, qui sont les plus en demande de tous les travailleurs qualifiés. On s'attend qu'au cours des cinq prochaines années plus de 55 p. 100 des entreprises devront faire face à ce genre de pénurie, essentiellement en raison du vieillissement de la population du Canada.

En d'autres mots, sans l'apport de nouveaux travailleurs qualifiés, les entreprises canadiennes vont lutter pour créer des produits innovateurs et rester compétitifs à l'échelle mondiale. En raison de ces préoccupations économiques considérables touchant l'effectif et la pénurie de travailleurs qualifiés, MEC et ses membres ont largement appuyé les efforts du gouvernement en matière de réforme de l'immigration, et en ce qui touche les changements apportés aux programmes de travailleurs étrangers temporaires et aux programmes de travailleurs qualifiés étrangers.

Toutefois, même s'il est essentiel d'accroître le niveau de compétence et le nombre de travailleurs étrangers, le Canada ne règlera pas ces importants problèmes de pénurie de main-d'oeuvre auxquels il fait face aujourd'hui uniquement grâce aux travailleurs étrangers. Il faut également accroître considérablement la taille et le niveau de compétence de la main-d'oeuvre nationale.

L'un des plus grands défis auxquels le Canada doit faire face à cet égard ne porte pas uniquement sur le programme d'apprentissage; il faut plutôt d'abord trouver un moyen de susciter l'intérêt des jeunes dans les métiers spécialisés. Dans chaque région du pays, il faut faire face à des défis majeurs pour intéresser les jeunes dans les métiers spécialisés afin qu'ils estiment que les métiers présentent des possibilités économiques globales intéressantes.

Ce problème résulte de plusieurs facteurs, toutefois le facteur principal c'est le manque d'enseignement technique dans les écoles élémentaires et secondaires du Canada, ainsi que la façon dont les jeunes sont orientés dans les programmes d'études et leur choix de carrière. De nos jours, dans presque toutes les provinces, les étudiants de l'élémentaire et du secondaire ne sont pas exposés aux métiers. À une époque pas si lointaine, on enseignait les métiers d'atelier et les métiers spécialisés au début de la septième année et cela se poursuivait jusqu'en douzième. Cette initiation aux métiers techniques montrait aux jeunes les possibilités de carrière qui existaient dans ces domaines.

Après l'école secondaire, les collèges techniques constituaient la prochaine étape naturelle pour les étudiants, et ces collèges étaient des pépinières tant pour les entreprises que pour les programmes d'apprentissage d'un bout à l'autre du pays. Aujourd'hui la plupart des programmes d'enseignement technique n'existent plus et les écoles de formation professionnelle ont fermé leurs portes. Bon nombre de jeunes ne sont plus exposés aux métiers spécialisés ni aux possibilités d'emplois dans les secteurs en demande par l'industrie canadienne. C'est en incitant les jeunes à apprendre des métiers techniques que nous franchirons la première étape visant à régler les problèmes de l'économie canadienne et augmenter la taille du bassin de travailleurs spécialisés et le nombre de jeunes dans des programmes d'apprentissage.

Pour commencer, l'industrie, le milieu du travail et tous les ordres de gouvernement doivent collaborer davantage pour recentrer leurs efforts sur le système d'éducation et faire en sorte que les étudiants soient initiés à ces métiers et obtiennent l'information nécessaire sur les emplois qui existent dans ce domaine et qu'ils prennent les mesures nécessaires pour commencer une carrière.

MEC propose maintenant des programmes au Québec et au Manitoba pour atteindre les objectifs énoncés. Ces programmes sont conçus pour jumeler les étudiants d'école secondaire avec des manufacturiers locaux pour montrer aux étudiants les divers emplois qui existent dans le domaine moderne de la fabrication de pointe. Les étudiants passent jusqu'à une semaine de leur année scolaire auprès des industries locales qui les guident et leur offrent du mentorat pour leur montrer le type de formation et d'apprentissage nécessaires pour obtenir les emplois disponibles.

Par conséquent, l'industrie a constaté une augmentation du nombre de jeunes se dirigeant vers les métiers spécialisés dans les endroits où cette initiative a été mise sur pied. Il faut sérieusement examiner et recréer ce type de programme d'un bout à l'autre du Canada pour améliorer la qualité et accroître le nombre d'étudiants qui étudient les métiers spécialisés et qui participent aux programmes d'apprentissage.

En plus d'améliorer le système d'éducation pour accroître le nombre d'étudiants dans les programmes d'apprentissage, les programmes eux-mêmes doivent être plus souples et plus facilement adaptables à la conjoncture actuelle. Certaines des recommandations précises faites par nos membres portent sur l'amélioration de l'information sur le marché du travail offerte aux étudiants et aux apprentis et concernant les emplois existants au Canada et les secteurs qui offriront plus d'emplois à l'avenir. Et il faut mieux renseigner l'industrie sur les avantages des programmes comme le programme du Sceau rouge. À l'heure actuelle, bon nombre d'entreprises ne savent pas à quoi sert ce programme, quels en sont les avantages ni comment elles peuvent renforcer leur compétitivité industrielle en augmentant la main-d'oeuvre et la mobilité des travailleurs au Canada.

• (1210)

Même si cet aspect relève essentiellement de la compétence provinciale, les ratios ouvriers qualifiés/apprentis doivent être également repensés. Étant donné la pénurie de travailleurs, il est très difficile pour les compagnies d'avoir suffisamment de formateurs pour assurer la formation technique des apprentis dont elles ont besoin. Il faut donc relever le niveau des ratios tout en protégeant la sécurité des programmes eux-mêmes.

De façon générale les MEC donnent leur aval à une évaluation du programme Sceau rouge effectuée l'an dernier en vue d'éventuelles améliorations, notamment pour ce qui est de la mesure plus pratique

des compétences, pour ce qui est aussi d'une approche plus cohérente entre les corps de métier et les diverses compétences et pour régler plus rapidement les problèmes que comporte le programme, en particulier à l'égard des travailleurs étrangers.

Merci encore une fois de nous avoir donné l'occasion de discuter des programmes d'apprentissage au Canada visant à intégrer les jeunes travailleurs à la main-d'oeuvre du secteur manufacturier.

Je répondrai volontiers aux questions posées lors de la discussion.

Le président: Merci, monsieur Wilson.

Nous allons entendre l'exposé de M. Diotte, le représentant de SaskPower, un employeur assez considérable en Saskatchewan, plus particulièrement dans le sud-est de la province dont l'effectif comporte un certain nombre d'employés représentant plusieurs corps de métier.

Nous sommes impatients de vous entendre.

M. Jim Diotte (vice-président, Ressources humaines, Sécurité et Environnement, SaskPower): Monsieur le président, je vous remercie de me donner l'occasion de témoigner devant le comité. Je vais vous donner la perspective d'une compagnie qui est établie dans une région qui connaît une croissance assez considérable. J'irais jusqu'à dire que nous sommes aux premières lignes pour relever ce défi et trouver des travailleurs compétents pour pouvoir contribuer à la croissance de la province.

SaskPower est une société d'État. Son effectif est de 3 000 employés dans 71 localités différentes à l'échelle de la province. Nous avons des centrales thermiques, hydroélectriques, gazières et éoliennes. SaskPower est complètement intégrée et nous produisons de l'électricité que nous transmettons et distribuons aux consommateurs.

Sur le plan de l'apprentissage, nous oeuvrons dans quatre domaines principaux. Le gros de nos effectifs est constitué de préposés à l'entretien des lignes électriques. Ce sont les gens qui grimpent pour raccorder les lignes électriques à l'échelle de la province. Nous avons également des apprentis électriciens, des mécaniciens industriels et des techniciens en instrumentation. Par le passé, nous avons eu des programmes d'apprentissage pour les soudeurs et récemment, nous les avons abandonnés.

L'essentiel des apprentissages porte sur les préposés à l'entretien des lignes électriques. Actuellement, nous avons 72 apprentis. Leur apprentissage dure quatre ans. Nous avons constaté qu'il nous fallait mettre ce programme de l'avant. Ce métier n'est pas aussi bien connu ou compris que les autres métiers traditionnels mais évidemment, c'est un aspect important de ce que nous faisons. Nous avons accordé une importance particulière à la sensibilisation des Autochtones. Nous avons constaté que les Autochtones étaient sous-représentés dans notre programme d'apprentissage et nous avons pris des mesures pour corriger cette situation. Nous faisons appel à un consultant qui s'occupe strictement de trouver des candidats dans ce groupe de la population. Nous avons ciblé les jeunes de nos communautés autochtones et nous sommes satisfaits des résultats obtenus à ce chapitre.

Nous recevons annuellement plus de 500 candidatures des postes d'apprenti préposé à l'entretien des lignes électriques. Au cours des quatre dernières années, la représentation des Autochtones dans ce groupe est passée de 20 p. 100 à 25 p. 100. Dans l'ensemble, cela signifie que 10 p. 100 de nos préposés à l'entretien de lignes électriques sont des Autochtones car nous estimons qu'il est très important de veiller à ce que nos employés représentent la population de la province de Saskatchewan.

Notre principal défi en ce qui a trait aux corps de métier provient de la planification à long terme de notre main-d'oeuvre. Jusqu'à présent, nous avons pu compter sur une main-d'oeuvre très stable. Toutefois, nous savons qu'au cours des cinq prochaines années un tiers de nos employés prendront leur retraite et un grand nombre d'entre eux ont des métiers spécialisés. Nous nous demandons si nous serons capables de les remplacer par de jeunes travailleurs issus des programmes d'apprentissage.

Il est vrai que notre recrutement s'effectue surtout dans la province mais nous avons participé à des salons de l'emploi aux quatre coins du pays et nous avons même recruté en Irlande, surtout des électriciens et des mécaniciens de machines fixes.

Le défi que nous constatons, étant donné la compétitivité du marché, provient du fait qu'un certain nombre d'employeurs se font constamment concurrence pour obtenir des travailleurs appartenant à un bassin limité. Nous savons qu'il nous faudra puiser ailleurs. Nous ne pouvons pas nous contenter de débaucher les travailleurs d'autres compagnies. Il nous faut former nos propres travailleurs qualifiés.

L'aspect capital pour nous est de garantir que les programmes existants permettent la mobilité des travailleurs qualifiés à l'échelle du pays. Nous espérons que les diverses commissions de métier pourront normaliser leurs certificats Sceau rouge ou d'autres certificats d'une école de métiers afin qu'un employé qui cherche du travail en Ontario puisse facilement occuper un emploi en Saskatchewan.

Sur ce, je m'arrêterai là et je répondrai volontiers aux questions des membres du comité.

• (1215)

Le président: Merci de votre exposé. La première série de questions commence par M. Lapointe.

[Français]

M. François Lapointe: Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être parmi nous aujourd'hui. C'est très apprécié.

Il y a longtemps que nous poursuivons cette étude. D'un bout à l'autre du pays, les mêmes thèmes reviennent continuellement, comme par exemple celui des ressources humaines vieillissantes. Il est urgent, c'est-à-dire d'ici cinq ou dix ans, qu'on trouve de la relève.

Monsieur Diotte, j'ai apprécié vos commentaires à la fin de votre présentation. Vous avez dit que la mobilité n'était pas une panacée étant donné que dans le cas d'un éventuel boom économique partout au Canada, tout le monde s'arracherait les mêmes personnes. Il n'y a donc pas de miracle possible de ce côté-là. Il est important que cela assure une certaine souplesse et que cela puisse exister, mais ce n'est peut-être pas ce qui va régler les problèmes criants. Pendant la tournée de notre comité dans l'Ouest, nous avons vu des communautés d'à peine 30 000 personnes où la création de 7 000 emplois était nécessaire. Le besoin est effectivement criant.

Nous avons rencontré plus tôt des gens du ministère allemand de l'Éducation. Ils nous ont dit que les gens commencent la formation pour des métiers dès l'âge de 16 ou 17 ans et que l'implication de l'industrie était très importante. Les gens de l'industrie sont présents. Ils donnent une orientation, par exemple en précisant que la situation va devenir critique si au moins 800 électriciens ne sont pas formés au cours des sept prochaines années.

Avez-vous l'impression qu'en Saskatchewan et dans certaines provinces on commence à mettre en oeuvre un système qui comporte un niveau d'intervention? Je ne veux pas qu'on intervienne partout,

mais je pense que le problème est sérieux. À un moment donné, il va falloir qu'une décision soit prise et qu'il y ait une intervention.

• (1220)

M. Jim Diotte: Je peux répondre en ce qui concerne la Saskatchewan.

Nous visitons les écoles. Dans le cadre de plusieurs de nos programmes, nous faisons savoir aux étudiants qu'il y a beaucoup d'occasions d'emploi à SaskPower. Nous commençons par les écoles secondaires. C'est très important pour nous. Nous voulons que les étudiants aient un choix.

Par contre, il y a un autre problème.

[Traduction]

Les écoles préparent-elles les étudiants à chercher ces emplois?

[Français]

M. François Lapointe: Il y aurait donc une difficulté à cet égard?

M. Jim Diotte: Oui, je pense que c'est le cas. À SaskPower, nous avons commencé

[Traduction]

une chaire à l'Université de Saskatchewan et à l'Université de Regina pour promouvoir les programmes de mécanicien de machines fixes.

[Français]

M. François Lapointe: On parle d'études universitaires, mais dans le cas des métiers spécialisés, c'est bien avant qu'on pourrait...

M. Jim Diotte: Oui, vous avez raison.

M. François Lapointe: Si je comprends bien, la pénurie de techniciens est le problème critique. Or, pour l'instant, dans la plupart des provinces, on n'a pas encore de collaboration serrée avec les institutions.

[Traduction]

M. Mathew Wilson: Je ne peux pas répondre au nom d'une compagnie en particulier mais je vais vous donner quelques exemples.

Les entreprises locales, à l'échelle du pays, s'intéressent vivement à une collaboration avec les écoles, que ce soit les écoles secondaires ou les établissements postsecondaires. Dans la mesure du possible, il y a un travail commun mais là où le bât blesse, c'est au niveau des organismes éducatifs provinciaux ou régionaux, quand les universités et les collèges essaient d'établir leurs propres repères, au lieu d'aider les industries locales.

Dans certains cas, des compagnies ont dû se regrouper pour créer leurs propres établissements techniques afin de former la génération suivante d'employés. Je sais que dans l'industrie forestière en Colombie-Britannique, on procède ainsi et dans le nord de l'Alberta également, dans le secteur pétrolier et gazier. Je suis sûr que cela se fait dans d'autres secteurs au pays.

Par ailleurs, il y a des collèges et des universités, et plus particulièrement des collèges, qui travaillent avec les écoles secondaires locales et les industriels pour créer une approche intégrée, pour piloter les jeunes jusque-là. Toutefois, ces expériences sont trop rares, les défis étant énormes, le mécontentement également, malheureusement, les programmes positifs étant l'exception.

[Français]

M. François Lapointe: Il y a donc des améliorations à apporter.

Pendant notre tournée dans l'Ouest, des gens qui venaient non pas des industries mais du secteur social, par exemple à Fort McMurray, nous ont dit que le problème n'était pas que les jeunes ne voulaient pas travailler dans des zones où l'on retrouve du développement minier, mais plutôt qu'il n'y avait aucune coopérative d'habitation ou un minimum de réseau de transport public.

Même si on offre à quelqu'un un salaire de 30 \$ l'heure pour un emploi qui demande une formation qui sera assez brève, travailler à cet endroit va coûter très cher à cette personne. Le coût de la vie y est très élevé, ce qui fait que même avec un bon salaire, ce n'est pas très rentable. Les gens du milieu social semblaient dire que c'était devenu un problème.

• (1225)

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Lapointe.

Le temps est écoulé, mais nous allons laisser chacun d'entre vous répondre à cette question si vous le souhaitez.

Poursuivez.

[Français]

M. Jim Diotte: Ce problème n'existe pas seulement à Fort McMurray. C'est la même chose dans le sud de la Saskatchewan. En effet, à Estevan, il n'y a pas beaucoup d'endroits où les jeunes peuvent habiter. C'est un problème important.

[Traduction]

M. Mathew Wilson: C'est la même chose, si on prend comme exemple l'exploitation minière à Terre-Neuve-et-Labrador. Le problème est exactement le même. Cela n'est pas particulier à l'Alberta ou à Fort McMurray. Le problème est généralisé au pays.

Il y a aussi un autre problème. On le constate en Alberta où les diplômés d'école secondaire qui ont 17 ou 18 ans sortent de l'école avec la promesse d'un emploi rémunéré à 80 000 \$ ou 90 000 \$ ou plus par année. Au total, ces étudiants sont en fait peu qualifiés et limités à un travail de journalier dans les projets de sables bitumineux. Leurs compétences sont très limitées. Les choses vont bien pendant quelques années car ils gagnent beaucoup d'argent. Ils passent du sous-sol de la maison de leurs parents à un salaire de 100 000 \$ par année. Cependant, leur potentiel de croissance est limité. Ils n'ont pas l'instruction ou l'expérience nécessaire pour intégrer des programmes d'apprentissage ou des corps de métier. Il y a cet aspect du problème dont il faut tenir compte également. Il est vrai que le problème est plus aigu en Alberta, voire en Saskatchewan, que dans d'autres provinces mais c'est un véritable problème.

Le président: Merci.

M. François Lapointe: C'est vraiment un enjeu important.

Le président: En effet...

[Français]

M. François Lapointe: Quand j'ai parlé de Fort McMurray, ce n'était pas pour dire qu'il y avait un problème spécifique à cet endroit. On a entendu des témoignages à ce sujet, mais ce n'est pas un problème spécifique à Fort McMurray.

[Traduction]

Le président: D'accord.

Je tiens à signaler que les membres du comité se sont rendus à Estevan, ma ville, et je sais pertinemment que ce que vous dites est tout à fait vrai, s'agissant de la pénurie de logement.

La parole est à M. McColeman.

M. Phil McColeman (Brant, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci à nos témoins.

Je constate que M. Lapointe est mal à l'aise quand il parle de Fort McMurray étant donné le point de vue de son parti sur les sables bitumineux mais je n'en dirai pas plus.

Monsieur Wilson, vous avez parlé de la suppression des programmes d'enseignement de métiers, du moins en Ontario. Nous avons l'âge qu'il faut pour se rappeler que des métiers étaient enseignés dès la 7^e année. Ce genre de programme a été supprimé pour une raison quelconque.

Votre organisation fait-elle ce qu'il faut pour intercéder auprès du gouvernement provincial afin de restaurer ce genre d'enseignement très tôt au niveau élémentaire? Faites-vous quelque chose à cet égard?

M. Mathew Wilson: Bien sûr, nous travaillons avec le gouvernement provincial pour insister sur la nécessité absolue de restaurer ce genre de programme en Ontario, mais le problème n'est pas spécifique à l'Ontario. Il est général dans tout le pays.

Nous travaillons également avec le gouvernement provincial pour instaurer des programmes comme ceux qui existent au Manitoba et au Québec, où la formation technique à un métier peut se faire dans un complexe industriel dans la province même, mais il faut qu'il y ait participation du système d'éducation si l'on veut que ce soit efficace.

Troisièmement, nous travaillons avec des groupes et des compagnies à l'échelle locale. Nous commençons dans la région de London où certaines écoles secondaires essaient de réintroduire la formation à des métiers et la formation technique. Nous demandons à nos membres d'appuyer ces initiatives directement auprès des écoles secondaires locales afin de mettre en place la technologie, l'équipement et les machines nécessaires à l'apprentissage des étudiants et nous leur demandons d'accueillir directement les étudiants.

Voilà ce que nous tâchons de faire mais c'est un très petit effort comparé à la réalité du problème. Nous prenons des mesures mais manifestement, nous pouvons faire davantage. Assurément, nous faisons des efforts en Ontario.

M. Phil McColeman: Songez un instant que vous êtes législateur au niveau fédéral. Que peut faire le gouvernement fédéral quand les provinces mettent des entraves, non seulement au niveau des programmes d'enseignement, selon moi? Nous sommes des législateurs fédéraux. Nous pouvons certainement prendre des mesures incitatives auprès des industriels mais nous avons les mains liées. Selon moi, c'est une évolution culturelle qui s'est produite avec le temps, l'espace d'une génération peut-être, et cela a créé la situation difficile où nous nous trouvons actuellement et qu'il faudrait renverser.

Que devrait faire le gouvernement fédéral selon vous pour changer cette orientation culturelle afin qu'elle soit redressée? Les représentants d'Allemagne nous ont dit que leur culture existe depuis le XVII^e siècle. Exercer un métier là-bas est source de fierté. Ils ne disent pas aux jeunes d'obtenir un diplôme dans les arts libéraux ou un grade de premier cycle plutôt que d'apprendre un métier, ce que faisaient les gens de ma génération. C'est ce que nous avons conseillé à nos enfants. Nous leur conseillons peut-être encore et il nous faut repenser ce que nous disons. Que pouvons-nous faire?

• (1230)

M. Mathew Wilson: Je sais que c'est difficile, évidemment. Vous êtes limité par la Constitution et toutes sortes d'autres réalités politiques, mais il y a plusieurs choses que vous pourriez faire.

D'abord, RHDCC joue un rôle prépondérant dans les dossiers afférents au marché du travail partout au Canada et informe les gens sur ce qui s'y passe. Il y a un rôle à jouer au niveau bureaucratique pour mieux comprendre les réalités du marché du travail, pour informer les différentes provinces sur ce qui se passe et pour essayer de coordonner tout ce qui se fait dans la vraie vie.

Souvent, il y a un écart entre l'industrie et le gouvernement et, nous en avons déjà parlé plus tôt, entre l'industrie et le système d'éducation. Le gouvernement fédéral a un rôle à jouer en terme de coordination.

Il y a autre chose qui aide énormément. Lorsque le gouvernement fédéral prend les rennes dans un dossier précis, même si c'est en dehors de son domaine de compétence, cela peut avoir une énorme influence sur l'opinion publique ainsi que sur l'opinion politique des provinces par rapport à l'évolution des choses.

J'ai beaucoup entendu le premier ministre parler de la question des compétences. C'était une de ses grandes préoccupations lorsque nous l'avons rencontré auparavant. Je sais que c'est un dossier important pour le gouvernement dans son ensemble et pas seulement pour un parti. Il s'agit d'un dossier dans lequel le gouvernement peut jouer un rôle prépondérant dans la promotion des compétences, des besoins et des réalités économiques qui font en sorte de ne pas remplir cet écart, de la même façon que l'a fait l'Allemagne.

Il y a bien évidemment des solutions et vous avez mentionné les incitatifs pour l'industrie. Vous pouvez avoir recours à ce genre de choses, mais le gouvernement fédéral peut jouer un rôle plus moral ou public pour coordonner et promouvoir ces choses également.

Le président: Merci, monsieur McColeman. C'est tout le temps dont vous disposez.

Monsieur Diotte, avez-vous des commentaires? Non, très bien.

Nous allons donc passer à Mme Boutin-Sweet.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Merci, monsieur le président.

Bonjour, messieurs.

Monsieur Wilson, vous venez de parler d'un manque de liens. Vous avez également mentionné plus tôt que l'industrie n'a peut-être pas assez d'information sur les programmes éducatifs d'apprentissage.

Il faut aussi adapter les programmes aux besoins qui changent continuellement. Toutefois, pour faire cela, on a besoin d'information. Malheureusement, on vient de perdre plus d'une source d'information. Les conseils sectoriels offraient un service personnalisé mais, malheureusement, le financement de base va être aboli le mois prochain.

Il y a aussi l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, ou l'EDTR, qui faisait partie du recensement long de Statistique Canada. C'est également disparu. Cette enquête donnait une idée des fluctuations de revenus à long terme. On suivait les gens pendant une vingtaine d'années.

Où pouvez-vous maintenant aller chercher de l'information pour savoir si, par exemple, les programmes répondaient aux besoins des travailleurs? Je ne parle pas seulement de l'industrie, mais aussi des travailleurs.

[Traduction]

M. Mathew Wilson: C'est une question difficile. Il y a probablement des choses qui peuvent être faites en passant par des groupes comme MEC et autres associations qui représentent un large segment de l'industrie, pour sonder nos membres entre autres choses. Je ne sais pas de quelles autres sources d'information StatCan et RHDCC, entre autres, utilisent pour recueillir leur information, ce qu'elles ont, ce qui est disponible en terme d'analyse de ce qui a peut-être changé au cours des deux dernières années et de ce qui va changer.

Je sais que 35 ou 37 groupes sectoriels en ont examiné différents aspects. Je ne veux pas critiquer un groupe en particulier ou promouvoir ce qu'un autre groupe a fait. Je me contenterai de dire que certains groupes ont fait de très bonnes choses et ont fourni beaucoup de renseignements très utiles sur différents secteurs, mais sur les 35, il n'y en avait que très peu qui ont fourni des renseignements dont l'industrie s'est servie. Cela n'a pas été si efficace que ça aurait dû l'être. L'information fournie par un grand nombre de ces différents groupes sectoriels ne correspondait pas vraiment à ce dont l'industrie avait besoin ni bien évidemment à ce dont le gouvernement avait besoin.

Je demeure convaincu, et cela n'engage que moi, qu'à RHDCC et d'après ce qui se passe dans les groupes sectoriels, on aura toujours l'occasion de faire des études précises sur l'industrie. On ne va pas fournir du financement de base à ces groupes pour qu'ils soient en activité et existent juste pour exister.

Une fois de plus, je ne veux pas faire de commentaires sur ce qui s'est passé ou sur ce qui s'en vient. Je ne suis vraiment pas certain des détails. Mais les choses auraient probablement pu être améliorées, même si l'on avait gardé l'ancien système. Peut-être que c'est le...

Je ne sais pas si vous le savez, Jim. Vous évitez tout cela.

• (1235)

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Mon autre question s'adresse à vous, monsieur Diotte.

Vous avez parlé de programmes et de mettre l'accent sur les groupes autochtones. On le sait, c'est le groupe démographique qui croît le plus rapidement. Il y a aussi une culture. Les gens qui travaillaient étaient souvent des Mohawks. Ils travaillaient dans les bâtiments élevés. Le métier de monteur de lignes pourrait être intéressant.

J'aimerais savoir quelle sorte d'accent vous avez mis sur la formation des travailleurs autochtones. Est-elle adaptée culturellement? Est-elle offerte dans les villages autochtones ou dans les grandes villes?

M. Jim Diotte: Pour nous, cela dépend de l'endroit où nous cherchons des travailleurs. Nous avons une centrale hydroélectrique à Sandy Bay, dans le nord de la Saskatchewan, à la frontière du Manitoba. Il s'agit d'une communauté autochtone. Nous sommes allés dans une école secondaire pour offrir à quatre jeunes l'occasion de travailler à notre centrale hydroélectrique pendant un an dans différents postes. L'idée était de les aider à décider ce qu'ils voudraient faire après avoir terminé leurs études. Selon nous, il ne s'agit pas seulement d'avoir des techniciens de lignes électriques. Cela dépend aussi de la communauté où nous cherchons des travailleurs.

Vous m'avez demandé si nous adaptions nos programmes à leur culture. Nous ne le faisons pas beaucoup. Toutefois, les gens qui travaillent à Island Falls viennent tous du même endroit et de la même communauté.

[Traduction]

Le président: Merci pour cet échange. Votre temps est écoulé.

Monsieur Shory, vous n'avez pas besoin d'utiliser tout votre temps; nous devons terminer un petit peu plus tôt. Vous êtes le suivant sur la liste alors allez-y. Je ne sais si M. Cuzner aura quelques questions.

Allez-y, monsieur Shory, et ensuite nous concluons avec M. Cuzner.

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Merci, monsieur le président. Merci à nos témoins d'être ici aujourd'hui.

Plus tôt, nous avons entendu des témoins d'Allemagne, où, avec une population d'environ 82 millions d'habitants, le taux de chômage chez les jeunes se situe à 8 p. 100 environ. Si nous comparons la situation à celle du Canada, avec une population de 34 millions, j'ai lu un article dans TD Economics récemment qui disait que notre taux de chômage chez les jeunes est supérieur à 14 p. 100. L'article précisait que le taux de chômage chez les jeunes au Canada coûtera à l'économie canadienne 23 milliards de dollars. La raison qu'ils donnent pour justifier ces 23 milliards de dollars me paraît tout à fait logique. L'impact économique n'est pas seulement relié aux pertes de salaire, mais cela inclut également la perte de productivité de ces personnes. Le taux de criminalité augmente également. Ce potentiel existe et nous pouvons utiliser toute cette richesse.

Nous avons entendu toutes sortes de témoins. Une chose est sûre: tout d'abord, notre gouvernement a lancé certains programmes pour les employeurs ainsi que pour les jeunes apprentis pour leur donner certains incitatifs pour qu'ils se joignent au programme. Où se trouve l'écart? Il semble que, d'un côté, il n'y a pas suffisamment de programmes offerts aux jeunes par le secteur privé. D'un autre côté, les jeunes décrochent souvent des programmes d'apprenti de métier auxquels ils sont inscrits. Pourquoi?

• (1240)

M. Mathew Wilson: Je commencerais par une comparaison entre l'Allemagne et le Canada, juste à titre de point de départ.

Nos systèmes d'éducation et nos liens entre les employeurs, les syndicats, le gouvernement et le système d'éducation sont fondamentalement différents. La façon dont les syndicats et l'industrie travaillent ensemble pour établir le programme avec les éducateurs locaux fait une énorme différence dans l'expérience que vivent les étudiants dans le système.

Il s'agit vraiment d'un système axé sur la pratique, où les étudiants arrivent à 15 ou 16 ans pour être — je ne veux pas utiliser l'expression « apprentis », — mais une sorte de jeunes apprentis dans la fabrication ou autres environnements de travail. C'est très difficile pour des enfants d'arriver jusqu'au postsecondaire, à moins d'avoir le soutien ou d'être parrainé par une compagnie. C'est un système très différent de celui que nous avons ici.

Je crois que ce serait tout un changement si l'on faisait en sorte que le Canada accepte ce genre de programme ici. Cela reflète également probablement le taux de chômage, là où il y a un lien beaucoup plus étroit entre les écoles, les universités et l'emploi. Le lien qui existe entre eux est bien différent.

Le défi auquel bon nombre d'entreprises canadiennes sont confrontées, si l'on regarde les marchés locaux et le taux d'emploi, c'est que souvent ce n'est pas qu'elles ne veulent pas employer le jeune. Il s'agit d'essayer de trouver le jeune qui pourra arriver à temps, faire le travail sans se plaindre, et qui pourra venir travailler sobre, ce qui est quelque chose de...

Ça ne vous plaît pas qu'on blague à ce sujet, mais c'est une réalité. Je crois que les temps ont changé, par rapport à il y a 20 ans environ. Je crois qu'il y a certaines réalités.

Encore une fois, lorsque nous sondons nos membres et que nous leur parlons de leurs priorités, ils veulent toujours embaucher à l'échelle locale. Ils aiment embaucher des jeunes, car ils peuvent les faire entrer dans leur système et leur montrer comment ils veulent qu'ils travaillent, mais c'est très difficile d'obtenir l'engagement d'étudiants et de jeunes pour qu'ils puissent faire cela. On peut rejeter la faute un peu aux deux côtés.

Et quant à la question de savoir comment changer cela, encore une fois, cela remonte aux défis que nous avons dans la société et que nous devons tous relever ensemble.

Le président: Merci beaucoup.

Merci, monsieur Shory.

Nous allons terminer avec M. Cuzner.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Monsieur le président, je serai aussi rapide que possible.

Merci à tous les deux d'être ici aujourd'hui.

Monsieur Diotte, je tiens à vous remercier au nom du comité pour la grande hospitalité que nous a offerte SaskPower lorsque nous étions à Estevan.

Monsieur Wilson, s'il y a certaines de vos compagnies ou certains de vos membres qui ont vraiment tout compris, qui font un bon travail, qui y arrivent, peut-être que vous pourriez nous en dire un peu plus. Quelles sont ces compagnies qui le font vraiment bien?

Parmi les problèmes dont nous avons entendu parler, il y a l'appréhension de certaines compagnies à investir dans un employé qui, une fois qu'il aura été formé, repart. Les compagnies qui réussissent cherchent-elles un engagement une fois que l'ouvrier est qualifié? Est-ce qu'elles ont recours à ces restrictions?

Peut-être que vous pourriez répondre à cela et ensuite j'aurai une question rapide pour M. Diotte également.

M. Mathew Wilson: Plutôt que d'identifier une compagnie parmi tant d'autres... vous avez soulevé un point intéressant cependant dans la conversation. Les entreprises qui réussissent sont souvent celles qui sont plus grosses et qui ont beaucoup plus de ressources. Les entreprises qui ont du mal à recruter les apprentis, à recruter des jeunes et à les garder sur le long terme sont généralement les plus petites entreprises qui ont beaucoup moins de ressources. Elles sont moins capables d'établir des liens avec les établissements locaux, qu'il s'agisse d'écoles secondaires, de collèges et d'universités. C'est vraiment à ce niveau-là qu'elles ont beaucoup de mal.

Prenons l'exemple d'entreprises comme Bombardier, si vous voulez en nommer une en particulier. Ils font un excellent travail en établissant des liens avec le système d'éducation local aussi bien en amont qu'en aval, pour ensuite recruter les élèves et leur servir de mentor tout au long du processus. Mais si vous allez à Terre-Neuve, par exemple, et que vous y trouvez une PME avec 20 employés, les choses se feraient à une très différente échelle, avec des capacités très différentes.

Les plus grandes entreprises — qu'il s'agisse typiquement de gros fabricants d'équipement d'origine, voire même j'imagine de compagnies comme SaskPower — sont beaucoup plus capables d'offrir tout l'éventail de services et de les prendre sous leur aile. Il y a en plus la reconnaissance de la marque qui attire les jeunes. C'est bien différent lorsque l'on commence à parler des plus petites entreprises. C'est là que se situe un grand nombre de défis, mais c'est également là où se trouvent beaucoup d'emplois.

J'espère vous avoir été utile.

M. Rodger Cuzner: C'est bon. J'apprécie cela.

Monsieur Diotte, lorsque vous prenez des monteurs de lignes, admettons, vous viennent-ils sans aucune qualification ou bien les prenez-vous auprès d'établissements de formation accréditée ou ils ont déjà suivi un cours de monteur de lignes?

• (1245)

M. Jim Diotte: Habituellement, ils arrivent sans formation. Nous les formons dès qu'ils arrivent du secondaire...

M. Rodger Cuzner: ... vous les formez selon vos besoins. À propos de la formation théorique, leur faites-vous suivre une période de formation en salle de classe?

M. Jim Diotte: Il s'agit d'un programme sur quatre ans où ils vont faire du travail...

M. Rodger Cuzner: Leurs activités sont-elles intégrées ou s'agit-il d'abord de travail sur le terrain suivi de cours en salle de classe?

M. Jim Diotte: Oui, sur le terrain et en salle de classe.

M. Rodger Cuzner: Est-ce que SaskPower leur verse un salaire régulier? Il n'y a pas d'AE ou quelque chose comme cela.

M. Jim Diotte: Non.

M. Rodger Cuzner: Très bien. Ce serait logique. L'autre facteur de dissuasion, c'est la réception tardive des prestations d'assurance-emploi au moment où l'apprenti doit retourner à l'école.

Mon dernier point porte sur l'échelle salariale. D'après vous, est-ce que cela constitue un désavantage? À l'heure actuelle, il est facile d'obtenir un emploi dans bien des endroits dans l'Ouest. J'ai un fils qui y travaille maintenant comme manoeuvre et qui touche 30 \$ de l'heure. Il se sert de son baccalauréat en arts pour pelleter de la neige à Fort McMurray. Ensuite, il y a ceux qui décident d'apprendre un métier et ne reçoivent que 18 \$ de l'heure la première année. Est-ce que cela pourrait avoir un impact sur l'échelle salariale?

M. Jim Diotte: Absolument. Par conséquent, il est difficile d'intéresser les jeunes à apprendre un métier puisqu'ils peuvent gagner beaucoup d'argent sans être obligés de suivre des cours. Là où il y a une croissance, il y a également des possibilités, et lorsqu'il y a des possibilités, la génération n'a pas peur de se déplacer.

L'entreprise SaskPower a tiré énormément de profit de la dernière génération des employés. Notre taux d'attrition était moins de 2. p. 100 pendant 30 ans. L'employé qui s'est joint à SaskPower est resté jusqu'à la retraite. Maintenant nous devons faire face à un bassin d'employés très différent de celui du passé, et alors nous devons repenser un bon nombre de ces programmes que nous vous présentons aujourd'hui.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Cuzner. Votre question a été très pertinente.

Nous tenons à vous remercier tous les deux pour vos exposés et vos réponses.

Nous allons suspendre la séance pour quelques instants. Je demanderai à tous les membres de rester à la table parce que nous devons traiter de quelques travaux du comité.

Les témoins peuvent partir. Encore une fois, je tiens à vous remercier de vos exposés.

J'aimerais également dire aux membres du comité que la greffière me rappelle qu'elle aimerait bien recevoir la liste des témoins pour la prochaine étude d'ici le 14 février, c'est-à-dire, jeudi prochain, une semaine à partir de vendredi, juste avant la semaine de relâche. On aimerait bien que vous y pensiez.

Je crois que les témoins sont partis, et leur personnel est en train de partir. Pendant que ces gens quittent la salle, j'aimerais informer les membres du comité que M. Cleary avait proposé une motion à débattre. Comme vous pouvez le constater, il n'est pas ici, mais avec votre consentement unanime, nous pourrions procéder, ou bien le membre qui le remplace avec tellement de brio pourrait proposer la motion. Je vous demande donc si vous êtes d'accord pour procéder avec la motion telle qu'elle est présentée. Je ne vois pas d'objection, et je ne crois pas que vous avez besoin de présenter la motion, mais c'est quand même votre droit, alors la motion...

Monsieur Mayes, aimeriez-vous dire quelque chose?

M. Colin Mayes: Avant d'étudier la motion, est-ce qu'on pourrait passer à huis clos? Je fais cette demande parce que la motion traite d'une question qui fait l'objet d'un recours collectif. Pour permettre aux membres du comité de parler librement de cette question, je crois qu'il serait prudent de passer à huis clos. Si on désire parler de cette motion lors d'une séance publique suite à cette discussion, je n'aurais aucune objection, mais à l'heure actuelle je crois qu'il serait prudent de traiter de cette question à huis clos.

Le président: J'aimerais préciser deux choses. Numéro un, nous sommes saisis de cette motion sans que M. Morin la présente. Je comprends que la motion de passer à huis clos ne fait pas l'objet d'un débat, mais normalement je permets certaines explications afin que tout le monde comprenne dans une certaine mesure ce que nous projetons de faire. Mais la motion ne peut pas faire l'objet d'un débat alors nous devons la mettre aux voix.

Voulez-vous dire quelque chose qui peut faire l'objet d'un débat?

•(1250)

Mme Chris Charlton: Par souci de clarification, je comprends qu'il s'agit d'une question devant les tribunaux, mais la motion demande simplement que la ministre compare pour qu'on puisse lui poser des questions au sujet de la violation de la vie privée.

Le président: D'accord, un instant s'il vous plaît. Nous n'allons pas débattre de cette question. Nous allons demander un vote nominal pour traiter de cette motion.

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

Le président: Nous allons suspendre la séance le temps de passer à huis clos, puis nous continuerons.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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.

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.

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