



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des finances

FINA • NUMÉRO 027 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 2 avril 2014

Président

M. James Rajotte

Comité permanent des finances

Le mercredi 2 avril 2014

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. James Rajotte (Edmonton—Leduc, PCC)): La séance est ouverte. Il s'agit de la 27^e séance du Comité permanent des finances. Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous poursuivons notre étude de l'emploi chez les jeunes au Canada.

Nous avons le privilège de recevoir six personnes qui nous présenteront un exposé cet après-midi.

Nous recevons Sarah Anson-Cartwright, directrice des Politiques des compétences de la Chambre de commerce du Canada.

Nous recevons aussi Monique Moreau, directrice des Affaires nationales de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

[Français]

Nous avons aussi avec nous aussi M. Jean Lortie, secrétaire général de la Confédération des syndicats nationaux.

Je vous souhaite la bienvenue.

[Traduction]

Puis, de la Merit Contractors Association, nous accueillons le vice-président pour le sud de l'Alberta, Peter Pilarski.

Nous recevons aussi M. Sean Reid, vice-président, Fédéral et Ontario de la Progressive Contractors Association of Canada.

Du Département de recherche d'Unifor, nous accueillons le représentant national, Angelo DiCaro.

Bienvenue à vous tous. Merci d'être là. Vous avez un maximum de cinq minutes chacun pour présenter votre déclaration préliminaire. Nous allons commencer par la représentante de la Chambre de commerce du Canada. Après tous les exposés, nous passerons aux questions des membres.

Mme Sarah Anson-Cartwright (directrice, Politiques des compétences, Chambre de commerce du Canada): Merci, monsieur le président, et merci aux membres du comité. Compte tenu des défis auxquels est confronté le Canada en matière de compétences, votre étude de l'emploi chez les jeunes est utile et arrive à point.

Je m'appelle Sarah Anson-Cartwright, je suis la directrice des Politiques des compétences de la Chambre de commerce du Canada.

Je vais commencer par une énigme. Le Canada consacre plus d'argent par habitant dans le domaine de l'éducation que la plupart des autres nations. Nous avons les taux de diplomation postsecondaire les plus élevés des pays de l'OCDE. Et, cependant, nous savons que beaucoup de jeunes, y compris des diplômés d'établissements d'enseignement postsecondaire, sont soit en situation de sous-emploi, soit au chômage. Des experts ont dit que la situation sur le marché du travail des jeunes n'est pas aussi dramatique qu'elle l'était dans les périodes suivant les récessions précédentes. Cependant,

nous sommes tous préoccupés, et nous avons de bonnes raisons de l'être.

Les membres de la Chambre de commerce du Canada sont préoccupés par le manque de compétences au sein de la main-d'oeuvre. Des économistes nous disent que cet écart n'est pas aussi béant que nous le croyons. Cependant, pour tous les employeurs qui ont de la difficulté à trouver des travailleurs ayant les bonnes compétences pour pourvoir des postes vacants, ce l'est. Il en va de même pour les jeunes qui ont de la difficulté à trouver un emploi rémunérateur dans leur domaine d'études ou dans la profession pour laquelle ils ont été formés.

Le débat public sur les écarts de compétences et l'inéquation entre les compétences acquises et les demandes du marché ne doit pas réduire la valeur des études postsecondaires aux yeux des jeunes. Le Canada doit intervenir en misant sur les deux milieux d'enseignement plutôt que sur un seul, c'est-à-dire que nous avons besoin de plus d'apprentis qui apprennent un métier spécialisé et terminent leurs études, de plus de diplômés des collèges et des écoles polytechniques et de plus de diplômés universitaires. Pour le dire simplement, nous n'avons peut-être pas suffisamment de soudeurs ni de tuyauteurs, mais nous n'avons pas non plus assez d'ingénieurs, de médecins et d'informaticiens.

Au Canada, nous investissons beaucoup dans l'éducation des jeunes, mais nous pourrions en faire beaucoup plus pour les aider à choisir parmi les programmes d'études postsecondaires, les domaines d'études et les professions potentielles.

Il faut donc se demander de quelle façon on peut aider plus de jeunes à étudier ou à obtenir une formation liée aux genres d'emplois qui seront accessibles. La réponse, c'est l'information, et plus précisément, l'information sur le marché du travail. Il faut fournir de meilleurs renseignements aux jeunes afin qu'ils puissent prendre des décisions plus éclairées quant aux programmes d'études postsecondaires qu'ils choisiront et à leur carrière. L'accent que nous mettons sur l'éducation et la formation axée sur les compétences ne donnera pas de bons résultats si nous ne pouvons pas aider les personnes à être qualifiées pour accepter les emplois disponibles ni les encourager à trouver les débouchés. De plus, nous pourrions faire un meilleur travail lorsque vient le temps de cultiver l'esprit d'entrepreneuriat chez les jeunes, qui peuvent vivre et travailler là où ils estiment que leurs entreprises fleuriront.

Pensez à tous les investissements que nous faisons dans l'éducation des jeunes et au peu d'attention accordée à la recherche et à la planification touchant les études postsecondaires et les carrières. Combien d'étudiants ou de parents ont examiné les prévisions en ce qui concerne la demande des professions envisagées et l'endroit où celles-ci seront en demande?

Le gouvernement devrait communiquer des renseignements sur le marché du travail aux étudiants du secondaire et à leurs parents. Il doit leur demander d'examiner avec soin les prévisions sur le marché du travail. Faisons de notre mieux pour aider les jeunes à prendre des décisions plus éclairées en ce qui concerne les études qu'ils poursuivront et les professions qu'ils choisiront. Donnons-leur les meilleures chances de trouver un emploi au sein du marché du travail dynamique et de l'économie canadiens.

Merci. Je suis prête à répondre à vos questions.

• (1535)

Le président: Merci pour votre exposé.

Nous allons passer à la représentante de la FCEI.

Mme Monique Moreau (directrice, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Monsieur le président, comme bon nombre de membres du comité le savent, la FCEI est une organisation sans but lucratif non partisane qui représente plus de 109 000 petites et moyennes entreprises canadiennes qui, collectivement, emploient plus de 1,25 million de Canadiens et représentent 75 milliards de dollars, soit près de la moitié du PIB du Canada.

Nos membres proviennent de tous les secteurs de l'économie et de toutes les régions du pays. Le fait de tenir compte des enjeux que ces entreprises trouvent importants peut avoir une incidence généralisée sur la création d'emplois et l'économie.

Vous devriez tous avoir sous les yeux une présentation, et j'aimerais vous en parler au cours des prochaines minutes.

Le baromètre des affaires de mars de la FCEI, à la diapositive 3, montre une légère diminution comparativement au mois passé, nous rapprochant de nos mesures initiales prises en janvier de cette année. Jusqu'à présent, les conditions d'exploitation des entreprises en 2014 sont stables, mais pas nécessairement très solides. On constate des améliorations dans les provinces des Prairies, mais seulement 36 % des propriétaires d'entreprises jugent que celles-ci vont bien actuellement. C'est le pourcentage le plus bas depuis le milieu de 2010.

Le président: Pardonnez-moi, madame Moreau. Je suis désolé.

Il y a un vote. Je crois savoir qu'une cloche sonnera 30 minutes avant.

Chers collègues, je recommande que nous poursuivions cet exposé, que nous en écoutions deux autres, puis nous reviendrons. J'ai besoin d'un consentement unanime pour poursuivre en ce moment.

Pouvons-nous terminer l'exposé de la FCEI, puis en entendre deux autres, avant d'aller voter?

Des voix: D'accord.

Le président: Merci. C'est très apprécié.

M. Gerald Keddy (South Shore—St. Margaret's, PCC): Si nous les raccourcissons, nous pourrions peut-être entendre tous les exposés, puis nous reviendrons.

Le président: On leur a déjà dit cinq minutes. S'ils peuvent faire vite, évidemment, ce sera apprécié, mais ils ont droit à cinq minutes.

Madame Moreau, je suis désolé pour cette interruption.

Mme Monique Moreau: Il n'y a pas de problème.

De façon générale, l'objectif de cette diapositive est de montrer que l'économie tourne encore au ralenti.

Afin de passer au travers de cette période, nous croyons que les gouvernements doivent aborder les enjeux que les petites entreprises trouvent les plus préoccupants afin qu'elles puissent à leur tour se concentrer sur l'embauche d'employés et leur croissance, donnant ainsi un coup de main à l'économie.

Comme vous pouvez le voir à la diapositive 4, même si les propriétaires de petites entreprises restent préoccupés par leur fardeau fiscal global et l'impact des règlements gouvernementaux et des formalités administratives sur leur entreprise, ils le sont aussi par la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée, qui reste un enjeu prioritaire pour près de la moitié de nos petites entreprises membres.

Lorsqu'on ventile ces données par province, comme on peut le voir sur la diapositive 5, la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée reflète ce que nos membres nous disent et ce que vous entendez peut-être de la part de vos électeurs. Dans les provinces de l'Ouest, les pénuries de main-d'oeuvre qualifiée sont très importantes. C'est aussi une tendance élevée au Québec, en Nouvelle-Écosse et surtout à Terre-Neuve-et-Labrador.

La diapositive 6 présente l'éventail des intentions d'embauche que nous aimons habituellement voir. En général, les attentes en matière d'embauche à court terme sont encore relativement bonnes, et 26 % des répondants s'attendent à embaucher des employés à temps plein au cours des trois à quatre prochains mois, comparativement à seulement 7 %, qui s'attendent à des compressions.

Ces données révèlent que les propriétaires d'entreprise ont besoin d'employés partout au Canada. Les petites entreprises jouent un rôle central en ce qui concerne l'embauche des jeunes au Canada, donnant à bon nombre de jeunes Canadiens leur première expérience au sein de la population active. Ce fait est aussi appuyé par les résultats des recherches réalisées durant l'automne, l'année dernière, et qui figurent sur la diapositive 7, dans le cadre desquelles nous avons demandé à nos membres de décrire leur expérience de l'embauche au cours des trois dernières années. Plus de la moitié des répondants avaient embauché un jeune. Seulement un employeur sur quatre avait essayé d'embaucher un jeune, mais ne l'avait pas fait parce que ce dernier ne possédait pas les compétences ou l'expérience nécessaires.

Les petites entreprises sont vraiment un lieu de formation pour les jeunes Canadiens. Elles consacrent 18 milliards de dollars par année à la formation des jeunes et de leurs autres employés. Environ les deux tiers de ce montant sont consacrés à la formation informelle en cours d'emploi. La raison de ces importantes dépenses, comme on peut le voir sur la diapositive 8, c'est que plus de la moitié des emplois que les petites entreprises tentent de combler exigent une formation en cours d'emploi, et près de la moitié exigent un diplôme d'études secondaires ou une formation professionnelle précise. Le tiers exige un diplôme collégial ou une formation en apprentissage, là où les petites entreprises jouent un rôle important. Cela montre que le besoin le plus marquant en matière de ressources humaines dans le secteur des petites entreprises concerne les employés semi-qualifiés et débutants. Les petits employeurs sont souvent la première source d'emploi des personnes qui cherchent des postes de débutant.

Que peut faire le gouvernement pour aider les petites entreprises à continuer d'embaucher des jeunes? Sur la diapositive 9, qui contient des renseignements tirés de notre rapport *Les pôles de formation du Canada*, on peut voir que nous avons demandé aux propriétaires d'entreprise ce qui les pousserait à continuer à former des travailleurs non qualifiés ou peu qualifiés. Les répondants ont indiqué de façon marquée que l'allègement du fardeau fiscal et la réduction de leur masse salariale les aideraient le plus, grâce à la mise en place de crédits d'impôt pour la formation, d'un allègement du fardeau fiscal et d'une exonération de cotisation à l'AE pendant la formation. À l'opposé, de nouvelles taxes sur les employeurs utilisées pour la formation étaient une option vraiment impopulaire.

Je dois mentionner que les données figurant sur cette diapositive et la diapositive précédente découlent de notre rapport de 2009, et vous serez peut-être intéressés à savoir que nous procéderons à une mise à jour des données cette année.

Pour encourager l'emploi chez les jeunes, nous demandons au gouvernement d'envisager les recommandations suivantes figurant sur la diapositive 10:

Créer un crédit d'AE pour la formation ou mettre à jour le crédit d'AE pour l'embauche, en ciblant les jeunes travailleurs. Comme on l'a montré sur la diapositive précédente, une exonération de cotisation à l'AE pendant la formation est l'une des façons de reconnaître le travail de formation informelle en cours d'emploi réalisé par les petites entreprises lorsqu'elles embauchent un nouvel employé, surtout un jeune. Il faut parfois beaucoup de temps et d'argent pour former un jeune qui travaille peut-être pour la première fois.

Il faut aussi maintenir le gel des taux du RPC et s'assurer que les taux d'AE sont abaissés lorsque le compte d'AE sera équilibré. Les propriétaires de petites entreprises ont bien accueilli l'année dernière les annonces l'année dernière selon lesquelles les taux d'AE allaient se stabiliser, et que le gouvernement n'envisageait pas d'augmenter les cotisations au RPC. Les cotisations sociales sont l'un des principaux facteurs dissuasifs à l'embauche pour les propriétaires de petites entreprises, et la stabilité des taux et, par conséquent, des coûts, pourrait leur donner la confiance dont ils ont besoin pour assurer la croissance de leur entreprise.

Pour terminer, nous encourageons le gouvernement à appuyer ses homologues provinciaux dans le cadre d'une reconnaissance mutuelle des programmes d'apprentissage à l'échelle du Canada. La formation en apprentissage prépare des centaines de jeunes Canadiens à joindre la main-d'oeuvre spécialisée chaque année, mais les propriétaires de petites entreprises nous disent qu'il est de plus en plus difficile d'embaucher et de former des apprentis.

Nous tenons à remercier le comité de nous avoir invités à comparaître. Cela conclut ma déclaration préliminaire.

• (1540)

Le président: Merci beaucoup, madame Moreau.

[Français]

Monsieur Lortie, vous avez la parole.

M. Jean Lortie (secrétaire général, Confédération des syndicats nationaux): Je vous remercie, monsieur le président.

Je remercie le Comité permanent des finances de nous recevoir cet après-midi pour traiter de la question de l'emploi chez les jeunes.

La Confédération des syndicats nationaux est une organisation syndicale comptant plus de 300 000 travailleuses et travailleurs à travers le Canada, principalement sur le territoire québécois, mais

également d'un océan à l'autre dans la fonction publique fédérale. Notre organisation a été fondée en 1921 et au moins le quart de nos membres est composé de jeunes de moins de 30 ans.

Nous soumettons au comité trois chantiers de réflexion.

Le premier chantier porte sur la question des conditions de travail dégradées chez les jeunes depuis plusieurs années. Le deuxième chantier sur lequel nous désirons travailler est celui des politiques économiques et budgétaires dans une perspective touchant les jeunes travailleurs. Quant au troisième chantier, il porte sur les politiques d'accompagnement des jeunes à la recherche d'un emploi.

En ce qui concerne les conditions de travail au Canada pour les jeunes, le travail atypique, à temps partiel et précaire est de plus en plus présent, les agences de placement sont de plus en plus présentes et les disparités de traitement en fonction du statut d'emploi ou des dates d'embauche sont de plus en plus présentes. En 2006, le rapport Arthurs dénonçait la situation et suggérait de modifier la Partie III du Code canadien du travail. Il faudrait aussi que la Charte canadienne des droits et libertés puisse empêcher les disparités de traitement en fonction, notamment sur le statut d'emploi et la date d'embauche.

De plus, un meilleur accès à des régimes de retraite pour tous les jeunes Canadiens sous-tend des contributions des employeurs et un Régime de pensions du Canada plus généreux si l'on veut permettre aux jeunes de planifier leur vie et non pas de le faire volontairement lorsqu'ils le peuvent.

Finalement, le taux de chômage élevé des jeunes travailleurs demeure important, plus particulièrement dans les régions.

Au niveau des politiques budgétaires et économiques, nous croyons que, compte tenu du cadre actuel des surplus budgétaires, le Canada devrait investir d'une façon importante dans la création d'emplois, notamment dans le secteur manufacturier, qui a perdu plus de 600 000 emplois depuis une dizaine d'années au Canada, plus particulièrement en Ontario et au Québec.

Il y aurait donc lieu d'investir dans la création d'emplois dans un secteur constructif pour l'économie canadienne qui, en plus, génère énormément de retombées. Le gouvernement fédéral doit se faire beaucoup plus actif qu'il ne l'est actuellement en soutenant ces politiques par des mesures budgétaires.

Pour l'ensemble des politiques de soutien à l'emploi, il existe dans plusieurs cas des ententes de partenariat avec les provinces, particulièrement avec le Québec. Nous accueillons favorablement la reconduction de l'entente Canada-Québec qui permet d'aider des dizaines et des centaines de milliers de jeunes qui ne sont ni à l'école ni au travail par l'entremise de programmes d'études ou de programmes d'accompagnement. Cet accompagnement s'adresse à des clientèles de plus en plus lourdes à gérer. La CSN estime que le gouvernement doit se pencher sur ces questions.

Nous soumettons respectueusement au comité sept recommandations que vous trouverez dans le mémoire que nous avons déposé.

Notre première recommandation est d'améliorer et de moderniser les lois fédérales régissant le travail, plus particulièrement le Code canadien du travail, de manière à s'attaquer à la discrimination liée au statut d'emploi qui touche principalement les jeunes Canadiennes et les jeunes Canadiens.

Notre deuxième recommandation est d'assurer à l'ensemble des salariés canadiens le droit à un régime de retraite, donc à la planification de la retraite et à la sécurité financière à la retraite. Les jeunes travailleurs seront ainsi en mesure de planifier leur retraite plutôt que de s'en remettre à des mesures volontaires.

Notre troisième recommandation est de reconnaître que la conciliation famille-travail doit être plus qu'un vœu pieux dans le milieu des entreprises. Cette conciliation doit prendre la forme de mesures qui accompagnent les entreprises et les jeunes travailleurs afin que ces derniers puissent élever leur famille, concilier travail et famille et même concilier travail, famille et études.

Notre quatrième recommandation vise l'instauration d'une politique industrielle plus complète qui permettrait, par une politique budgétaire expansionniste au niveau canadien, de soutenir la création d'emplois et de récupérer les 600 000 emplois perdus au Canada depuis une décennie.

Notre cinquième recommandation est de rebâtir une base industrielle canadienne afin d'être en mesure, par la suite, de soutenir le secteur des services.

Notre sixième recommandation est de gérer les mesures d'employabilité qui permettent de développer le marché du travail pour les jeunes, tout en respectant les compétences des provinces et de l'État fédéral.

Enfin, notre septième et dernière recommandation est d'accorder aux provinces qui le souhaitent un droit de retrait lorsqu'il n'y a pas d'entente.

Ce sont les recommandations de la CSN au comité. Nous soutenons cette initiative d'analyser le marché du travail pour les jeunes et demandons au comité d'appuyer les mesures que nous présentons.

• (1545)

Le président: Merci beaucoup.

[Traduction]

Nous allons maintenant passer au représentant de la Merit Contractors Association.

M. Peter Pilarski (vice-président, Sud de l'Alberta, Merit Contractors Association): Merci, monsieur le président.

Je m'appelle Peter Pilarski, et je suis le vice-président, Sud de l'Alberta, de la Merit Contractors Association.

Les membres de l'association à l'échelle du pays ont accumulé plus de 100 millions d'heures-personnes l'année dernière avec plus de 55 000 travailleurs de la construction dans notre régime fondé sur l'accumulation d'heures, et 7 000, dans le régime pour les superviseurs. La plus importante dépense de Merit Alberta est notre programme de remboursement des frais de scolarité, qui fournit un remboursement total des frais de scolarité d'apprentissage à quiconque travaille pour une entreprise membre de l'association. Cette année, nous rembourserons environ 2 millions de dollars à plus de 2 400 apprentis.

Merit Alberta arrive deuxième, tout de suite après le gouvernement albertain, en ce qui concerne le soutien aux étudiants de la formation professionnelle et technologique grâce au prix de l'association pour ces études, qui est accordé aux 12 meilleurs étudiants qui suivent une formation professionnelle et technologique dans le domaine de la construction dans plus de 120 écoles secondaires de l'Alberta.

Merit Alberta offre aussi 80 bourses d'études postsecondaires de 750 \$ aux enfants des employés des entreprises membres de l'association afin qu'ils puissent poursuivre leurs études postsecondaires, y compris une formation en apprentissage. De plus, Merit Alberta remet des prix annuels aux meilleurs apprentis de nos entreprises membres ainsi qu'un prix pour une entreprise membre qui

affiche un engagement à l'égard d'une philosophie et d'une culture axées sur la formation dans son organisation.

Merit Alberta gère aussi le Merit College of Construction, qui a offert un programme de formation en supervision et de perfectionnement du leadership pour les superviseurs de pointe au sein de l'industrie à des milliers de travailleurs de la construction au fil des ans.

Nous avons créé un partenariat avec Careers: The Next Generation, en Alberta, pour aider des centaines d'étudiants du secondaire inscrits à un programme d'apprentissage d'un métier; avec Women Building Futures, pour aiguiller des femmes vers des emplois dans la construction; et TradeUp, une initiative de l'industrie visant à aider les jeunes à comprendre les débouchés dans le domaine de la construction.

Nous avons offert des camps d'entraînement dans la construction, qui fournissent aux jeunes une expérience de base dans le domaine de la construction, ainsi que les programmes de formation sur la sécurité dont ils ont besoin avant qu'ils puissent commencer à travailler sur un chantier. Les diplômés de notre camp d'entraînement trouvent tous un premier emploi dans le domaine de la construction auprès de nos entreprises membres.

Malgré tous ces efforts au fil des ans, le secteur de la construction continue d'être confronté à des défis lorsque vient le temps d'attirer suffisamment de jeunes. Notre défi consiste à déterminer pourquoi c'est ainsi. Une étude de 2013 du Forum canadien sur l'apprentissage a révélé que, comparativement à des données de base de 2004, les jeunes âgés de 15 à 17 ans étaient plus susceptibles d'envisager une carrière dans un métier. Ils estimaient qu'une carrière dans un métier spécialisé était préférable à une carrière en droit, dans le monde des affaires ou en comptabilité. Ils connaissaient davantage les possibilités de carrière, déclaraient mieux comprendre le processus de formation en apprentissage et étaient capables de trouver des renseignements au sujet des métiers, s'ils les cherchaient.

Cependant, la constatation la plus troublante du rapport, c'est que la même proportion de jeunes déclarait que leurs parents, les orienteurs et leurs amis ne les avaient pas encouragés à envisager une carrière dans les métiers. Si, en tant que pays, nous ne faisons pas quelque chose pour éliminer les préjugés sociaux contre les métiers spécialisés, aucun programme gouvernemental ni initiative de l'industrie n'aura l'impact nécessaire pour répondre à la demande du marché du travail dans ces domaines.

On dit aux étudiants que les carrières dans les métiers sont pour les étudiants qui sont moins intelligents, et que des études universitaires sont préférables à l'obtention d'un métier. C'est faux. Les métiers spécialisés sont de plus en plus techniques et exigent de plus en plus d'études. De plus, notre secteur a besoin d'étudiants qui terminent leurs études secondaires avec de bonnes compétences linguistiques et aptitudes à la communication ainsi que de solides compétences en mathématique et en sciences. En outre, les initiatives réalisées au fil des ans afin d'intégrer plus de jeunes Autochtones dans le domaine de la construction se sont butées au fait que les jeunes n'ont souvent pas fait les études préalables pour être acceptés dans un programme d'apprentissage.

La Subvention canadienne pour l'emploi devrait être utilisée pour la formation en préapprentissage et pour offrir des programmes passerelles afin d'aider les étudiants qui ne possèdent pas les compétences nécessaires pour pouvoir s'inscrire dans un programme d'apprentissage.

La plupart des membres du conseil de l'association ont commencé en bas de l'échelle au sein de l'industrie, et bon nombre d'entre eux gèrent maintenant des entreprises accomplies qui emploient des centaines ou des milliers de personnes. C'est l'introduction dont les jeunes doivent bénéficier dans notre secteur et le type de messages que doivent leur véhiculer leurs parents, leurs enseignants et les orienteurs. Le problème, c'est que les enseignants, les orienteurs et beaucoup de parents sont allés à l'université. C'est la voie qu'ils connaissent et c'est ce qu'ils recommandent. L'industrie et le gouvernement pourraient travailler en collaboration pour changer l'image des métiers spécialisés, et il faudrait s'assurer de sensibiliser les adultes et les jeunes.

Merit élabore actuellement un programme de sensibilisation à la formation professionnelle et technologique, Learning about Trades and Technology Education, qui donnera l'occasion aux enseignants et aux orienteurs de passer une journée sur un chantier afin qu'ils puissent comprendre en quoi consistent les métiers. Nous aimerions bien que le gouvernement soit un partenaire dans ce type d'initiative.

Un autre défi pour le secteur de la construction, c'est la façon dont est financée l'éducation de la maternelle au secondaire. En Alberta, les directeurs obtiennent un financement par étudiant, qu'ils utilisent ensuite pour administrer l'école et embaucher des enseignants. L'équipement de construction, les matériaux et les laboratoires sont dispendieux comparativement aux installations nécessaires pour offrir un programme artistique ou d'art dramatique. Les directeurs ont peu d'incitatifs pour offrir un programme de construction, qui est relativement coûteux. Une façon de s'assurer que les métiers de la construction sont enseignés durant tout le secondaire serait d'attribuer un financement du gouvernement fédéral spécial qui viendrait s'ajouter au financement de l'éducation par les provinces devant servir à acquérir les locaux, le matériel et l'équipement nécessaires pour offrir une formation en construction.

Merci beaucoup du temps que vous m'avez accordé. Je suis prêt à répondre à vos questions.

• (1550)

Le président: Merci beaucoup pour votre exposé.

Chers collègues, il nous reste environ 15 minutes avant le vote, et il reste deux autres exposés. J'ai besoin de votre consentement unanime. Que voulez-vous que je fasse?

M. Gerald Keddy: Monsieur le président, si nous faisons vite, je crois que nous pouvons les entendre. J'ai entendu dire qu'il y aura un autre vote tout de suite après celui-ci. Sinon, nous n'aurons tout simplement pas le temps de les entendre.

Le président: Je ne peux pas réduire la durée de leurs exposés.

D'accord. Allons-y. Je continuerai jusqu'à ce que quelqu'un me dise que nous devons partir.

Monsieur Reid, s'il vous plaît.

M. Sean Reid (vice-président, Fédéral et Ontario, Progressive Contractors Association of Canada): Je suis heureux d'être ici au nom de la Progressive Contractors Association of Canada.

La PCA représente et appuie les employeurs syndiqués progressistes dans le secteur de la construction canadien. Nos entreprises membres emploient environ 30 000 gens de métier spécialisés représentés principalement par la Christian Labour Association of Canada. L'objectif de la PCA est de s'assurer que le secteur de la construction canadien est équitable et ouvert, que les relations de travail sont fondées sur la coopération et que le pays bénéficie d'une main-d'oeuvre solide, inclusive et très compétente. Nos membres représentent plus de 40 % du secteur de la construction dans le

domaine de l'énergie et des ressources dans l'Ouest canadien, et sont des chefs de file en matière de construction d'infrastructures à l'échelle du pays.

Nos membres mènent aussi l'industrie en ce qui concerne le recrutement des groupes sous-représentés dans les métiers, y compris les femmes, les membres des Premières Nations et les néo-Canadiens, mais plus spécialement sur le plan du recrutement et de la formation des jeunes Canadiens. Dans l'Ouest canadien, où la réglementation provinciale appuie le mieux l'embauche et la formation des jeunes travailleurs, les apprentis inscrits représentent plus de 35 % de l'effectif total de la PCA. Cela n'inclut pas les autres milliers de jeunes qui travaillent actuellement pour nos entreprises sans participer à un programme d'apprentissage et qui occupent des métiers où une accréditation n'est pas obligatoire.

Cependant, comme la plupart des entreprises dans le secteur de la construction canadienne, les membres de la PCA continuent à avoir de la difficulté à trouver suffisamment de travailleurs pour répondre à la demande croissante, particulièrement en Colombie-Britannique, en Alberta et en Saskatchewan. Les données sur le chômage chez les jeunes au Canada sont une preuve évidente qu'il reste des ressources non exploitées auxquelles nous pouvons avoir accès.

Nous croyons que les obstacles qui empêchent tout particulièrement les jeunes Canadiens de trouver des emplois dans le domaine des métiers peuvent être classés comme suit: les obstacles liés à la perception, les obstacles liés à l'entrée dans le domaine et les obstacles liés à la mobilité. Permettez-moi d'aborder rapidement chacune de ces catégories.

Premièrement, les carrières dans les métiers continuent d'être très mal vues par bon nombre de parents et d'éducateurs canadiens. La PCA croit que l'industrie devrait jouer un rôle de meneur pour régler ce problème en partenariat avec les gouvernements de tous les ordres et les fournisseurs du système d'enseignement. Il serait opportun d'envisager de créer un programme de subvention à contribution correspondante pour appuyer les activités de promotion des métiers spécialisés menées par les intervenants de l'industrie.

Deuxièmement, il y a un certain nombre d'obstacles qui empêchent les jeunes d'obtenir un métier, y compris les coûts, la proximité des employeurs et des fournisseurs de formation et la situation familiale. Malheureusement, un certain nombre d'administrations provinciales, y compris l'Ontario, où le chômage chez les jeunes est parmi les plus élevés du pays, ne font qu'empirer le problème en créant de nouveaux obstacles pour les jeunes travailleurs. Parmi ces obstacles, mentionnons des ratios compagnons-apprentis élevés, l'expansion des exigences en matière de certificat de qualification et toute une gamme de nouveaux frais, obstacles bureaucratiques et paperasserie. La PCA encourage le gouvernement fédéral à faciliter un dialogue national avec ses homologues provinciaux pour cerner et éliminer ces obstacles et pour créer un système national des métiers dont l'accès serait facilité dans toutes les régions.

Troisièmement, il y a des obstacles liés à la mobilité. Si les jeunes travailleurs n'arrivent pas à trouver des débouchés dans les métiers spécialisés dans leur région, alors c'est à nous de leur fournir tous les moyens possibles de déménager dans une région où ils pourront saisir une telle occasion. Une des solutions que devrait envisager le gouvernement fédéral serait la création d'une subvention ponctuelle à la mobilité accessible par le truchement du régime d'assurance-emploi. Des subventions à la mobilité permettraient à une personne au chômage dans une région du pays d'obtenir les prestations d'assurance-emploi futures auxquelles elle aurait droit sous la forme d'un paiement forfaitaire afin de déménager dans une autre région du pays où des travailleurs sont nécessaires. Les fonds fournis sous forme de prestation d'AE pourraient ensuite être utilisés pour financer la recherche d'emploi et la formation et payer les coûts de déménagement.

En conclusion, la PCA remercie le comité d'avoir entrepris cette importante étude. Il y a de nombreux défis auxquels sont confrontés les jeunes Canadiens qui veulent obtenir un emploi durable, mais il y a aussi des solutions et des mesures que l'industrie et le gouvernement peuvent adopter ensemble pour faire avancer les choses. La PCA est prête à apporter sa contribution.

Je répondrai volontiers à vos questions.

• (1555)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Reid.

Je suis désolé, les membres sont de plus en plus nerveux et veulent aller voter. Nous reviendrons le plus rapidement que nous pouvons pour poursuivre notre discussion avec vous. J'en suis désolé, mais les whips de tous les partis nous appellent.

La séance est suspendue jusqu'à nouvel ordre.

• (1555)

(Pause)

• (1705)

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren (Chatham-Kent—Essex, PCC)): Bienvenue, messieurs.

Je suggère que nous poursuivions nos travaux. Nous devons travailler jusqu'à 17 h 30. Cependant, si nos invités sont d'accord, nous pourrions poursuivre un peu plus longtemps.

Je crois savoir que, conformément au Règlement, il ne peut pas y avoir de motion dans une situation comme celle-ci. Il s'agirait uniquement d'une séance d'information. Nos invités sont-ils prêts à rester plus longtemps? Les membres sont-ils prêts à poursuivre pour un certain temps?

Des voix: D'accord.

Le président suppléant (M. Dave Kesteren): Je crois que nous allons perdre quelques membres, mais j'aimerais bien avoir mon tour, moi aussi.

Nous allons raccourcir les tours un tout petit peu. Nous n'avons pas beaucoup de temps. Passons à un premier tour de trois minutes, et nous verrons après. Est-ce acceptable? D'accord, alors ne perdons plus de temps.

Monsieur DiCaro.

M. Angelo DiCaro (représentant national, Département de recherche, Agent de liaison pour le programme des jeunes travailleuses et travailleurs, Unifor): Bonjour, monsieur le président et membres du comité. Je m'appelle Angelo DiCaro. Je suis représentant national au Service de recherche d'Unifor, le plus grand syndicat du secteur privé au Canada. Notre syndicat représente

305 000 travailleurs partout au Canada dans presque tous les secteurs de notre économie.

Nous sommes heureux de pouvoir nous adresser au comité aujourd'hui sur une question qui aura des conséquences à long terme sur les jeunes Canadiens si elle n'est pas prise au sérieux ni traitée correctement.

Au premier abord, la question porte sur le chômage chez les jeunes. Au Canada, plus de 382 000 jeunes âgés de 15 à 24 ans appartiennent à cette catégorie. Apparemment, la solution à ce problème consiste à aider ces 382 000 jeunes à trouver un emploi. Toutefois, comme l'ont exprimé d'autres intervenants devant le comité, une analyse plus précise et profonde se cache derrière les données normales déclarées sur le chômage.

En fait, le chômage chez les jeunes dans des provinces comme l'Ontario a diminué depuis la récession, mais le taux d'emploi des jeunes par rapport à celui de la population n'a jamais été aussi bas, ce qui reflète le fait que les jeunes abandonnent tout simplement la recherche d'un emploi et se retirent du marché. Le taux de sous-emploi, que Statistique Canada relève chaque mois et qui comprend non seulement le chômage, mais aussi l'abandon des travailleurs et ceux qui préféreraient travailler à temps plein plutôt qu'à temps partiel, est une autre donnée qui aggrave davantage les défis du marché de l'emploi pour les jeunes sans être nécessairement publiée. Actuellement, avec cette mesure, un jeune Canadien sur cinq est considéré comme sous-employé.

La réorganisation fondamentale du marché de l'emploi au Canada depuis la dernière génération et l'impact qu'elle a eu sur les jeunes Canadiens sont des éléments tout aussi importants pour l'analyse du comité. Des 17 principaux secteurs économiques au pays mesurés par Statistique Canada, sept ont créé des gains nets d'emplois pour les jeunes travailleurs depuis 1976. Deux de ces sept secteurs, qui comprennent des secteurs comme la construction, les services techniques, les services aux entreprises et les loisirs, ont enregistré les plus importants gains en matière d'emploi : le commerce de gros et de détail et l'hôtellerie. Aujourd'hui, la moitié de tous les jeunes travailleurs du Canada sont employés dans l'un ou l'autre de ces secteurs. Il y a une génération, ce nombre était beaucoup plus modeste et représentait environ un travailleur sur quatre.

La moyenne du salaire horaire des jeunes travailleurs dans les secteurs du détail et de l'hôtellerie est de moins de 12 \$, le plus bas de toute notre économie.

Dans la foulée de cette réorganisation, les jeunes d'aujourd'hui se retrouvent davantage dans des emplois dont le revenu est plus faible qu'il y a une génération. Il s'agit d'un sérieux problème parce que les dépenses que les jeunes doivent absorber, comme l'hébergement et les frais de scolarité, continuent d'augmenter. Par exemple, la dette moyenne d'un étudiant au Canada est de 37 000 \$.

Les jeunes travailleurs sont aussi beaucoup plus susceptibles que jamais d'occuper des emplois à temps partiel ou précaires. Il y a une génération, 21 % des jeunes travailleurs occupaient des emplois à temps partiel. Aujourd'hui, cette proportion est passée à 48 %, et ces jeunes sont âgés de 20 à 34 ans. Bien sûr, une partie de cette réalité est attribuable au fait que les jeunes Canadiens restent aux études plus longtemps. Cependant, une grande partie est due à la qualité des emplois offerts.

Une perception dominante veut que les jeunes travailleurs préfèrent des emplois à temps partiel. En fait, depuis 1997, le pourcentage des jeunes travailleurs qui occupent de plein gré un emploi à temps partiel est passé à 33 %. Toutefois, la proportion de ces jeunes qui occupent involontairement un emploi à temps partiel parce que, selon eux, la conjoncture économique ne peut leur offrir mieux a augmenté de 231 % par rapport à la même période, c'est-à-dire sept fois plus vite que la croissance de ceux qui occupent un poste à temps partiel involontairement.

Ainsi, faut-il se surprendre que, aujourd'hui, plus de 150 000 jeunes travailleurs occupent plus d'un emploi? Faut-il se surprendre que près de 43 % des jeunes Canadiens demeurent encore chez leurs parents, comparativement à seulement 27 % en 1981?

Cette réorganisation incontrôlée de notre économie a créé une génération plus vulnérable de travailleurs et des perspectives d'emploi beaucoup plus limitées que la génération précédente. En termes plus clairs, je ne prétends pas qu'une augmentation des emplois dans le secteur manufacturier viendra résoudre la crise du chômage chez les jeunes. Je ne prétends pas non plus que les jeunes travailleurs devraient éviter de travailler dans les secteurs du détail et de l'hôtellerie.

Je soutiens que les futures recommandations du comité pour améliorer les perspectives d'emploi pour les jeunes doivent prendre en compte ces défis structurels beaucoup plus profonds. Une partie des politiques préconisées doit s'attaquer à la dégradation des emplois existants parallèlement à toute proposition destinée à créer des emplois.

• (1710)

Nous sommes conscients que l'objectif du comité est d'explorer des solutions visant à améliorer l'emploi chez les jeunes au Canada. Nous invitons le comité à tenir compte des politiques suivantes préconisées à la lumière de nos propos. Il y en a trois.

Premièrement, il faut mettre sur pied un conseil des normes du travail national et multipartite pour les secteurs du détail et de l'hôtellerie.

Moins de 15 % des travailleurs occupant des emplois précaires reçoivent une formation payée par l'employeur par rapport à presque 60 % de ceux qui occupent des emplois sûrs. Il n'existe aucun dialogue multipartite...

Mes cinq minutes sont terminées?

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Je suis vraiment désolé. Oui, votre temps est écoulé.

Je suis sûr que quelqu'un vous posera ces questions.

[Français]

M. Matthew Dubé (Chambly—Borduas, NPD): Monsieur Lortie, vous avez parlé de sous-emploi. J'aimerais obtenir plus d'informations à ce sujet. Est-ce vraiment un problème? Si, lorsque les jeunes reçoivent leur diplôme, il y a du sous-emploi, il y aura érosion des habiletés.

Pouvez-vous nous en parler davantage?

• (1715)

M. Jean Lortie: Absolument.

Le rapport Arthurs, commandé par le gouvernement fédéral en 2006, avait constaté une énorme disparité dans le traitement des jeunes travailleurs au Canada. Ce rapport proposait même d'amender la partie III du Code canadien du travail.

Partout au Canada, on constate qu'il y a beaucoup de disparités dans les conditions de travail des jeunes qui entrent sur le marché du travail. Il y a peu ou pas de fonds de pension et de protection sociale, les emplois sont de qualité plutôt atypique, soit à temps partiel, surnuméraires ou trouvés par une agence de placement. Ces jeunes sont donc plus susceptibles d'avoir des conditions de travail précaires.

On constate que le sort des gens qui entrent sur le marché du travail aujourd'hui est beaucoup plus mauvais que ce qu'il était pour les jeunes d'il y a 30 ans. Dans plusieurs de nos recommandations, il est question de moderniser les lois du travail pour permettre aux jeunes de bénéficier de conditions équivalentes pour un travail équivalent.

M. Matthew Dubé: Vous avez mentionné un autre élément qui concerne les pensions. J'aimerais aussi connaître l'opinion de M. DiCaro là-dessus.

On entend beaucoup parler d'une sorte de système à deux vitesses, tant en ce qui a trait aux salaires qu'aux régimes de retraite des jeunes de mon âge. Est-ce une réalité? Si oui, quelles sont les conséquences à long terme?

M. DiCaro pourra aussi répondre par la suite.

M. Jean Lortie: On constate qu'au Canada, les régimes de retraite à prestations déterminées sont en danger. De plus en plus d'employeurs se retirent de ces régimes ou, s'ils les maintiennent, seuls ceux embauchés après une date précise ou ayant un statut d'emploi à temps plein peuvent en bénéficier. Par conséquent, les jeunes travailleurs et travailleuses qui entrent sur le marché du travail ne bénéficient pas de ces régimes de retraite qui assurent une sécurité financière à la vieillesse. Ils ont accès à des régimes volontaires comme le REER ou autres. Ils sont donc condamnés à la précarité, et ils le seront encore plus à l'âge de 67 ans, lorsqu'ils prendront leur retraite.

M. Matthew Dubé: Bien sûr.

[Traduction]

M. Angelo DiCaro: Oui, je suis d'accord.

Je sais que mon exposé ne portait pas principalement sur les pensions, mais ce que nous avons vu est semblable à ce que Jean a dit. Encore une fois, nous pouvons examiner l'état des régimes de pension pour les jeunes travailleurs. On a vraiment réduit la qualité des régimes de pension accessibles, et, dans le cadre de négociations collectives, ça semble être les nouvelles concessions qu'on demande aux syndicats, de reculer sur les composantes liées à la sécurité au moment de la retraite dans le cadre des conventions. Encore une fois, cela se produit, et cela nuira aux générations futures.

Je crois que le défi principal, c'est que les jeunes travailleurs arrivent sur le marché actuellement avec des attentes si basses quant à ce que peut leur apporter un emploi que c'est vraiment...

M. Matthew Dubé: La dynamique est différente.

M. Angelo DiCaro: ... injuste. C'est un renversement total des rôles par rapport à là où nous étions il y a une génération.

[Français]

M. Matthew Dubé: J'ai une question qui s'adresse à Mme Moreau, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

La septième diapositive présente les résultats d'un sondage sur l'expérience d'embauche de jeunes travailleurs au sein des entreprises. Selon ce sondage, les entreprises ont embauché du personnel dans 56 % des cas.

S'agit-il d'emplois de qualité ou d'emplois à temps partiel?

Mme Monique Moreau: À la septième diapositive, il s'agit d'emplois à temps plein. Cela correspond à plusieurs autres données que je ne peux vous fournir aujourd'hui, mais qui seront disponibles dans les prochaines semaines. Je pourrais transmettre ce rapport au comité, si cela vous intéresse.

Ce sont des emplois au sein de petites et moyennes entreprises. Je vous laisserai juger si ce sont des emplois de qualité ou non.

M. Matthew Dubé: Merci.

J'aimerais vous poser une dernière question.

Lors de notre dernière réunion, des représentants étudiants nous ont dit que la dette étudiante fait en sorte qu'il est de plus en plus difficile, pour un jeune, de démarrer une entreprise.

Est-ce quelque chose que votre organisme a constaté? Si oui, quelles sont les solutions à envisager, outre de régler le problème de la dette étudiante, bien sûr?

Mme Monique Moreau: Démarrer une entreprise au Canada est, bien sûr, un défi. Cela peut être compliqué. Nos entrepreneurs nous disent qu'ils le feront s'ils ont une bonne idée et qu'il y a une demande. C'est pourquoi il y a environ deux millions d'entreprises au Canada, et 109 000 d'entre elles sont membres de notre organisme. C'est compliqué et il y a beaucoup de défis à cause de la paperasserie et de la réglementation.

Évidemment, on appuie la réglementation qui vise à assurer la sécurité, par exemple, mais plusieurs formes de réglementation ne sont peut-être pas nécessaires. On est en train de se mettre à jour à cet égard.

• (1720)

[Traduction]

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Merci.

Monsieur Keddy.

M. Gerald Keddy: Bienvenue à nos témoins. Merci d'être restés avec nous.

Je crois que nous sommes tous d'accord sur le fait que c'est une situation complexe qui a de nombreuses composantes. Je ne crois pas qu'un d'entre nous peut mettre le doigt sur la seule chose qui cloche.

Monsieur DiCaro, je dois vous poser une question. Vous avez parlé de génération. Je dois vous dire que, entre ma génération et celle de mes enfants, il y a une énorme différence en ce qui concerne les emplois accessibles.

Je dois reconnaître tout le mérite qui revient à mes enfants. Des six, ils ont tous trouvé un emploi. Ils ont tous eu un emploi à temps partiel et ils ont tous occupé un emploi pendant leurs études. Cependant, leurs amis n'en avaient pas, et bon nombre d'entre eux ne croyaient pas avoir besoin de travailler. Je ne crois pas que le problème concerne les attentes des travailleurs qui sont basses, je crois plutôt qu'il y a un problème d'attentes trop élevées.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

M. Angelo DiCaro: Quelle est la question?

M. Gerald Keddy: Ma question concerne les attentes élevées. Les jeunes travailleurs croient qu'ils vont tous devenir médecins, avocats ou programmeurs, mais il n'y a qu'un nombre restreint de ces emplois. On les détourne, malheureusement, selon moi, beaucoup trop souvent, des métiers spécialisés. Je crois que les parents sont en partie responsables de ces grandes attentes.

Comment peut-on retrouver un équilibre? On ne peut pas aller trop loin d'un côté comme de l'autre, mais il faut trouver un juste équilibre.

M. Angelo DiCaro: Je vais vous répondre, et si vous trouvez dans mes commentaires une réponse qui vous satisfait, alors on partira de là.

Dans une certaine mesure, je suis d'accord avec vous. Nous avons parlé pendant que vous n'étiez pas là, et on s'entend sur certains éléments touchant...

M. Gerald Keddy: J'en suis sûr.

M. Angelo DiCaro: ... sur certains des problèmes, surtout en ce qui concerne les métiers spécialisés et le besoin de détruire le mythe selon lequel il y a quelque chose de mal au fait qu'acquérir un métier spécialisé. Nous espérons pouvoir approfondir cette question un peu plus.

Vous racontez avoir vu des jeunes qui se croient meilleurs que les emplois à temps partiel qu'on leur offre.

M. Gerald Keddy: Absolument.

M. Angelo DiCaro: Mon point de vue au sujet de cet enjeu, et mon exemple sera peut-être lui aussi anecdotique — et cela cadre aussi avec le profil des jeunes travailleurs, même si je me situe à l'autre bout du spectre —, mais certains de mes amis et des membres de ma famille veulent vraiment travailler. Ils sont prêts à faire tout ce qu'il faut, mais ce qu'on leur offre semble être uniquement des contrats à court terme et des emplois à temps partiel. Même s'ils ne veulent pas travailler à temps partiel, c'est tout ce qu'on leur offre.

Et même là, même avec ces emplois à temps partiel qu'ils acceptent pour joindre les deux bouts, ils doivent en accepter plus d'un. Les salaires sont très bas. Selon moi, c'est là...

M. Gerald Keddy: C'est ici où je veux vous arrêter. La situation que vous avez présentée et la référence que vous avez utilisée, c'est que, il y a une génération, 21 % des jeunes travaillaient à temps partiel et que, aujourd'hui, le pourcentage s'élève à 48 %. Vous avez dit que c'était en partie en raison de la qualité des emplois, du secteur du détail, de la vente en gros et de l'hôtellerie.

Lorsque j'étais jeune, dans une région rurale du Canada, laissez-moi vous dire que les secteurs du détail, de la vente en gros et de l'hôtellerie n'existaient pas. Ils existent aujourd'hui, ces emplois existent. Les emplois exigeants en main-d'oeuvre... Les gens traayaient les vaches à la main. Ce n'est plus le cas. Je me situe à l'autre bout de cette génération. Je vais simplement le souligner en vue d'un commentaire futur.

L'autre enjeu concerne le système d'éducation. On nous dit constamment que les jeunes, les jeunes hommes comme les jeunes femmes, ne sont pas aiguillés vers les arts et les sciences, qu'on les dirige vers les sciences humaines. Voici la statistique: 22 % des étudiants de collèges communautaires au Canada ont des diplômes universitaires. Le système fonctionne à l'envers, ce devrait être l'inverse.

Je sais que mon temps est presque écoulé, mais permettez-moi de dire à la Chambre de commerce du Canada, au sujet d'un des commentaires formulés, que ce ne devrait peut-être pas être les orienteurs qui aiguillent les jeunes hommes et les jeunes femmes vers les emplois. Il devrait peut-être s'agir de conseillers en emploi. Encore une fois, ce n'est pas la solution, mais ça en fait partie.

Veillez répondre rapidement, je sais que je...

• (1725)

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Il reste 10 secondes.

Des voix: Oh, oh!

Mme Sarah Anson-Cartwright: D'accord, merci.

Je suis tout à fait d'accord. Je crois que la préoccupation des parents devrait être que leurs enfants réussissent, peu importe la voie qu'ils choisissent, et qu'il y ait un débouché au bout de leur formation et de leurs études. S'il faut vraiment creuser et obtenir de meilleurs renseignements pour savoir quels emplois nous conviennent et où sont les occasions compte tenu de nos intérêts et de nos études, alors faisons-le, et il faut le faire de façon aussi intrusive que nécessaire, parce que c'est vraiment ce dont on a besoin, je crois.

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Merci.

Monsieur Scarpaleggia.

M. Francis Scarpaleggia (Lac-Saint-Louis, Lib.): Merci beaucoup. Je suis un nouveau membre du comité. Je remplace quelqu'un.

J'y pense... Nous réfléchissons tous beaucoup à cette question. On nous dit qu'il faut favoriser la formation sur place et que les gouvernements doivent investir davantage là-dedans. Il y a différents modèles, bien sûr. Le gouvernement a défini le modèle actuel, et il y aura un financement et ce genre de choses, mais j'essaie de comprendre la dynamique de toute cette question.

Il y a ces écoles, les collèges communautaires, qui enseignent des compétences précises. Ce peut être dans des domaines fondés sur les connaissances, comme le génie ou le droit, et les collèges communautaires enseignent plein de compétences différentes en utilisant de l'équipement réel et ainsi de suite.

Puis, lorsqu'on pense au milieu de travail, on pense à l'employeur qui embauche quelqu'un qui a fréquenté, disons, le Collège Algonquin et qui connaît la conception et la fabrication assistées par ordinateur, par exemple. Il lui offre un poste et il doit ensuite lui montrer des choses sur ce qui est produit, et ainsi de suite. C'est davantage un processus d'apprentissage.

Lorsqu'on parle de l'argent dont les entreprises ont besoin pour la formation, de quoi parle-t-on? Comme je le dis, le système scolaire donne aux gens les compétences et, oui, les gens doivent choisir le bon domaine, parce qu'il faut bien être utile dans la vie — sauf si on est politicien, j'imagine. Alors quel est le rôle — j'imagine que ma question est un peu naïve, et mon objectif est aussi d'obtenir une réponse — de l'employeur dans tout cela, à part montrer au nouvel employé, qui a déjà certaines compétences de base, les particularités du produit ou du système de l'entreprise et ce genre de choses?

Lorsqu'une entreprise dit qu'elle a besoin de plus d'argent pour la formation, de quoi parle-t-elle?

Mme Sarah Anson-Cartwright: Je vais commencer, puisque je représente des entreprises, tout comme ma collègue, Monique.

Je ne crois pas que nous demandions plus d'argent pour la formation, mais certains ont exprimé l'intérêt d'investir davantage pour former leurs employés. C'est quelque chose qu'on voit souvent dans les recherches, soit que les entreprises canadiennes ne semblent pas investir directement dans la formation comme les entreprises américaines le font.

Mais il faut tenir compte de la formation en cours d'emploi. Comme la représentante de la FCEI l'a dit, dans les petites entreprises, qui, ensemble, ont un très grand impact, on estime à

18 milliards de dollars par année les coûts de formation informelle en cours d'emploi des employés. Et là, on ne compte pas des investissements officiels et directs.

La mise à niveau des compétences qui est nécessaire...

M. Francis Scarpaleggia: Puis-je vous interrompre? Je ne veux pas faire de la provocation, mais sommes-nous en train de dire que des entreprises, surtout les petites entreprises, dans le secteur du détail, par exemple, ou dans le secteur de l'hôtellerie, qui doivent montrer à leurs employés les différentes étapes des processus en place; après tout, cela fait partie de l'orientation des nouveaux employés... Disons-nous que ces entreprises ont besoin de subventions salariales durant la période où un nouvel employé n'est pas aussi productif qu'il le sera un an plus tard? Parlons-nous vraiment de subventions salariales à même les deniers publics pour assurer la formation au sein des entreprises?

Mme Sarah Anson-Cartwright: Voulez-vous répondre, Monique?

Mme Monique Moreau: Bien sûr. Je vais répondre.

Des recherches ont prouvé que la façon la plus efficace d'aider une entreprise est de réduire ses cotisations sociales. Ce que nous suggérons, et nous en avons fait la promotion dans le passé, ce sont des choses comme un crédit à l'embauche de l'AE pour les plus petites entreprises, celles dont la masse salariale est inférieure à environ 400 000 \$. Lorsque ces entreprises augmentent leur masse salariale de 10 000 \$, elles obtiennent jusqu'à 1 000 \$ de crédit d'impôt de l'Agence du revenu du Canada. Cette administration ne relève pas d'elles. C'est l'Agence du revenu du Canada qui décide. Elles n'ont pas à présenter de demande pour quoi que ce soit. Le crédit est calculé automatiquement à la fin de l'année. Si l'entreprise a affiché une augmentation de ses cotisations fiscales au cours de la dernière année, c'est très probablement parce qu'elle a formé quelqu'un ou qu'elle a embauché un nouvel employé.

Je crois qu'il faut remettre un peu en question l'idée selon laquelle les employeurs n'en font pas assez. Comme Mme Anson-Cartwright l'a mentionné, notre recherche révèle que les petites entreprises investissent 18 milliards de dollars par année. Oui, une partie de cet argent concerne une formation propre à l'entreprise, mais, dans d'autres cas, c'est pour donner une première chance, aux jeunes surtout. Elles enseignent les fondements du service à la clientèle. Elles enseignent des compétences de base liées à la responsabilité et à la gestion. Toutes ces compétences sont transférables, et c'est ce qui se produit.

Nous subissons une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée parce que les plus grandes entreprises viennent et nous prennent ces employés nouvellement formés par les petites entreprises et leur offrent mieux.

• (1730)

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Désolé, votre temps est écoulé. Merci.

Monsieur Hawn.

L'hon. Laurie Hawn (Edmonton-Centre, PCC): Merci à vous tous d'être là.

Certains d'entre vous ont-ils participé à la mission d'enquête en Allemagne menée par le ministre Kenney récemment? Deux d'entre vous y ont participé.

Je vais commencer par Mme Anson-Cartwright.

Pouvez-vous me décrire en 60 secondes ce que vous avez appris? J'ai parlé à M. Kenney, et il me disait qu'ils font des choses assez remarquables en ce qui concerne l'emploi chez les jeunes, l'apprentissage et ce genre de choses. Qu'est-ce qui était excellent? Et qu'est-ce que le Canada pourrait envisager de faire?

Mme Sarah Anson-Cartwright: Merci beaucoup, monsieur Hawn.

Absolument, il y a eu beaucoup de leçons à retenir. Nous étions en Allemagne. Je crois que nous sommes tous d'accord sur le fait qu'ils ont, de loin, l'approche en matière d'apprentissage la plus intégrée, structurée, ancrée dans l'histoire et institutionnalisée de la planète. En passant, cela dépasse de loin les domaines où nous offrons une formation en apprentissage. En Allemagne, il y a 350 professions auxquelles on accède par l'apprentissage. Ils ratissent beaucoup plus large.

Au Canada, 77 % des apprentis travaillent en fait dans des petites et moyennes entreprises. Nos petites entreprises ont de la difficulté à embaucher un apprenti et à le maintenir en poste. Il faut parfois le mettre à pied et ce genre de choses. En Allemagne, ils ont trouvé une façon de créer un consortium de petites entreprises pour les aider en ce sens. C'est une approche très utile. Comme je l'ai dit, tout est très structuré, et les employeurs, les éducateurs, les gouvernements et les syndicats y adhèrent tous. Ils sont tous assis à la même table. Il faudrait vraiment un leadership déterminé pour réaliser une telle approche au Canada.

L'hon. Laurie Hawn: On ne pourrait pas y arriver du jour au lendemain, mais vous êtes à la table.

Monsieur Reid.

M. Sean Reid: J'aimerais compléter ce que Sarah a dit. Il y a deux autres leçons que nous avons tirées du voyage.

Pour commencer, j'ai parlé des obstacles liés aux perceptions dans ma déclaration. Un des chefs d'entreprise que nous avons rencontrés a parlé du fait qu'il y a là-bas autant d'estime pour les métiers que pour les domaines universitaires. Essentiellement, environ 60 % des personnes qui terminent leurs études acquièrent un métier. Pour le dire simplement, les métiers bénéficient d'une presse plus favorable.

Deuxièmement, la mobilité et l'harmonisation du système à l'échelle du pays sont remarquables là-bas. J'ai dit que la mobilité était un obstacle ici. Là-bas, un apprenti peut sans problème passer d'un endroit à un autre, ou encore changer de volet. Il bénéficie de la mobilité nécessaire pour trouver la situation qui lui convient. Ce n'est tout simplement pas possible dans notre système actuel. C'est un autre domaine où nous pourrions assurément apporter certaines améliorations.

L'hon. Laurie Hawn: Cela découle-t-il simplement du fait que, géographiquement, les occasions sont plus près les unes des autres qu'ici, au Canada?

M. Sean Reid: C'est aussi une question de système. Ils parlent là-bas de la « perméation ». Il y a beaucoup de perméabilité là-bas entre les différents volets. C'est un choix conscient qu'ils ont fait pour leur système.

L'hon. Laurie Hawn: Je crois que le point important que vous avez soulevé ici, et je crois que Mme Anson-Cartwright l'a mentionné aussi dans ses commentaires, c'est l'estime dont bénéficient les métiers.

M. Sean Reid: C'est évident.

L'hon. Laurie Hawn: Monsieur Pilarski, en ce qui concerne la recherche et le développement liés au marché du travail ou à

l'enseignement, je crois comprendre qu'environ 98 % des fonds sont fournis aux universités, et que les écoles de métiers spécialisés obtiennent environ 2 %. Il est évident que vous procédez à beaucoup de formation dans les métiers, et votre réponse sera peut-être hautement subjective. Si vous pouviez faire passer ces pourcentages de 98 et 2 % à 95 et 5 % dans des endroits comme l'Alberta et ailleurs, quel impact cela pourrait-il avoir sur le renforcement du marché du travail?

M. Peter Pilarski: Pour commencer, le SAIT, le Southern Alberta Institute of Technology, fait un petit peu plus de recherche et de développement que le NAIT, le Northern Alberta Institute of Technology. C'est davantage un établissement technique de recherche. Je crois que vous pouvez constater que le SAIT a une approche différente. Par exemple, il a mis sur pied un programme de formation en construction qui mène à un grade. En fait, il a pris les métiers et été en mesure d'ajouter une plus-value à un certificat d'une école des métiers standard et donner à des personnes l'occasion de poursuivre des études supérieures.

Je ne sais pas si je répons à votre question, mais on met un accent tout particulier sur ces choses au SAIT, et on commence en fait à voir certains résultats. Peut-être que si nous avions plus d'argent à consacrer à la recherche et au développement dans les écoles des métiers, il y aurait davantage de ce type d'innovation.

• (1735)

L'hon. Laurie Hawn: Je ne sais pas ce que la différence de 3 % donnerait en dollars, mais je crois bien que, en toute franchise, le NAIT et le SAIT et les autres écoles du genre seraient probablement aux anges s'ils pouvaient obtenir ce genre de financement.

M. Peter Pilarski: Je suis tout à fait d'accord.

L'hon. Laurie Hawn: Je poursuis avec vous, monsieur Pilarski.

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Votre temps est presque écoulé, monsieur Hawn.

L'hon. Laurie Hawn: Eh bien, il m'en reste quand même.

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Votre temps est pas mal écoulé. Je veux être équitable avec tout le monde.

Monsieur Rankin.

M. Murray Rankin (Victoria, NPD): Merci à tous nos témoins pour votre patience. Vos exposés étaient tous excellents.

J'ai seulement deux ou trois minutes.

Je veux vous rendre justice, monsieur DiCaro, parce que je ne crois pas qu'on vous a demandé de parler de vos deux autres recommandations. Vous accepterez peut-être d'en dire davantage à ce sujet. Vous en aviez trois, si je me rappelle bien, et vous avez seulement eu le temps d'en mentionner une avant d'être interrompu.

M. Angelo DiCaro: Oui, je l'apprécie.

Comme je l'ai mentionné, la première recommandation concernait l'examen des secteurs du détail et de l'hôtellerie et la tenue d'un dialogue multipartite dans ces secteurs. L'objectif serait de discuter de choses comme la formation axée sur les compétences en cours d'emploi et la façon de l'améliorer, surtout en ce qui concerne les jeunes travailleurs. La discussion porterait aussi sur la formation axée sur les compétences de base transférables, dont les syndicats s'occupent parfois et portent le fardeau ou pour laquelle ils fournissent un soutien. Il pourrait y avoir un dialogue à ce sujet. Il n'y en a pas actuellement au Canada.

La deuxième suggestion que nous avions était d'établir des cibles d'emploi pour les jeunes dans le cadre des projets d'infrastructure publique majeurs. Nous avons pu observer certaines réussites à ce sujet, et les choses ont un peu avancé dans la province de l'Ontario.

De plus, il faut vraiment essayer de raffermir les programmes de subventions salariales actuels. Actuellement, bon nombre de ces programmes sont offerts partout au pays et ciblent beaucoup les emplois à court terme. Si l'on pouvait offrir de telles subventions pour des emplois de plus longue haleine et permanents, je crois que cela pourrait vraiment nous aider à régler certains des problèmes que nous avons en ce qui concerne les mauvais résultats sur le marché du travail.

M. Murray Rankin: Ma prochaine question est destinée à M. Lortie.

J'aimerais que vous nous parliez un peu plus des pensions. Pour commencer, j'ai vraiment apprécié ce que vous avez dit dans votre mémoire au sujet de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Je sais à quel point cela sera difficile. Cependant, puisque vous avez dit quelque chose que je n'ai pas vraiment compris, j'aimerais approfondir cette question avec vous.

Vous dites dans votre mémoire que, d'après vous, le gouvernement fédéral doit assurer un leadership et promouvoir l'amélioration des régimes de pension au Canada. Puis, vous dites qu'il doit aussi accorder une priorité au droit que devraient avoir tous les travailleurs d'être couverts par un régime de pension auquel tous les employeurs doivent cotiser aux termes de la loi. Eh bien, n'est-ce pas là tout simplement la description du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec? Ou tentez-vous de dire autre chose, comme le fait que cette exigence n'est pas appliquée ou je ne sais quoi?

M. Jean Lortie: Eh bien, ce n'est pas suffisant. Le Régime de pensions du Canada ou celui du Québec n'est pas suffisant pour que les travailleurs aient un revenu suffisant lorsqu'ils prennent leur retraite, à 67 ans. Ce que nous demandons, c'est d'exiger que les employeurs au Canada contribuent à un REER, ou à un régime de pension à prestation déterminée, au moins, pour s'assurer qu'ils attirent des travailleurs ou les maintiennent en poste. Les jeunes travailleurs qui arrivent sur le marché veulent un bon emploi et se disent: « Je vais peut-être investir quelques années ici. Je vais peut-être aller ailleurs. Mais pour toutes ces années durant lesquelles je travaillerai à différents endroits, je veux un régime de pension. »

M. Murray Rankin: Pourquoi ne pas simplement utiliser les régimes de pension actuels du Canada et du Québec et y mettre plus d'argent et imposer des cotisations plus élevées afin que les gens aient une retraite décente? Pourquoi n'essaierions-nous pas de simplement améliorer le Régime de pensions du Canada, qui est déjà obligatoire de toute façon? Pourquoi parler des REER et de tout le reste?

M. Jean Lortie: D'accord, c'est un régime tripartite. Les employés devraient y cotiser obligatoirement. Ce n'est pas un REER volontaire, dans lequel les gens décident de verser 2 % de leur rémunération. Ils vont à la Banque TD et l'investissent ou je ne sais quoi. Quelqu'un investit votre argent. Les employeurs devraient contribuer et, bien sûr, le gouvernement, fédéral ou provincial, selon la région, contribuerait aussi. Ce serait un régime tripartite. Les employés devraient investir une partie de leur salaire dans une visée à long terme, soit d'avoir des actifs financiers suffisants au moment de la retraite, un filet de sécurité.

• (1740)

M. Murray Rankin: Je comprends.

M. Jean Lortie: En s'assurant que le régime est obligatoire... Actuellement, on constate que la plupart des employés ne contribuent pas si l'employeur ne contribue pas. Ou les employeurs contribuent uniquement si l'employé le fait. C'est volontaire. À 25 ans, on veut une Camaro, un véhicule rouge. On ne veut pas un régime de pension, parce qu'on se croit éternel, mais, 40 ans plus tard...

M. Murray Rankin: Vous n'avez rien.

M. Jean Lortie: ... vous vieillissez et vous n'avez rien, sauf le régime de pension public.

M. Murray Rankin: Merci pour ces éclaircissements.

J'aimerais poser ma prochaine question à Mme Moreau. Je voulais aussi vous donner l'occasion d'en dire un peu plus au sujet de vos trois recommandations.

J'aimerais que vous parliez davantage de la recommandation selon laquelle il faudrait créer un crédit d'AE pour la formation ou mettre à jour le crédit d'AE pour l'embauche en ciblant les jeunes. J'aimerais aussi que vous nous parliez de la formation informelle en cours d'emploi. Pouvez-vous nous préciser ce dont vous parlez?

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Il vous reste moins de 30 secondes.

Mme Monique Moreau: Rapidement, selon nous, c'est une façon utile d'inciter les employeurs à continuer d'embaucher des employés. Les charges sociales sont un obstacle important pour les petites entreprises qui veulent embaucher. Essentiellement, elles ne fluctuent pas en fonction des recettes. Il faut les payer qu'on fasse de l'argent ou non durant l'année. Si nous voulons encourager les employeurs à embaucher des jeunes, en particulier, une des façons de le faire pourrait être de contrebalancer les cotisations à l'AE faites durant la période où ils embauchent et forment une nouvelle personne et pendant laquelle ils ne travaillent pas eux-mêmes dans leur entreprise.

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Merci.

Allez-y, monsieur Allen.

M. Mike Allen (Tobique—Mactaquac, PCC): Merci à nos témoins. Je vous remercie aussi de votre patience.

Je crois qu'il faut préciser pour le compte rendu que le RPC est encore accessible à l'âge de 65 ans. C'est la SV qui est accessible à 67 ans, et c'est encore seulement en 2029 que ce changement sera complété. Je veux simplement que cela soit clair.

Madame Moreau, j'aimerais vous poser une question au sujet de la diapositive 8, dans laquelle vous parlez des principales pénuries de main-d'oeuvre par niveau de compétence. Le premier niveau, ce sont les postes qui exigent une formation en cours d'emploi, et le deuxième, qui était sorti d'un grand nombre de réponses, ce sont les postes exigeant un diplôme d'études secondaires ou une formation professionnelle.

Compte tenu d'une telle réponse de vos membres, estimez-vous que ce seraient de bons candidats pour quelque chose comme une subvention à l'emploi?

Mme Monique Moreau: Absolument, je crois que les petites entreprises appuient l'objectif et le principe sous-jacent de la Subvention canadienne pour l'emploi tant qu'elle est administrée en tenant compte des réalités des petites entreprises. Nous connaissons les détails sous peu à mesure que tout est mis en oeuvre dans les provinces, bien sûr, mais, pour bon nombre de propriétaires de petites entreprises, il ne doit pas y avoir de paperasserie, ou il ne doit pas y avoir trop de documents à remplir et il faut que les paiements qui seront versés par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux le soient rapidement.

En ce qui concerne la reconnaissance des contributions que font les employeurs pour la formation en cours d'emploi et la formation officielle, nous croyons que c'est une option, et ils sont prêts à en faire l'expérience. C'est ce que nos membres nous ont dit, ils sont intéressés à mettre cela à l'essai.

M. Mike Allen: Merci beaucoup.

J'aimerais poser ma prochaine question à M. Pilarski, M. Reid et M. DiCaro. Je poursuis dans la même veine que M. Hawn. Je crois qu'il voulait poser une question sur les subventions aux apprentis et les prêts sans intérêts aux apprentis.

Selon vous, est-ce quelque chose qui sera utile?

M. Sean Reid: Cela ne fait aucun doute. Le prêt pour l'apprentissage sera...

En fait, selon moi, pour revenir à la question de savoir si les employeurs ont besoin de plus d'argent, ce que nous devons faire, c'est créer une demande du côté des métiers, auprès des éventuels gens de métier. Le fait de retirer les obstacles comme les coûts, la mobilité et les mauvaises perceptions permettra d'accroître le nombre de travailleurs potentiels. Selon moi, c'est sur cela qu'il faut mettre l'accent.

M. Peter Pilarski: J'aimerais ajouter quelque chose. Il ne fait aucun doute que les programmes de prêts et de subventions seront utiles ou le sont. Cependant, selon moi, il y a d'autres obstacles liés à ce que Sean dit. Par exemple, les écoles de métiers ne sont pas assez souples actuellement. Elles offrent des programmes qui durent un certain temps. Les cours ne se poursuivent pas l'été. Il n'y a pas de cours le soir.

On peut structurer la formation dans les métiers de différentes façons afin de la rendre plus accessible pour les étudiants et pour les entreprises aussi, en fait. Je crois que nous devons adopter un point de vue plus général pour voir de quelle façon nous pouvons organiser nos systèmes de formation pour accroître le nombre d'étudiants.

M. Angelo DiCaro: Je ne sais pas dans quelle mesure je peux ajouter quelque chose à ce qui a déjà été dit, mais, d'après nos interactions avec nos membres plus jeunes, bon nombre travaillent encore dans les usines de fabrication, comme certains d'entre vous l'ont mentionné... Leur nombre diminue encore très rapidement. Beaucoup d'entre eux se sont dits frustrés parce que les gens plus âgés restent en poste longtemps, ce qui ne permet pas d'offrir des occasions d'apprentissage au sein des installations de fabrication où ils travaillent actuellement. Ils attendent leur tour que ces occasions se présentent.

La question des retraites est peut-être un problème ou quelque chose dont il faut tenir compte à ce sujet. Puis, une fois que nous aurons formé ces apprentis, où iront-ils? Nous avons perdu une très grande quantité d'emplois dans le domaine de la fabrication, où on a habituellement besoin de travailleurs spécialisés. Je crois que c'est un autre aspect de la question: qu'arrivera-t-il dans ce secteur qui a déjà

été un secteur où il y avait vraiment beaucoup d'emplois pour les jeunes? Tout ça a un peu disparu. Il faut se demander où seront les débouchés à long terme.

• (1745)

M. Mike Allen: J'aimerais poser la question qui suit.

Je sais, monsieur Pilarski, que vous avez soulevé la question et que vous avez parlé de la province de l'Alberta et de la province du Nouveau-Brunswick, qui le faisaient au début des années 1990. Elles ont sorti les métiers des écoles. Je crois que nous en payons le prix actuellement, parce que nous avons perdu une génération de gens de métier qui, actuellement, travailleraient très probablement et seraient disponibles. Maintenant, ils sont sur le marché. Certains d'entre eux travaillent, et probablement que d'autres n'ont pas trouvé d'emploi.

C'est peut-être un autre aspect des choses où il faut se tourner vers l'expérience allemande. Pour essayer de tout réunir, au Canada, il faudrait avoir... Nous avons parlé de reconnaissance mutuelle, et de ce genre de choses. Je me demande si c'est quelque chose que le gouvernement fédéral pourrait essayer de faciliter en ce qui concerne les obstacles au commerce intérieur, parce que l'éducation est une compétence provinciale. Nous avons ici toutes ces questions qu'il faut soulever et qui ne se posent probablement même pas en Allemagne. N'est-ce pas là une question sur laquelle le gouvernement fédéral devrait se pencher dans le cadre de ses discussions sur le commerce intérieur?

M. Peter Pilarski: J'ai deux ou trois choses à dire. Par le passé, le gouvernement fédéral appuyait l'enseignement des métiers à l'école secondaire de la façon que j'ai décrite. Cela est disparu en partie en raison de la fin du financement du gouvernement fédéral. C'est pourquoi je soumets cette recommandation. Mais il ne fait aucun doute que, pour supprimer les obstacles au commerce intérieur, il faut absolument...

L'Allemagne est confrontée à cela en tant que pays. Notre problème, c'est que nous avons 10 provinces et 3 territoires, et que nous avons chacun notre propre ensemble de règles, et que, en réalité, il y a d'importantes restrictions liées au commerce intérieur.

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Merci, monsieur Pilarski. C'est tout.

Monsieur Dubé.

[Français]

M. Matthew Dubé: Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Tandis que nous nous attachons à rectifier les faits, je pense que j'ajouterais mon grain de sel en disant que c'est exactement en 2029 que certains des gens de ma génération — dont traite l'étude — vont prendre leur retraite, donc, selon moi, il est important de le mentionner.

[Français]

Monsieur Lortie, cela étant dit, j'aimerais en savoir un peu plus sur la réforme de l'assurance-emploi. On parle, par exemple, du secteur du tourisme, qui emploie beaucoup de jeunes. Ce secteur peut parfois offrir des emplois saisonniers. Dans cet esprit, la réforme de l'assurance-emploi affecte-t-elle la situation de l'emploi chez les jeunes?

M. Jean Lortie: C'est le cas.

Je suis le coprésident canadien du Conseil canadien des ressources humaines en tourisme.

On constate que cette réforme de l'assurance-emploi agit comme un repoussoir pour les jeunes qui entrent sur le marché du travail, notamment dans l'industrie du tourisme, qui est une industrie hautement saisonnière.

Nous avons mené des études au Québec et au Canada. En effet, je siège aussi au comité pancanadien. Nous avons critiqué cette réforme de l'assurance-emploi parce que nos études ont démontré qu'elle avait un impact sur ceux et celles qui intégreraient une industrie employant beaucoup de jeunes. Elle ferait en sorte que ces jeunes ne pourraient pas bénéficier, s'ils en avaient besoin, du programme d'assurance-emploi tel qu'il existait. Je trouve et on considère que ce n'était pas une bonne réforme, particulièrement pour une industrie qui embauche autant de Canadiens, et surtout des jeunes Canadiens pour qui c'est un premier emploi et une première expérience d'emploi au Canada.

M. Matthew Dubé: Cela doit aussi alimenter le sous-emploi.

Les jeunes et les moins jeunes parlaient beaucoup, il y a un certain temps, soit lors du débat sur la réforme en général, de la question de forcer les gens à accepter un emploi pour lequel ils sont surqualifiés. Quand on parle beaucoup de sous-emploi pour les jeunes, cela doit être une facette assez importante de la discussion.

M. Jean Lortie: Cela va faire baisser la qualité des emplois dans l'industrie du tourisme. On parlait beaucoup d'emplois qualifiés, d'emplois pour des jeunes qui ont des métiers. Cela va certainement disqualifier cette industrie, qui va devenir une prison d'emploi s'il est question d'avoir droit à des prestations ou pas. Ce n'est certainement pas une bonne nouvelle pour cette industrie.

M. Matthew Dubé: J'ai une question pour Mme Anson-Cartwright concernant les chambres de commerce.

J'ai beaucoup aimé la mention *either/or response*.

On parle beaucoup de l'éducation universitaire en opposition à la formation de la main-d'oeuvre. Pouvez-vous nous en parler davantage? On entend beaucoup parler de préjugés d'un côté comme de l'autre, mais je pense que les deux peuvent coexister. C'est bien ce que vous dites, n'est-ce pas?

Mme Sarah Anson-Cartwright: En effet, mais je vais répondre en anglais, s'il vous plaît.

[Traduction]

Tout à fait.

C'est ce qu'il y a de si fascinant et stimulant, c'est-à-dire que, lorsque nous examinons les emplois en demande, il y en a, si vous voulez, dans toutes les parties du spectre. Je ne dis pas que nous ne devrions pas nous concentrer sur la création d'une appréciation et d'un respect beaucoup plus grands à l'égard non seulement des compétences liées aux métiers spécialisés, mais également du fait qu'il est possible de toucher un salaire plutôt élevé, aujourd'hui. C'est une chose que, selon moi, les parents doivent savoir.

Aussi, nous avons besoin de plus de ce que nous appelons des universitaires hautement qualifiés dans les domaines de l'ingénierie, comme je l'ai dit, dans le secteur des soins de santé — il y a encore une grande demande dans ce domaine, si nous nous fions aux prévisions —, et d'informaticiens. Vous avez probablement entendu dire de la part des intervenants du secteur des technologies de l'information qu'il y a un besoin criant de personnel dans le domaine.

Tout à fait, cela touche l'ensemble du spectre. Cependant, nous devons adopter une approche très stratégique à l'égard de l'endroit où se trouvent ces emplois attendus dans les professions en demande

et de la façon dont cela s'harmonisera avec les endroits où les occasions se présenteront dans le pays, dans l'avenir.

● (1750)

[Français]

M. Matthew Dubé: Merci.

Ma dernière question s'adresse à M. DiCaro.

Vous avez parlé du secteur manufacturier. On a beaucoup parlé pendant cette étude de la question de la mobilité de la main-d'oeuvre et des gens qui quittent des communautés pour trouver de l'emploi ailleurs. Cela doit un peu jouer dans cette discussion. Est-ce que c'est un problème? Ce n'est pas qu'on ne veut pas que les gens aillent ailleurs, mais trouver un équilibre est-il un défi? On ne veut pas que les communautés et les régions se vident, mais on veut toutefois que les jeunes puissent se déplacer pour trouver de l'emploi.

Quels sont les défis, selon vous?

[Traduction]

M. Angelo DiCaro: C'est un très bon point. Le groupe qui a été touché le plus par le déclin du secteur manufacturier, ce sont les jeunes. Ils sont les derniers à avoir été embauchés et sont, habituellement, les premiers à être mis à pied lorsque les choses tournent au vinaigre.

Encore une fois, nous pouvons jeter un coup d'oeil, de façon isolée, aux communautés dont le taux de chômage chez les jeunes est parmi les plus élevés au Canada. Bon nombre d'entre elles se trouvent en Ontario. À des endroits comme London et Windsor, il y a eu, manifestement, un exode massif des emplois du secteur manufacturier. Nous le savons. Cela force certains jeunes à prendre d'importantes décisions quant à l'endroit où ils iront vivre et fonder une famille. Ils ont parfois une famille. Comment peuvent-ils perturber cette vie familiale pour aller s'établir ailleurs?

Ce sont des problèmes, mais, en même temps, pour comprendre les défis liés à la mobilité sur le marché du travail dans ce cas, il est important que nous examinions la situation d'un oeil très critique, en sachant qu'il y a un autre aspect à cela dont on ne peut tout simplement pas faire fi. Je pense que c'est essentiel.

J'ai seulement une autre chose à dire à ce sujet. Une des choses que nous avons observées en Ontario, et cela est lié à l'une des recommandations, c'est un investissement dirigé dans les projets d'infrastructure, comme ce qui s'est produit lorsque la ville de Toronto a fait l'achat de wagons de métro. Il y avait une disposition qui prévoyait que les wagons devaient être construits au Canada.

Grâce à cette disposition, les wagons ont été fabriqués dans une usine, à Thunder Bay. Cela a sauvé l'usine. Il s'agissait d'une usine de Bombardier à Thunder Bay. Une très vieille usine. Grâce à la disposition, cela a attiré 500 nouveaux jeunes travailleurs, qui touchent maintenant 30 \$ ou plus l'heure, bon nombre d'entre eux dans des métiers spécialisés. Tout cela était attribuable à de bonnes politiques qui ont permis d'affecter des dépenses publiques à la sauvegarde d'une usine et au maintien d'emplois du secteur manufacturier dans une collectivité éloignée.

Pour nous, il y a là quelque chose que nous devrions explorer, et non rejeter en fonction d'idées protectionnistes et économiques traditionnelles. Cela pourrait entraîner des résultats concrets. Je pense que c'est, d'une certaine façon, une des solutions à ce problème.

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Merci.

C'est moi qui poserai la dernière série de questions. Je veux très rapidement changer l'orientation de la discussion. À la dernière réunion, il m'est arrivé quelque chose dont je veux vous faire part.

Je pense que je vais m'adresser à vous, Monique, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, mais n'importe qui d'autre peut répondre également.

J'ai participé à un forum avec des propriétaires d'entreprise. Cela remonte à quelques années. Au cours d'une conversation, nous avons parlé du legs, du fait de confier l'entreprise aux jeunes. La grande majorité des gens ont répondu: « Il n'y a pas la moindre chance que mon jeune... » Il s'agissait de professionnels, ceux-là mêmes dont vous parlez maintenant. Nous parlons de ces parents-là. Quelle était la raison? Parce qu'ils ne pouvaient pas compétitionner avec certains emplois du secteur public.

Je veux que vous nous donniez votre avis là-dessus et voir si nous n'oublions pas un élément qui est très important également, le fait que... par exemple la police et les pompiers... Si vous voulez parler de cela, ou si quiconque veut en parler, allez-y, je vous en prie.

Mme Monique Moreau: Nous avons un document de recherche intitulé WageWatch que nous allons mettre à jour cette année selon les nouvelles données de Statistique Canada, qui ont révélé que, au sein de la fonction publique fédérale, je crois... Je me trompe peut-être, et il s'agit peut-être de l'ensemble de la fonction publique, mais je pense que c'est seulement à l'échelon fédéral. Lorsqu'on examine seulement les salaires, qu'on compare des pommes avec des pommes, les mêmes emplois, et les codes de Statistique Canada, les gens qui travaillent dans le secteur public ont un salaire de 18 % plus élevé que celui de ceux qui travaillent dans le secteur privé. Lorsqu'on tient compte des avantages sociaux, cela s'élève à 40 %. Donc, le propriétaire d'une petite entreprise ne peut pas compétitionner.

De plus, certains de nos membres nous appellent et nous disent qu'il ne s'agit pas nécessairement que du secteur public, puisque quelqu'un, de l'autre côté de la rue, peut offrir 50 ¢ de plus l'heure, ce qui fait que les employés partent. Lorsque le propriétaire d'une petite entreprise a consacré un, deux ou cinq ans à former une personne et qu'une grande entreprise vient s'établir et embauche cette personne pour 1, 2 ou 3 \$ de plus, il doit tout recommencer.

Tout cela fait en sorte qu'il est extrêmement difficile pour nos membres, et même pour notre propre organisation, de compétitionner, particulièrement ici, à Ottawa, pour garder des employés en raison des postes très bien rémunérés dans le secteur public.

• (1755)

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Pourrions-nous avoir ces statistiques dont vous avez parlé? Pourriez-vous les envoyer au comité?

Mme Monique Moreau: Je peux certainement vous envoyer l'ancien rapport, oui.

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Sarah, aviez-vous quelque chose à ajouter?

Mme Sarah Anson-Cartwright: Oui, s'il vous plaît.

Je reçois de l'information de nos membres de partout au pays. Je veux vous donner un exemple.

La Chambre de commerce de St. John's a un membre qui, selon ce qu'on m'a dit, est une petite entreprise qui s'occupe de l'entretien de bureaux et d'autres endroits du genre. Cette entreprise a beaucoup de difficulté, étant donné le salaire offert dans le secteur public pour des emplois dans le domaine de l'entretien dans des hôpitaux et ailleurs,

à attirer et retenir les travailleurs au salaire qu'elle peut offrir pour être compétitive dans sa région. Voilà sa situation, et, pourtant, comme elle offre un salaire qui est comparé à celui du secteur public, elle ne peut même pas attirer des travailleurs étrangers temporaires. L'entreprise perd sur tous les tableaux, pour ainsi dire.

Ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres.

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Est-ce que quelqu'un d'autre veut ajouter quelque chose, rapidement avant que je pose ma question suivante?

Monsieur DiCaro.

M. Angelo DiCaro: Je me sens obligé de dire quelque chose à ce sujet. Il s'agit davantage du principe lié à cela, et j'apprécie le fait que nous puissions nous pencher sur des questions de compétitivité.

Dans le document que nous vous avons préparé, j'ai inclus certains graphiques. De bien des façons, en ce qui concerne les emplois pour les jeunes dans le secteur public, les autres secteurs où les salaires sont le plus élevés qui, en moyenne, offrent les meilleurs salaires pour les jeunes travailleurs sont, de façon générale, tous en déclin. Ce à quoi nous assistons, c'est une sorte de reconfiguration des emplois disponibles pour les jeunes, et pour tous les travailleurs, d'ailleurs. Ils sont, en quelque sorte, associés à des emplois offrant un faible salaire.

Tôt ou tard, nous allons devoir nous pencher sérieusement sur la question et dire que, autant qu'une entreprise d'entretien sous-traitante veut entrer dans le secteur hospitalier et offrir un salaire de 11 \$ l'heure, par exemple, seulement pour...

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Je vais vous interrompre une seconde. Je vais vous donner l'occasion de continuer, mais ce que je veux dire, c'est la chose suivante. Ce que nous essayons de faire valoir, ici, c'est que les jeunes ne font pas les bons choix. Ils s'inscrivent à des programmes, mais nous ne disons pas nécessairement qu'il y a des emplois. Les parents disent: « Ne fais surtout pas cela; tu vas devenir ceci. »

Seriez-vous d'accord pour dire que cela fait partie du problème?

M. Angelo DiCaro: Oui, je serais d'accord, et, encore une fois, pour revenir au point que j'ai soulevé plus tôt, mais, de toute façon, seulement pour préciser...

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Très rapidement, je suis à court de temps, donc je veux être équitable pour les autres, également.

Je suis très intrigué lorsque je vous entends parler de la relation de travail que vous avez, dans un premier temps, avec vos travailleurs et le syndicat. C'est fantastique. Angelo, je dois vous dire quelque chose. Vous êtes une nouvelle génération de syndicat. Je me rappelle la vieille époque du TCA, par exemple. Nous parlions de cicatrices, et je vais vous dire, la première fois que le TCA m'a rendu visite dans mon bureau, j'ai été cicatrisé. J'ai été blessé émotionnellement.

Je suis donc très heureux de voir cela. La raison pour laquelle je dis cela, c'est que je vois poindre une nouvelle façon de penser lorsque nous parlons du fait d'examiner l'éducation et de ce que nous observons en Allemagne. Est-ce une chose que nous commençons à voir de plus en plus, c'est-à-dire que les syndicats...?

Je me souviens d'avoir dit à des représentants qui sont venus que rien n'allait changer si nous ne nous retrouvons pas tous les manches et disons: « Comment pouvons-nous faire pour que cette entreprise devienne, à nouveau, la meilleure au monde? » Est-ce le genre d'attitude qui commence à prendre de l'ampleur sur le marché du travail, aujourd'hui?

M. Angelo DiCaro: Je présume que vous voulez que je réponde à cela.

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Je vais demander à M. Reid également, donc vous avez quelques secondes, puis ce sera M. Reid.

M. Angelo DiCaro: Pour vous donner une réponse courte, je crois que oui. Je pense qu'il s'agit de problèmes communs auxquels nous tentons de trouver des solutions communes.

Il y a une chose dont je veux parler, qui est un peu décevante, c'est que certaines des tribunes où il y a ce genre de dialogue de collaboration entre de nombreux intervenants disparaissent petit à petit. Ces conseils sectoriels qui existaient, notamment en Allemagne, selon un modèle différent, s'appuyaient sur ce genre de modèle de collaboration entre la main-d'oeuvre, le gouvernement et les employeurs. Ces tribunes font les frais de compressions, et elles disparaissent tout simplement. Je pense que nous n'allons pas dans la bonne direction.

Pour revenir à ce que vous disiez, monsieur le président, je pense que c'est une bonne chose à faire, mais, du point de vue pratique, nous constatons que, de certaines façons, selon les secteurs, c'est le contraire qui se produit.

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Merci.

Nous n'avons plus de temps. Je vous dirais que, puisque nous vous avons tellement pressé, si quelqu'un d'entre vous souhaite seulement prendre deux minutes et conclure ce qu'il disait, vous pouvez le faire. Est-ce que cela convient aux autres membres du comité?

M. Gerald Keddy: Je dois y aller, moi, je m'excuse.

M. Dave Van Kesteren: Très bien.

Angelo, si vous le voulez, vous pouvez conclure. Vous avez deux minutes.

M. Angelo DiCaro: J'ai l'impression d'avoir déjà pris trop de temps de mes homologues.

Je pense que j'ai été clair. Ce que nous demandons, essentiellement, c'est que le comité examine de façon plus approfondie la question de la restructuration.

J'aimerais, cependant, soulever un point, et c'est tout, concernant le fait qu'il n'y avait pas autant d'emplois dans le secteur du détail qu'il y en a maintenant. En fait, les emplois dans le secteur du détail constituaient aussi le premier secteur d'emploi en importance pour les jeunes en 1976. Il y en avait simplement moins. En fait, il s'agissait, de façon générale, de bons emplois. Certains des emplois dans les supermarchés étaient très bien payés, tellement que les gens en faisaient leur carrière. Les choses changent. Trop de jeunes sont agglutinés dans ces emplois qui, en réalité, ne sont pas payants, et, j'insiste, cela doit être pris en compte dans vos délibérations à ce sujet. C'est ce que je voulais dire.

• (1800)

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Merci.

Sean.

M. Sean Reid: Lorsque nous sommes revenus de notre voyage en Allemagne, la première chose que j'ai soulignée, tant publiquement qu'en privé, c'est que, à l'échelon fédéral, il y a beaucoup plus de facteurs qui unissent l'industrie et les travailleurs relativement aux métiers spécialisés et à la pénurie de main-d'oeuvre qu'il y en a qui divisent ceux qui sont véritablement concernés par la question. C'est à l'échelon provincial que les choses commencent à s'effondrer, et je reconnais que le gouvernement fédéral n'exerce là qu'une influence limitée. Mais les guerres de territoire qui existent à l'échelon

provincial relativement aux coefficients d'apprentissage, aux certificats de compétence, à la nouvelle bureaucratie et à la paperasserie constituent un véritable problème quand il s'agit de la facilité d'accès au système des jeunes travailleurs et de la mobilité de ces travailleurs. Je pense qu'il y a très certainement un rôle que nous encouragerions le gouvernement à jouer pour favoriser une certaine harmonisation à différents niveaux, à cet échelon.

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Merci.

Peter.

M. Peter Pilarski: En fait, je vais réitérer ce commentaire. Tous les trois, nous avons souvent des débats très passionnés sur des questions de politiques publiques, mais selon mon expérience de travail chez Merit, lorsqu'il est question du perfectionnement de la main-d'oeuvre, de la sécurité, de tous ces enjeux importants, nous nous serrons les coudes; nous travaillons ensemble. Je pense qu'il y a maintenant, plus que jamais, une volonté, parce que tout le monde reconnaît qu'il y a vraiment des enjeux très importants. Je serais d'accord avec Sean pour dire que le gouvernement fédéral peut certainement jouer un rôle pour essayer de réunir tous les intervenants pour avoir une conversation d'adultes à propos de certains de ces enjeux, tout en restant au-dessus de la mêlée.

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Très bien.

Merci.

Jean.

[Français]

M. Jean Lortie: Je soulignerai trois éléments cruciaux pour une stratégie fédérale d'amélioration de l'emploi pour les jeunes. D'abord, il y a les conditions de travail des jeunes qui sont sur le marché du travail. Ensuite, il faut créer des emplois, c'est-à-dire de retrouver des conditions où les parties, soit les employeurs, les syndicats et les gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral, se rencontreraient et travailleraient en tant que partenaires dans la création d'emplois. Enfin, il faut trouver des mécanismes d'intégration des jeunes au marché du travail.

Si, au cours des dix prochaines années, le fédéral, les provinces, les territoires, les syndicats et les employeurs peuvent réussir à travailler sur ces trois chantiers en partenariat, je pense qu'on aura la recette du succès. Les Allemands l'ont testée. Nous l'avions pourtant au Canada, mais, depuis quelques années, nous ne l'avons plus. C'est le défi que nous avons à relever.

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Merci.

Madame Moreau.

[Traduction]

Mme Monique Moreau: Merci.

J'aimerais souligner une chose que j'ai dite durant mon exposé, et c'est que les petites entreprises forment les jeunes. Elles contribuent beaucoup à l'embauche des jeunes et font un travail phénoménal en ce qui a trait à la formation officielle en cours d'emploi qui doit être reconnu par le gouvernement.

On peut les soutenir en envisageant des choses comme le crédit pour la formation de l'assurance-emploi ou le crédit pour l'embauche de l'assurance-emploi axés sur les jeunes, en assurant la stabilité des charges sociales et en cherchant des solutions au problème de l'apprentissage et à tous les autres problèmes connexes attribuables au fait d'avoir 10 organismes provinciaux différents qui s'occupent de cela dans l'ensemble du pays.

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Merci.

Madame Anson-Cartwright

Mme Sarah Anson-Cartwright: Lorsque nous examinons l'écart sur le plan des compétences, nous pourrions, en fait, le diviser, en ce qui a trait aux jeunes, en deux volets: l'écart sur le plan de l'information et l'écart sur le plan de l'expérience. Sur le plan de l'information, il s'agit d'obtenir cette information sur le marché du travail, insister, et s'assurer qu'ils font certains choix relativement aux occasions réelles qui peuvent survenir sur le marché du travail et le marché de l'emploi.

Du côté de l'expérience, nous savons, à la lumière de la situation allemande et, également, de ce qui se passe au Canada, que la possibilité d'obtenir une expérience en milieu de travail, des programmes en alternance travail-études, et ainsi de suite, est vraiment précieuse pour l'employabilité du diplômé. Nous observons une véritable augmentation en ce sens au niveau universitaire. Cela fait partie intégrante des collèges et des écoles polytechniques, mais il s'agit d'un élément très important pour préparer les jeunes à faire leur entrée sur le marché du travail.

En ce qui concerne l'harmonisation, nous avons entendu parler de la valeur de ce consortium et des occasions que cela offrirait en matière de formation, particulièrement par les petites entreprises.

Je pense qu'il s'agit toutes de bonnes idées.

Merci.

Le président suppléant (M. Dave Van Kesteren): Elles sont toutes très bonnes. Merci beaucoup.

Le groupe d'aujourd'hui a été excellent. Je veux vous remercier de vous être montrés indulgents à notre égard. Pardonnez-nous de vous avoir fait attendre, mais je pense que nous avons eu une excellente réunion.

Cela conclut la séance.

Merci à tous.

La séance est levée.

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>