



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 026 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 29 mai 2014

—
Président

M. Phil McColeman

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

Le jeudi 29 mai 2014

•(0845)

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims (Newton—Delta-Nord, NPD)): La séance est ouverte. Nous en sommes à la 26^e séance, et nous étudions le renouvellement des Ententes sur le développement du marché du travail.

Notre premier groupe de témoins comprend Matthew Mendelsohn, Marc Brazeau et Robert Pitt.

Matthew, êtes-vous prêt à parler en premier?

M. Matthew Mendelsohn (directeur, Mowat Centre): Je serais ravi de parler en premier.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Vous disposez de sept minutes.

M. Matthew Mendelsohn: Merci beaucoup. Je suis très heureux d'être ici.

Merci beaucoup de m'avoir invité à Ottawa. Je tiens à dire que je porte une cravate LEGO. Je voulais que cela figure au compte-rendu officiel étant donné que j'ai promis à mes enfants de la porter. D'ailleurs mon enfant de cinq ans a insisté sur le fait que vous seriez — et je cite — « beaucoup plus intéressés à entendre parler du film LEGO que de tes autres affaires, papa. »

Des voix: Oh, oh!

M. Matthew Mendelsohn: Je n'en sais rien, mais vous pourriez vous faire votre propre idée à la fin de mon exposé.

Je vais commencer par vous parler de mon parcours. De 2004 à 2009, j'ai occupé le poste de sous-ministre des Affaires intergouvernementales de l'Ontario. J'ai pris part aux négociations de l'Entente sur le développement du marché du travail, mais aussi du Partenariat de développement du marché du travail, qui a aussi existé pendant un peu de temps sous le nom d'Entente relative au marché du travail et qui est maintenant appelée la Subvention canadienne pour l'emploi. Je considère qu'il s'agit de bonnes ententes.

Voici les trois principaux sujets dont je vais vous parler aujourd'hui. Premièrement, en raison de la nature changeante du marché du travail, il faudrait apporter des changements aux mesures prévues dans le régime d'assurance-emploi. Deuxièmement, l'approche qui est adoptée pour allouer les fonds des EDMT est discriminatoire envers les travailleurs de l'Ontario. Troisièmement, pour avoir de bons programmes de formation, y compris ceux qui sont financés par les EDMT, il faut établir un bon partenariat entre les gouvernements fédéral et provinciaux.

Premièrement, je vais donc vous parler des changements qui ont eu lieu sur le marché du travail. Comme les membres du comité le savent sans doute, madame la vice-présidente, les prestations d'emploi et les mesures de soutien, ou ce que l'on appelle la

partie 2 du régime d'assurance-emploi, ont été mises en place sous leur forme actuelle en 1996. Depuis ce temps, il y a près de 20 ans, les critères d'admissibilité aux services de formation et d'emploi financés en vertu de ce programme ont très peu changé.

Toutefois, pendant cette période, le marché du travail a subi d'énormes changements. En Ontario, le secteur manufacturier a accusé un recul radical. D'un bout à l'autre du pays, nous avons vu une hausse du nombre de travailleurs qui occupent des emplois précaires et à temps partiel et du nombre de ceux qui occupent plusieurs emplois. Par ailleurs, divers secteurs ont procédé à une réorganisation, ce qui a mis beaucoup de travailleurs d'âge moyen du secteur manufacturier au chômage à long terme, surtout dans le centre du Canada.

Nous savons que le régime de l'assurance-emploi et les programmes de formation que ce régime finance par l'entremise des EDMT n'ont pas été modifiés de façon à refléter cette évolution. Nous savons que moins de la moitié des chômeurs du Canada sont admissibles aux prestations de l'assurance-emploi. De plus, en ce qui concerne le montant de 1,95 milliard de dollars que le gouvernement fédéral affecte à l'échelle nationale à la formation axée sur les compétences et aux mesures de soutien à l'emploi par l'entremise des EDMT — soit la plus importante dépense du gouvernement fédéral au chapitre de la formation —, nous savons que le nombre de personnes qui y sont admissibles a diminué.

Tout cela fait en sorte que les programmes de formation financés par les EDMT, c'est-à-dire les fonds prévus dans la partie 2 du régime d'assurance-emploi, aident seulement environ 37 % des chômeurs du Canada et — je tiens à le souligner — seulement environ 28 % des chômeurs de l'Ontario. La plupart des chômeurs ne sont tout simplement pas admissibles à la formation qui est offerte dans le cadre des EDMT. Cela est attribuable, en partie, aux énormes changements structurels qui ont eu lieu sur le marché du travail et à un régime d'assurance-emploi qui n'a pas suivi cette évolution.

La deuxième remarque que j'aimerais faire, c'est que l'Ontario a subi des conséquences plus lourdes que les autres provinces. Par conséquent, les chômeurs de l'Ontario ont moins accès aux programmes de formation du fédéral que leurs concitoyens de l'ensemble du pays. Je vais vous fournir quelques statistiques. L'Ontario a seulement bénéficié d'environ 29 % des fonds des EDMT, dont le total s'élève à 1,95 milliard de dollars. Il est évident que ce taux est beaucoup moins élevé que sa part de la population canadienne, soit 39 %, et beaucoup moins élevé que sa part des chômeurs canadiens, soit 42 %.

La répartition des fonds des EDMT n'est pas faite en fonction d'une formule de répartition juste ou rationnelle, et cette formule n'est pas, non plus, bien expliquée à la population. Une des principales raisons pour lesquelles les fonds des EDMT sont répartis de façon déséquilibrée et discriminatoire envers les chômeurs de l'Ontario qui aimeraient suivre une formation professionnelle, c'est qu'un montant de 800 millions de dollars — soit près de la moitié des fonds des EDMT — est réparti entre les provinces en fonction de l'incidence relative sur les provinces des réformes à l'assurance-emploi qui ont été imposées en 1996.

• (0850)

Par conséquent, la formule de répartition est liée de façon intrinsèque à l'incidence des réformes à l'assurance-emploi de 1996. Cela veut dire que la part du montant de 800 millions de dollars à laquelle l'Ontario a droit est fixée à 23 % du fait que la province a été moins touchée par ces réformes. Les jeunes de 18 ou 20 ans qui entrent sur le marché du travail aujourd'hui sont donc obligés de composer avec des programmes qui ont été spécifiquement conçus pour répondre aux besoins du monde qui existait avant leur naissance, de l'époque où l'ALENA a été mis en oeuvre. Il est tout à fait absurde de voir que tant de l'argent alloué à la formation par le gouvernement fédéral dans le cadre de la partie 2 de l'assurance-emploi est lié aux critères de 1996.

Pour vous l'expliquer autrement, depuis 2012, les Ontariens paient 40 % des cotisations à l'assurance-emploi, tandis qu'ils reçoivent seulement 33 % des prestations d'assurance-emploi et 28 % des fonds des EDMT du compte d'assurance-emploi — cela, malgré le fait que, à l'heure actuelle, la province enregistre un taux de chômage supérieur au taux de chômage moyen de l'ensemble du Canada. Bien sûr, il est logique que les provinces dont les taux de chômage sont faibles cotisent beaucoup plus qu'ils ne reçoivent. Or, pour l'Ontario, la façon dont les EDMT sont financées en ce moment constitue un obstacle à la formation du capital humain de la province.

Troisièmement, au cours de mes deux dernières minutes, j'aimerais simplement dire qu'un des éléments les plus réussis des EDMT établies en 1996, c'est le partenariat qui a été conclu entre les gouvernements fédéral et provinciaux. Le gouvernement fédéral joue un rôle important dans la formation du capital humain, mais il délègue la responsabilité de ces programmes aux provinces, et il a négocié des ententes qui ont donné, en grande partie, de bons résultats. Je sais que, à l'heure actuelle, le gouvernement fédéral cherche des moyens d'améliorer les résultats des programmes de formation dans l'ensemble du pays. Cela mérite d'être souligné. Parmi les éléments importants de tout programme de renouvellement, il faut compter le fait de mettre l'accent sur les résultats, l'engagement de l'employeur et la production de rapports transparents, mais je dirais que...

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Pourriez-vous conclure, s'il vous plaît?

M. Matthew Mendelsohn: Bien sûr. Je pensais qu'il me restait une minute. À mon avis, il existe quatre façons de régler le problème.

Premièrement, faites en sorte qu'il soit plus facile pour les provinces d'utiliser les fonds des EDMT pour aider les chômeurs canadiens — que ces derniers soient admissibles ou non aux prestations de l'assurance-emploi.

Deuxièmement, déplacez une plus grande partie des sommes allouées à la formation par le gouvernement fédéral vers des transferts semblables aux ententes relatives au marché du travail pour que des travailleurs autres que ceux qui sont éligibles aux

prestations de l'assurance-emploi puissent avoir accès à une formation.

Troisièmement, mettez à jour la formule de répartition de 1996 afin que les chômeurs de l'Ontario aient les mêmes possibilités d'améliorer leurs compétences en vue de nouveaux emplois que les Canadiens des autres provinces.

Quatrièmement, travaillez avec les provinces, plutôt que contre elles, en vue de la mise en oeuvre de programmes de formation coordonnés par l'employeur, en conformité avec la Subvention canadienne pour l'emploi.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup.

J'aimerais simplement préciser que les témoins disposent de sept minutes. Par conséquent, je vous demanderais de respecter cette consigne rigoureusement parce que les parlementaires disposent de très peu de temps pour poser des questions.

Merci.

Monsieur Brazeau, vous avez la parole.

M. Marc Brazeau (président et chef de la direction, Association des industries de l'automobile du Canada): Bonjour, madame la vice-présidente.

Notre président du conseil d'administration, M. Robert Pitt, et moi sommes très heureux de nous adresser à vous ce matin au nom des 4 000 établissements et succursales membres de l'Association des industries de l'automobile du Canada, afin de discuter des Ententes sur le développement du marché du travail du Canada.

Depuis 72 ans maintenant, notre association, aussi connue sous son sigle AIA, représente les intérêts de l'industrie de l'entretien et de la réparation d'automobiles du Canada — une industrie de 19,4 milliards de dollars qui emploie 420 000 Canadiennes et Canadiens dans notre pays, surtout dans des PME. Nous représentons près de 50 % de tous les travailleurs de l'ensemble de l'industrie de l'automobile au Canada. Notre industrie se compose de sociétés comme Canadien Tire, Kal Tire, Valvoline, Gates et NAPA Pièces d'auto. Nos membres sont engagés dans la fabrication, la distribution, le commerce de détail et l'installation de pièces de rechange et d'accessoires pour les automobiles et d'outils et d'équipements connexes.

Plus de 22 millions de véhicules immatriculés circulent sur nos routes, et leur âge moyen est établi à plus de neuf ans. Les membres de l'AIA fournissent donc chaque jour des services importants et de grande valeur à chacune des collectivités du pays. Nous assurons la sécurité des Canadiens et de leurs véhicules.

À ce titre, l'AIA s'est engagée à promouvoir, à former et à représenter tous nos membres dans tous les domaines qui ont des répercussions sur la croissance et la prospérité de notre industrie. Notre mission comprend l'un des plus importants défis auxquels notre industrie est confrontée aujourd'hui — la nécessité d'attirer et de retenir plus de travailleurs qualifiés et compétents et de leur fournir une formation continue à jour.

En 2013, l'AIA et la Corporation des associations de détaillants d'automobiles, l'Association canadienne des constructeurs de véhicules et les Constructeurs mondiaux d'automobiles du Canada ont réalisé une étude intitulée *Performance Driven: An Update on the Labour Market Opportunities and Challenges for Canada's Motive Power Repair and Service Sector* (que l'on pourrait traduire par Axés sur la performance: bilan des possibilités et des défis du marché du travail dans le secteur canadien de l'entretien et de la réparation de la force motrice). L'étude visait à cerner les principaux défis auxquels font face les entreprises canadiennes du secteur automobile en matière de ressources humaines et ce qui limite leur croissance et leur prospérité. Bien que l'étude ait dégagé un large éventail d'éléments qui ont des répercussions sur la compétitivité des entreprises, elle fait aussi ressortir le fait que la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée constitue l'un des principaux défis. Selon l'étude, il y a présentement un peu plus de 11 800 postes vacants dans notre industrie et plus de 25 % des employeurs de l'industrie canadienne de l'entretien et de la réparation d'automobiles comptent au moins un poste non comblé.

Si ce problème n'est pas réglé, les conséquences économiques pour notre industrie et pour l'ensemble du Canada seront immenses. Les pénuries de main d'oeuvre nuiront à la productivité de l'industrie de l'entretien et de la réparation d'automobiles et à toute l'économie canadienne. Les véhicules sont essentiels aux familles et aux travailleurs du Canada. D'après J.D. Power et associés, 30 % des Canadiens comptent sur leurs véhicules pour gagner leur vie chaque jour. Par conséquent, il est essentiel d'avoir des techniciens qualifiés pour faire l'entretien et la réparation de notre parc automobile grandissant et vieillissant.

La pénurie de main d'oeuvre à l'échelle nationale a de graves répercussions sur notre industrie. Des mesures doivent être prises tant à court qu'à long terme pour remédier à l'écart grandissant entre l'offre et la demande. Au cours des cinq dernières années, le nombre de travailleurs qui sont arrivés dans l'industrie de l'automobile en détenant des diplômes de programmes de pré-apprentissage ou d'apprentissage a chuté de plus de 2 500. Le nombre d'apprentis a aussi baissé, passant d'un peu plus de 13 000 en 2009 à un peu plus de 9 000 aujourd'hui, soit une perte supplémentaire de 4 000 travailleurs. Selon notre étude, cette tendance de la main d'oeuvre se poursuivra et la demande dépassera amplement l'offre au cours des cinq prochaines années.

Ce qui amplifie le problème, c'est que 20 % des employeurs du secteur de l'entretien et de la réparation nous disent qu'ils se préparent à remplacer les travailleurs qui prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années. Cela veut dire que non seulement il y aura plus de postes à combler, mais il y aura également moins de travailleurs chevronnés.

Que peut-on faire?

Je cède maintenant la parole au président de notre conseil d'administration, M. Robert Pitt.

• (0855)

M. Robert Pitt (président, Conseil d'administration, Association des industries de l'automobile du Canada): Merci, Marc.

Bonjour à tous.

L'AIA et des organisations, comme les Manufacturiers et Exportateurs du Canada et l'Association des collèges communautaires du Canada, travaillent de près avec les gouvernements afin d'élargir le bassin de main-d'oeuvre du pays en améliorant les programmes de formation, ainsi que la subvention canadienne pour

l'emploi, la réforme de l'assurance-emploi et les programmes d'apprentissage, entre autres.

Nous entretenons des liens directs avec le marché de la main-d'oeuvre et des collèges communautaires, notamment, par l'entremise du programme I-CAR de formation en réparation de carrosserie. L'AIA administre ce programme depuis quatre ans maintenant, offrant des cours de mises à jour techniques et procédurales mis au point par les constructeurs et fournisseurs automobiles pour le secteur carrossier. L'AIA travaille avec des collèges communautaires et des instituts techniques afin d'offrir ce programme. Depuis 2010, plus de 28 000 places en formation ont été comblées.

Le succès de ce programme a eu des conséquences favorables pour les employés, les employeurs, les étudiants, les formateurs, les collèges communautaires, les consommateurs et les assureurs. Nous travaillons aussi à l'amélioration des communications et du partage d'information entre les établissements de formation et l'industrie.

L'AIA collabore aussi avec l'Association des collèges communautaires du Canada pour rehausser la qualité de l'information dont disposent les dirigeants et responsables de politiques de l'industrie sur le marché du travail. Pour l'heure, le marché secondaire de l'automobile n'est pas bien servi à cet égard. Pour assurer la croissance continue du secteur, il est essentiel de disposer de données précises sur les compétences requises et sur l'offre et la demande de main-d'oeuvre dans l'industrie.

Les ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) constituent un excellent outil pour réduire la pénurie de main-d'oeuvre. Toutefois, afin de promouvoir le recours aux EDMT auprès de nos membres et de notre industrie, nous avons besoin de données concrètes qui démontrent que ces ententes peuvent avoir un impact favorable sur notre économie en général, et sur l'industrie d'entretien et de réparation automobiles en particulier.

L'un des plus importants défis entourant le recours aux EDMT actuelles demeure la sensibilisation. Beaucoup d'employeurs ne connaissent pas les programmes ou les critères d'admissibilité. Le processus de demande peut aussi être difficile et restrictif.

De plus, les EDMT actuelles ne sont pas propres à une seule industrie. Si des EDMT étaient créées uniquement pour le secteur de l'entretien et de la réparation automobiles, il serait possible d'en faire la promotion auprès de nos membres au moyen d'outils visant à faciliter le processus de demande et le recours aux programmes, ce qui améliorerait directement leur capacité de pourvoir des postes vacants avec des travailleurs qualifiés.

De telles initiatives, ainsi que la collecte de données supplémentaires, la diffusion accrue de renseignements au sujet des programmes offerts et la création d'EDMT propres à l'industrie contribuerait à atténuer la grave pénurie de main-d'oeuvre actuelle dans l'industrie de l'entretien et de la réparation automobiles du Canada.

Merci beaucoup de nous avoir offert cette occasion de venir témoigner. Nous serons heureux de répondre à toutes vos questions.

• (0900)

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup. Vous terminez juste à temps.

M. Robert Pitt: Merci.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Madame Groguhé, vous avez la parole.

[Français]

Mme Sadia Groguhé (Saint-Lambert, NPD): Merci, madame la présidente.

Je souhaite la bienvenue à nos témoins.

Je vais commencer par m'adresser à vous, monsieur Mendelsohn.

En février 2014, vous avez publié une lettre ouverte dans le quotidien *The Globe and Mail* dans laquelle vous disiez qu'une approche intergouvernementale coordonnée au capital humain avec la participation des employeurs du secteur du travail et de l'éducation était nécessaire, mais que nous en étions encore très loin.

En quelques mots, pourriez-vous décrire l'approche que vous préconisez dans cette perspective? Quel serait le rôle du gouvernement fédéral à cet égard?

M. Matthew Mendelsohn: Je vous remercie beaucoup de cette question.

Comme je l'ai dit dans mes remarques d'ouverture, je crois qu'il est très important que le gouvernement fédéral mette en avant une approche permettant aux travailleurs d'avoir davantage accès aux fonds dépensés au titre des Ententes sur le développement du marché du travail pour la formation du capital humain.

Actuellement, les travailleurs qui occupent des emplois plus traditionnels bénéficient du contrat social et des programmes sociaux, mais de plus en plus de travailleurs à temps partiel et de gens ayant un emploi précaire n'en bénéficient pas. Nous préconisons la mise sur pied d'une stratégie de formation du capital humain qui met tout cet argent sur la table et qui ciblerait tous les travailleurs ayant besoin d'une formation supplémentaire.

Évidemment, il faut faire cela avec les provinces parce que ce sont elles qui livrent les programmes et qui sont responsables du secteur de l'éducation. Je suis complètement d'accord pour dire que les employeurs et les syndicats ont un rôle à jouer. Les 18 derniers mois étaient un peu un gaspillage de temps parce que le gouvernement fédéral a proposé la Subvention canadienne pour l'emploi sans consulter les provinces qui livrent le programme. Ce n'était pas la meilleure méthode pour mettre en avant une approche pancanadienne de formation du capital humain.

Mme Sadia Groguhé: Pour résumer ce que vous préconisez, il faudrait élargir l'accessibilité, tenir compte des différents changements que vous avez évoqués et faire en sorte que le capital humain soit pris en considération dans cette démarche.

De quelle façon pourrait-on mettre en oeuvre cette gestion du capital humain? Quelles devraient être les grandes priorités? J'aimerais que vous répondiez succinctement, car nous n'avons pas beaucoup de temps.

M. Matthew Mendelsohn: Il faudrait augmenter les fonds disponibles au titre des Ententes sur le marché du travail et diminuer ceux au titre des Ententes sur le développement du marché du travail, car les Ententes sur le marché du travail sont beaucoup plus souples et ouvertes à tous les Canadiens et à tous les travailleurs. C'est la première chose à faire.

Quant aux priorités, je dirais que beaucoup d'immigrants ont besoin d'un peu plus de formation pour mieux intégrer le marché du travail. Souvent, ils se retrouvent à l'écart et à l'extérieur du système d'assurance-emploi. Il en va de même pour les personnes qui sont sans emploi depuis longtemps. Elles ne sont pas admissibles aux fonds alloués à la formation. Il faut cibler toutes sortes de groupes, ce qui n'est pas le cas actuellement.

● (0905)

Mme Sadia Groguhé: Très bien.

Je suppose qu'en plus de votre comparution d'aujourd'hui, vous allez nous envoyer un mémoire.

M. Matthew Mendelsohn: Bien sûr.

Mme Sadia Groguhé: Parfait.

Je vais maintenant m'adresser à vous, monsieur Brazeau.

Vous avez souligné que les pénuries de main-d'oeuvre du secteur de l'automobile nuiront à cette industrie, notamment à cause du manque au chapitre des techniques spécialisées.

Selon vous, est-ce que les employeurs peuvent contribuer davantage à établir les besoins du marché du travail et s'assurer que le financement des EDMT est consacré à des programmes de formation qui répondent à ces besoins? Comment voyez-vous la participation des employeurs dans le cadre des EDMT?

M. Marc Brazeau: Je vous remercie de cette question.

Il est sûr que la formation est un partenariat entre l'industrie, le gouvernement et les employés. Je vais vous donner un exemple que mon président a mentionné tout à l'heure.

Il y a cinq ans, nous avons pris en main un programme de formation strictement pour les ateliers de carrosserie, qui s'appelaient I-CAR. Ce programme des États-Unis, qui est strictement en anglais, n'était pas bien reçu au Canada. Notre industrie s'est alors engagée à prendre ce programme en main pour le Canada, à travailler avec des partenaires, que ce soit les assureurs, les centres de formation, les collèges communautaires...

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Vous pouvez terminer votre phrase.

[Français]

M. Marc Brazeau: Nous travaillons avec différents partenaires pour faire en sorte de livrer la formation selon les besoins précis de l'industrie.

Mme Sadia Groguhé: Vous avez été en quelque sorte le maître d'oeuvre...

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci, madame Groguhé. Vous avez largement dépassé votre temps de parole. Je suis désolée.

Je tiens à rappeler aux intervenants qu'ils disposent de cinq minutes. Nous voulons nous assurer que tous les membres qui désirent intervenir puissent le faire. Donc, veuillez jeter un coup d'oeil de temps à autre en direction de la présidence. Je déteste interrompre les gens.

Monsieur Maguire, vous avez la parole.

M. Larry Maguire (Brandon—Souris, PCC): Merci beaucoup.

Merci aux témoins pour leurs exposés.

Monsieur Mendelsohn, le Mowat Center a réalisé plusieurs études sur l'assurance-emploi et fait beaucoup de travail dans ce dossier. Un des problèmes auxquels le gouvernement est constamment confronté, et je suis convaincu que c'est la même chose pour l'industrie, c'est la répartition inégale de l'emploi — ou plutôt, du chômage — dans certains secteurs et certaines régions du pays. L'Ontario a certainement été durement touché lors de la crise de 2008.

Avant de demander aux deux groupes de témoins de s'exprimer sur cette question, monsieur Mendelsohn, vous avez dû conclure votre exposé rapidement. J'aimerais vous donner l'occasion de parler un peu plus des quatre points que vous avez soulevés: une utilisation plus facile des EDMT; des transferts semblables à ceux des EDMT auxquels vous avez fait référence; comment utiliser les chiffres de 1996 mis à jour; et, en ce qui concerne les provinces — bien entendu, nous tentons quotidiennement d'améliorer notre collaboration avec les provinces, dans la mesure du possible —, nous devons nous assurer que ces programmes sont présentés de façon proportionnelle.

M. Matthew Mendelsohn: Brièvement, les ententes sur le marché du travail ont été créées, en partie, parce que les EDMT et l'assurance-emploi ne donnent pas de bons résultats en Ontario. Nous connaissons tous les défis liés à la réforme de l'assurance-emploi. Dans les années 2000, on a compris que, plutôt que de modifier le financement lié aux EDMT, il était préférable de créer un programme à l'intention des travailleurs non admissibles à l'assurance-emploi. L'Ontario en comptait beaucoup, surtout des travailleurs de longue date et des nouveaux venus sur le marché du travail. L'Ontario compte plus de jeunes et d'immigrants qui se joignent à la main-d'oeuvre active et qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi.

Donc, la principale recommandation — et nous serions disposés à en parler plus en détail —, c'est d'élargir les ententes sur le marché du travail, en collaboration avec le fédéral et les provinces, grâce à des ententes de transfert fédérales accessibles à toutes les provinces et pouvant être utilisées avec le gouvernement fédéral et des employeurs afin de cibler les besoins particuliers de ceux-ci plutôt que d'utiliser un ensemble de critères qui datent de 20, 30 voire 40 ans. Selon ces critères, un travailleur n'est admissible à la formation que s'il est admissible à l'assurance-emploi ou s'il a terminé récemment ses prestations. Cela laisse un immense bassin de travailleurs que tout le monde essaie de mieux former.

Concernant les changements à la formule d'allocation de 1996, encore une fois, je n'ai pas besoin de vous dire que tout changement à une telle formule qui entraîne une augmentation ou une diminution des fonds pour les provinces est toujours problématique. Toutefois, je crois que, pour des raisons de principe, il faut modifier la formule de 1996. Elle doit soit correspondre davantage aux contributions des provinces, soit tenir compte du nombre d'habitants ou soit être axée sur des besoins réels, mais, pour le moment, il est insensé d'utiliser une formule qui date de 1996.

• (0910)

M. Larry Maguire: Voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Marc Brazeau: En tant qu'industrie, notre objectif est d'attirer les plus compétents et les plus brillants, comme beaucoup d'autres industries. Donc, si les plus compétents et les plus brillants ne cadrent pas avec la définition actuelle des EDMT, c'est un problème.

Comme l'a souligné mon collègue, nous encourageons la souplesse et voulons un programme qui ne discrimine pas envers certains individus simplement en raison de leur situation actuelle. Ce que nous voulons, c'est de trouver les travailleurs les plus compétents et de les jumeler aux meilleurs emplois disponibles en fonction de leurs compétences.

Robert, voudrais-tu ajouter quelque chose?

M. Robert Pitt: Non, je suis tout à fait d'accord. Comme tu l'as dit, Larry, les données démographiques changent au pays. Les gens se déplacent de l'Ontario et des provinces de l'Atlantique vers les provinces de l'Ouest. Il y a beaucoup de déplacements.

M. Larry Maguire: Que pensez-vous des règles entourant la mobilité de la main-d'oeuvre? J'ai travaillé un peu à ce dossier à l'échelle provinciale et les frontières ne sont pas ouvertes pour la mobilité de la main-d'oeuvre. Que pourrait-on faire pour faciliter cette mobilité? Cela ne réglerait pas tous les problèmes, loin de là, mais que peut-on faire pour rendre le système plus ouvert ou flexible afin d'améliorer la mobilité des travailleurs?

M. Marc Brazeau: Je vais commencer. Dans notre industrie, une voiture est une voiture. Donc, que vous soyez dans l'Est ou dans l'Ouest du pays, vous travaillez sur le même type de véhicule.

Il y a quelques faits à souligner. Premièrement, beaucoup de Canadiens pourraient profiter de la mobilité, mais ne le font pas nécessairement. C'est une réalité avec laquelle nous devons composer.

Deuxièmement, pour revenir à ce que vous disiez sur la nécessité de renforcer certaines normes Sceau rouge de façon à ce que tous les territoires et toutes les provinces respectent ces normes, je crois que c'est une chose qu'on pourrait améliorer. Absolument.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup.

Votre temps est écoulé.

Monsieur Cuzner, vous avez la parole.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci beaucoup, madame la présidente.

D'abord, monsieur Mendelsohn, si vous mettiez un enfant de cinq ans au défi de vérifier l'authenticité de votre cravate LEGO, si elle était vraiment faite en blocs LEGO, on pourrait la défaire et la transformer en noeud papillon en quelques minutes.

Des voix: Oh, oh!

M. Matthew Mendelsohn: De toute évidence, vous êtes un maître constructeur.

M. Rodger Cuzner: Ma question s'adresse à vous deux. Nous avons réalisé une étude sur la formation en apprentissage. Nous savons que le taux d'attrition est alarmant. Beaucoup commencent les programmes, mais ils ne les terminent pas. Ils décrochent. Je me souviens d'une journée de témoignage en particulier. Cinq apprentis étaient à la table. Ils nous ont tous dit que lorsqu'ils ont fait un retour aux études, ils recevaient des prestations d'assurance-emploi. Aujourd'hui, selon les chiffres que vous nous avez fournis, seulement 28 % des Ontariens seraient admissibles à des prestations. La principale raison pour laquelle les jeunes ne terminent pas leur formation en apprentissage, c'est qu'ils sont frustrés du soutien financier qu'ils reçoivent pendant leurs études.

Mais, ce que vous dites tous les deux, si j'ai bien compris, c'est qu'il faudrait cesser d'offrir des prestations d'assurance-emploi aux apprentis et mettre sur pied un programme de formation qui leur offrirait un soutien financier. J'aimerais vous entendre à ce sujet. Est-ce bien ce que vous dites tous les deux?

M. Matthew Mendelsohn: La situation relative aux apprentis à laquelle vous faites référence n'est pas suffisamment familière pour que je puisse formuler des commentaires. Je suis d'accord avec vous que nous avons besoin de plus d'apprentis et que certaines provinces de l'Ouest connaissent un meilleur succès à ce chapitre que l'Ontario.

Selon nous, le régime d'assurance-emploi doit être plus souple. Une des recommandations que nous avons formulées dans le cadre d'un rapport important publié il y a quelques années, c'est que ceux qui retournent aux études pour obtenir leur diplôme d'études secondaires devraient pouvoir recevoir des prestations d'assurance-emploi. Pour le moment, ceux qui perdent leur emploi après plusieurs années et qui désirent terminer leurs études secondaires ne sont pas admissibles à des prestations d'assurance-emploi.

Mais, de façon générale et pour des raisons de principe, il serait logique d'avoir un système plus souple permettant aux Canadiens de profiter des possibilités de formations diverses, par exemple, dans d'autres provinces. Ainsi, pour revenir à ce que disait M. Maguire concernant la coopération économique, les travailleurs ne rateraient une possibilité de formation simplement parce qu'ils passent d'une province à l'autre. Je suis convaincu que cela pourrait également s'appliquer à l'exemple que vous avez donné.

M. Marc Brazeau: Strictement du point de vue de notre industrie, je dirais que les programmes de formation en apprentissage sont notre spécialité. Nous constatons une baisse du nombre de participants; beaucoup décrochent, comme vous l'avez souligné.

Soit dit en passant, en tant qu'employeurs, nous assumons une part de responsabilité pour cette baisse. Nous ne nous en lavons pas les mains en prétendant avoir tout fait; nous pouvons en faire beaucoup plus pour soutenir davantage la formation en apprentissage et nous assurer que les participants ont accès à du mentorat et à un encadrement sur place, notamment.

Toutefois, si, par l'entremise des EDMT, nous pouvons définir la formation en apprentissage différemment des autres de façon à ce que ces programmes jouissent d'une plus grande attention et d'une grande souplesse, ce serait une excellente nouvelle pour notre industrie.

• (0915)

M. Rodger Cuzner: Lorsque la subvention pour l'emploi a été créée, des fonds ont été retirés des EMT pour venir en aide aux gens ayant des problèmes d'alphabétisation et de numératie. Cela inquiète beaucoup de gens.

Croyez-vous que, par l'entremise des EDMT, il y aura une certaine souplesse qui permettra de pallier la perte de ces fonds?

M. Matthew Mendelsohn: Je crois que c'est très difficile, car les EDMT sont financés grâce aux contributions des employeurs et des employés. À la base, il s'agit d'un programme d'assurance. Pour des raisons de principe, il est tout à fait logique que ceux qui ne participent pas au régime et qui ne contribuent pas à l'assurance-emploi ne soient pas admissibles aux fonds des EDMT.

Donc, oui, on pourrait permettre aux travailleurs de passer plus facilement d'une province à l'autre ou de profiter des diverses formations, que ce soit une formation en apprentissage ou des études secondaires. Mais, au bout du compte, en raison des changements que le marché du travail a connus, le gouvernement fédéral doit modifier ses priorités de financement et investir davantage dans les ententes de style EMT de façon à permettre à plus de travailleurs de se perfectionner.

M. Marc Brazeau: S'il y a une possibilité d'attirer les plus compétents et les plus brillants et non de les exclure parce qu'ils ne cadrent pas avec la définition, il faut en profiter, car la pénurie critique de travailleurs qualifiés qui pointe exigera une plus grande souplesse dans la façon dont nous aidons ces travailleurs à réintégrer le marché du travail.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup. Vous terminez juste à temps.

Monsieur Butt, vous avez la parole.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Merci beaucoup, madame la présidente.

Messieurs, je vous souhaite la bienvenue. Nous sommes ravis de votre présence parmi nous.

Monsieur Mendelsohn, j'ai trouvé vos propos intéressants puisque je suis le seul député de l'Ontario ici présent et que vous avez donné des exemples propres à la province.

J'aimerais revenir brièvement sur ce que vous avez dit à propos des règles et ententes de 1996, ainsi que de la procédure de financement, de son fondement et du fait qu'il est temps de la mettre à jour. Je suis entièrement d'accord avec vous; voilà une des raisons pour lesquelles nous réalisons l'étude. Nous sommes ici pour veiller à ce que le financement soit réaliste par rapport aux besoins.

J'aimerais simplement vous demander quelques précisions. Pour ce qui est de la somme de 1,9 milliard de dollars dépensée dans le cadre du programme, nous recommandez-vous de la répartir aux provinces en fonction du nombre d'habitants ou bien du taux de chômage? D'après vous, à quoi pourrait ressembler une formule juste dans le cadre du programme?

Tous les programmes fédéraux que nous offrons sèment la zizanie — j'ai horreur de le dire, car nous ne voulons pas de chicane avec les provinces —, ou représentent un défi. Avec tout le respect que je vous dois, si l'Ontario reçoit plus d'argent, la population de Cap-Breton en aura probablement moins, et M. Cuzner ne s'en réjouirait sûrement pas.

Quelle est la réponse? Vous avez participé aux négociations des ententes du côté provincial. Que nous recommandez-vous, au fédéral? Quelle serait la meilleure façon de répartir l'argent entre les provinces? Faut-il le faire en fonction des besoins ou du nombre d'habitants seulement, à votre avis?

M. Matthew Mendelsohn: Je comprends le défi, la difficulté et l'aspect interrégional de la question. Lorsqu'il y a de l'argent sur table dans ce genre d'entente, si un intervenant en reçoit davantage, ce sera aux dépens d'un autre. Je comprends bien la situation.

Nous n'avons aucune recommandation précise à propos de la formule. Nous disons toujours qu'elle doit être justifiable et reposer sur des principes. Or, la formule actuelle basée sur les modifications de 1996 n'est pas justifiable.

Je pense que vous pourriez faire valoir des arguments très convaincants sur la répartition tant en fonction du nombre d'habitants qu'en fonction du taux de chômage — des formules axées sur les besoins. Les deux sont acceptables et n'entraîneront pas de changements considérables. Le taux de chômage est évidemment plus élevé au Nouveau-Brunswick qu'en Saskatchewan, mais les changements ne sont pas vraiment majeurs. Que la formule repose sur le taux de chômage ou sur le nombre d'habitants, je pense qu'elle sera plus juste. Et si on tente de suivre cette voie, il est toujours possible de mettre en place des mécanismes de transition pour faciliter les choses.

Ce qui compte vraiment, c'est d'allouer le budget de formation là où le besoin est le plus criant afin d'améliorer notre capital humain et de contribuer à son soutien. Pour l'instant, nombreux sont ceux qui n'ont pas accès à ce financement important du fédéral, à ces 1,95 milliard de dollars auxquels nous contribuons tous.

• (0920)

M. Brad Butt: Bien.

Je pense que les représentants des deux organisations peuvent répondre à ma deuxième question — et je suis pas mal certain que mon temps sera ensuite écoulé.

Voici l'autre chose avec laquelle nous devons toujours composer. Trouvez-vous que nos normes nationales d'un bout à l'autre du pays sont sévères, de sorte que les provinces n'ont pas beaucoup de marge de manœuvre par rapport aux besoins régionaux? À l'inverse, fixons-nous des balises ou des cibles qui laissent une grande latitude aux provinces dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail, ou EDMT, permettant à ces dernières de s'adapter aux différences régionales?

J'aimerais connaître l'avis des deux organisations. L'Association des industries de l'automobile du Canada peut commencer, après quoi ce sera au tour de M. Mendelsohn.

M. Marc Brazeau: Nous préconisons la plus grande flexibilité possible, car si le vent tourne, les besoins évolueront et la demande aussi.

En réponse à votre question précédente au sujet de la formule, j'aimerais que celle-ci repose strictement sur les besoins plutôt que sur le nombre d'habitants. De quels emplois a-t-on besoin? Où peut-on investir pour les combler? Nous aimerions que la formule laisse le plus de marge de manœuvre possible.

M. Matthew Mendelsohn: Je suis entièrement d'accord. Je pense que le gouvernement fédéral doit toujours être réaliste à propos de ce qu'il peut savoir et faire. Aussi, les besoins en matière de formation du marché du travail de la Saskatchewan et de la Nouvelle-Écosse sont différents. Au bout du compte, je n'ai entendu personne dire que le gouvernement fédéral voulait retourner offrir des programmes de formation sur le terrain. Cette responsabilité incombe aux provinces et aux municipalités. Les formations se rattachent souvent au système d'éducation, aux programmes postsecondaires et aux collèges qui sont dirigés par les provinces.

Je suis tout à fait d'accord pour que le gouvernement fédéral joue un rôle de premier plan et de direction, mais il doit négocier des ententes que les provinces auront l'impression de pouvoir respecter. Les programmes offerts à Toronto en réponse aux besoins locaux n'ont rien à voir avec ceux de Cap-Breton.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup. Votre temps est écoulé.

Monsieur Brahmi.

[Français]

M. Tarik Brahmi (Saint-Jean, NPD): Merci, madame la présidente.

Monsieur Mendelsohn, j'imagine que vous comprenez qu'il y a une certaine frilosité, chez les employés ou chez les employeurs, relativement à l'idée de réaffecter des fonds perçus dans le cadre de l'assurance-emploi à des personnes qui n'y ont pas contribué. Dans ce cas précis, il s'agit principalement des employés.

D'un point de vue historique, on sait que 57 milliards de dollars ont été perçus dans ce contexte et ont été réaffectés au budget général. Il y a donc historiquement une frilosité compréhensible à vouloir réaffecter les fonds à d'autres personnes qui n'y ont pas contribué. Votre recommandation est-elle faite dans le cadre de la situation en Ontario? Sinon, croyez-vous que dans d'autres provinces et dans tout le pays, il existerait une demande ou une acceptation par

rapport au fait d'affecter les fonds perçus dans le cadre de l'assurance-emploi à des employés qui n'y ont pas contribué?

M. Matthew Mendelsohn: Merci beaucoup de la question.

Comme je le disais plus tôt, je crois qu'il serait très difficile de rendre disponibles à d'autres travailleurs les cotisations que les employés ont payées. Je suis complètement d'accord avec vous. Je crois que la question d'utiliser les cotisations des employeurs avec plus de flexibilité pour un plus grand nombre de travailleurs demeure ouverte.

L'Ontario a le plus grand défi à relever, mais toutes les provinces auraient intérêt à mieux cibler les fonds provenant du gouvernement fédéral. Ce n'est qu'une suggestion, mais on peut imaginer de diminuer toutes les contributions des employés et des employeurs et augmenter les dépenses pour de la formation plus générale en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail. C'est une possibilité.

M. Tarik Brahmi: Monsieur Brazeau, dans votre présentation, vous avez mentionné que l'une des difficultés liées aux Ententes sur le développement du marché du travail était qu'elles ne visaient pas spécifiquement une industrie. Or, parallèlement, vous demandez une plus grande flexibilité quant à l'utilisation des fonds de formation. Il y a là une certaine contradiction.

En effet, si on modifie la formule d'accessibilité en se basant non pas sur la population ou les besoins d'une province particulière en rapport avec le taux de chômage, mais plutôt sur les industries, comme vous le préconisez, cela pourrait faire en sorte que, pour une année donnée, une industrie ne dépenserait pas la totalité des fonds destinés à la formation, mais qu'une autre pourrait en avoir besoin. En fait, cela aurait comme effet de restreindre la possibilité d'utiliser des fonds d'une industrie à l'autre. Pourtant, d'un autre côté, vous demandez une plus grande flexibilité. N'y a-t-il pas une contradiction entre les deux?

Quelle méthode ou formule d'affectation suggèreriez-vous pour éliminer cette contradiction?

• (0925)

M. Marc Brazeau: Je vais prendre l'exemple du Québec.

Au Québec, une loi exige que les employeurs, dont la masse salariale est de 1 million de dollars ou plus, investissent dans la formation un montant représentant 1% de leur masse salariale. Plusieurs de nos membres, qui doivent respecter cette exigence, utilisent ce fonds.

Si l'argent n'est pas utilisé, il est envoyé à un organisme qui a ensuite la responsabilité de l'acheminer là où le besoin existe. Cela peut être dans une autre industrie. Certains groupes assument cette fonction. Au Québec, il y a le Comité sectoriel de la main-d'oeuvre. Nous travaillons de concert avec cet organisme. Le but est d'investir dans la formation lorsqu'il y a un besoin en ce sens. La flexibilité fait la force de cette formule. Il peut arriver que, pour une année donnée, on n'ait pas besoin de formation parce qu'il n'y a pas eu de nouvelle technologie, mais que deux ans plus tard, on ait besoin de formation supplémentaire.

On aurait avantage à appliquer ce modèle à l'échelle du pays. Il fonctionne très bien pour le Québec. Je peux vous dire qu'il profite beaucoup à notre industrie depuis qu'il est en vigueur.

M. Tarik Brahmi: Merci.

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Il vous reste 20 secondes.

[Français]

M. Tarik Brahmi: D'accord. Je vais les donner au prochain intervenant.

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci.

Nous allons maintenant écouter M. Mayes.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Merci, madame la présidente. Je remercie les témoins qui sont avec nous aujourd'hui.

J'aimerais parler d'un énoncé selon lequel l'Ontario ne recevrait pas sa juste part dans le cadre de l'EDMT. Je viens de l'Ouest canadien, où nous payons plus que notre juste part. Vous avez peut-être l'impression de ne pas recevoir assez d'argent, mais ma province paie plus que sa part en raison de son faible taux de chômage et de ses salaires élevés; tout l'argent versé à l'assurance-emploi est donc utilisé par d'autres provinces.

Si une part plus importante des EDMT était allouée aux provinces où le taux de chômage est élevé, on ne répondrait pas aux besoins des régions à faible taux de chômage; il faut donc une certaine mobilité ici.

Par ailleurs, j'ai fait des affaires toute ma vie, et si je vois de nombreuses têtes grises dans l'atelier, je sais que je dois former des jeunes pour assurer la relève. Je ne demande pas au gouvernement de le faire, car c'est une de mes responsabilités en tant qu'entrepreneur.

Il est donc absurde de dire que la Subvention canadienne pour l'emploi est une perte de temps. Nous devons obtenir la participation des employeurs pour répondre aux besoins en personnel des ateliers. Le gouvernement du Canada est prêt à contribuer à la formation, mais les employeurs doivent personnellement mettre la main à la pâte puisque ce sont eux qui en profiteront. Ce sont eux qui n'ont pas pris le temps de former des gens alors qu'ils étaient au courant du vieillissement de leur personnel. Je tenais simplement à le préciser.

Le gouvernement fait de son mieux pour essayer de répondre à ces besoins au moyen de la Subvention canadienne pour l'emploi et des EDMT. Nous cherchons à nous améliorer, et c'est pourquoi nous sommes ici aujourd'hui: comment pouvons-nous améliorer le programme? C'est ma question. Comment pouvons-nous le bonifier?

M. Robert Pitt: J'en prends bonne note. Puisque bon nombre d'entre nous avons la même couleur de cheveux, nous pouvons en déduire que notre industrie doit se préparer à une grande vague de successions du côté des entreprises, des employés en atelier et même des propriétaires. Votre remarque est bien reçue.

Les employeurs doivent commencer dès maintenant à préparer le terrain pour l'avenir. En tant qu'industrie, c'est ce que nous les encourageons à faire au quotidien.

• (0930)

M. Marc Brazeau: En effet. J'aimerais vous donner l'exemple du travail très étroit que nous réalisons en tant qu'industrie avec des collèges communautaires comme NAIT, Red River College ou Georgian College. Nous collaborons très étroitement avec ces établissements, et finançons même certains programmes de niveau collégial. Nos contributions sont importantes à l'heure actuelle.

Nous devons bel et bien en faire plus, mais vous ne trouverez aucune industrie qui ne soit davantage au diapason de votre raisonnement pour ce qui est de la répartition égale de la responsabilité. Nous ne refilons pas le problème aux collèges communautaires ou au gouvernement. Les parties ayant des intérêts à cet égard ont donc l'occasion de collaborer pour que ce soit possible.

Je pense que c'est là où nous n'avons pas été à la hauteur, monsieur Mayes. Nous n'avons pas déployé suffisamment d'efforts pour être constamment sur la même longueur d'onde et cibler les véritables besoins.

J'aimerais simplement préciser notre position au sujet de l'Ontario par rapport à celle de notre confrère. Nous ne partageons pas son avis quant au besoin de renflouer les coffres de la région. Nous croyons qu'il est pressant d'en faire plus partout au pays en ce qui a trait à la main-d'oeuvre qualifiée, et c'est ce que nous visons à l'échelle nationale.

M. Matthew Mendelsohn: Merci beaucoup de votre question et de votre perspicacité.

Je ne voulais certainement pas laisser entendre que faire participer les employeurs à la formation est une perte de temps. C'est loin d'être mon intention. Nous croyons plutôt que les employeurs doivent être plus actifs à ce chapitre.

Ce que je disais, c'est que la stratégie canadienne relative au capital humain doit découler de consultations et de la collaboration entre les gouvernements du pays et des provinces. La façon dont la Subvention canadienne pour l'emploi a été annoncée — en laissant entendre, sans consultation préalable, que l'argent serait récupéré des paiements de transfert aux provinces et que ces dernières devraient verser une somme égale — n'était pas très délicate pour la suite des choses.

Je dirais que les employeurs doivent intervenir. Une des choses qui m'ont préoccupé à propos de la subvention, c'est qu'on dit que les employeurs ont besoin de travailleurs qualifiés — puisqu'il y a un manque criant à ce chapitre, comme tout le monde dit —, alors qu'ils doivent recevoir 10 000 \$ du fédéral et des provinces pour obtenir 5 000 \$ de subvention.

Je m'inquiète de cette subvention pour la formation du personnel des entreprises puisque celles-ci disent en avoir si désespérément besoin. Je suis d'accord avec vous pour dire que si les entrepreneurs remarquent des têtes grises et ont besoin de travailleurs, ils devraient eux-mêmes former des employés sans que le gouvernement ne récupère l'argent des paiements de transfert aux provinces qui devait servir à aider les personnes sans emploi à obtenir des compétences de base comme l'alphabétisation et l'arithmétique. Ce sont là des compétences importantes à long terme.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup. Veuillez m'excuser, mais votre temps est écoulé.

Nous allons maintenant revenir à Mme Groguhé.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Merci, madame la présidente.

Monsieur Brazeau, vous venez d'évoquer la proportion de 1 % qui est dédiée à la formation. Je connais ce système puisqu'il existe en France et fonctionne relativement bien, car l'employeur est en prise directe avec la façon de combler ses besoins.

C'est ainsi qu'il peut mettre en place tout un système de formation en utilisant ses ressources humaines. Surtout, cela peut faire en sorte — en ce qui concerne votre industrie — qu'il y ait des tuteurs ou des mentors à l'interne qui peuvent aussi accompagner de jeunes apprentis ou d'autres personnes pour assurer la relève. Je vous suis complètement à cet égard. C'est une bonne idée, mais de quelle façon pourrions-nous envisager la mise en place de cette idée?

M. Marc Brazeau: Parlez-vous de la mise en place de cette mesure sur le plan national?

Mme Sadia Groguhé: C'est exact.

M. Marc Brazeau: C'est une très bonne question, mais la réponse n'est pas facile.

Mme Sadia Groguhé: Je le sais bien.

M. Marc Brazeau: On fait face à différents ordres de gouvernement. Chaque province a ses propres responsabilités et son indépendance. Certains membres de mon association, à l'extérieur de la province de Québec, ont étudié le modèle du Québec et l'ont eux-mêmes mis en oeuvre.

À titre d'exemple, il existe une entreprise à Vernon en Colombie-Britannique, soit Kal Tire. Elle regroupe 250 magasins dans l'Ouest et en Ontario. Son modèle et sa façon d'opérer font en sorte qu'elle veut employer des jeunes et les former pour qu'ils développent une possible carrière dans ce domaine et n'obtiennent pas seulement qu'un emploi. Cela devient une carrière pour ces jeunes. L'entreprise investit dans la formation de ses employés. Elle a un centre de formation à Vernon et est en train de former ces jeunes et d'investir dans leur carrière.

C'est la raison pour laquelle je crois qu'il existe aujourd'hui des exemples dans l'entreprise privée qui pourraient nous inspirer. Certaines entreprises du Québec ont déjà développé un modèle semblable. Je crois que nous devons promouvoir ces modèles et en faire des histoires à succès.

• (0935)

Mme Sadia Groguhé: C'est un modèle d'autant plus intéressant que si, à un moment donné, on n'en a pas besoin, on pourrait transférer les sommes dans un fonds commun pouvant être utilisé.

M. Marc Brazeau: Ce fonds serait contrôlé.

Mme Sadia Groguhé: Absolument. C'est très intéressant.

J'aimerais vous entendre au sujet des apprentis et de l'apprentissage.

La difficulté qu'il semble y avoir, c'est que les jeunes ont du mal à choisir un métier technique comme carrière. On continue à former des gens à l'université qui, souvent, n'arrivent pas à trouver un emploi après leurs études, alors qu'il y a un réel besoin de gens dans les métiers techniques.

Comment pourrait-on faire la promotion de ces métiers? Quel ajout faudrait-il mettre en place pour aller chercher ces jeunes, qu'ils aient terminé leur études secondaires ou non? Comment entrevoyez-vous ces possibilités?

M. Marc Brazeau: Aujourd'hui, le modèle est brisé. On incite les jeunes à s'inscrire dans certains programmes collégiaux ou universitaires alors qu'il n'y a pas de possibilités d'emploi après deux ou trois ans. On le sait déjà. C'est là qu'on devrait intervenir. Il y a un manque de communication entre les collèges, l'industrie et les gouvernements.

Quand les collèges reçoivent des sommes d'argent de la part des gouvernements, c'est souvent pour des programmes qui ne débouchent pas sur un emploi après deux ou trois ans. Il faudrait commencer par corriger ce problème. Il faudrait savoir quels sont les besoins et encourager les jeunes à envisager ces métiers qui offrent des possibilités de carrière extraordinaires. Pourtant, on ne le fait pas de façon précise et stratégique, et c'est ce qu'il faut changer.

Mme Sadia Groguhé: D'accord.

Me reste-t-il du temps, madame la présidente?

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Il vous reste environ 45 secondes.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Dans votre industrie, les propriétaires d'une petite entreprise qui forment des apprentis ont-ils accès au volet « apprentis » du programme de développement des compétences des prestations d'emploi financées en vertu des EDMT? Ce volet du programme est-il très utilisé? Est-il connu?

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Très brièvement, s'il vous plaît.

[Français]

M. Marc Brazeau: Un des défis auxquels font face les PME, c'est qu'elles n'ont pas de directeur des ressources humaines. C'est le propriétaire qui est responsable de l'ensemble de l'entreprise. Je dirais que très peu d'entreprises profitent du volet de ce programme à cause de cela.

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup.

C'est au tour de Mme McLeod.

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Je remercie nos témoins. Je trouve que nous avons discuté très sérieusement ce matin. J'ai une remarque et une question.

Je comprends les commentaires à propos de la répartition des fonds, mais bien franchement, je viens d'être témoin de l'évolution des soins de santé, et c'est toujours semé d'embûches. Donc si la répartition repose sur un principe, faut-il vraiment opter pour l'endroit où il manque le plus de travailleurs et de formation, comme l'Ouest ou les Maritimes, qui sont en difficultés? Sinon, devrait-on plutôt répartir l'argent de façon proportionnelle? Je pense que ce point est des plus importants, mais j'ignore quelle est la solution idéale.

Lorsqu'il est question d'EDMT, je trouve que nous finissons souvent par élargir le sujet et parler des pénuries de main-d'oeuvre, après quoi nous pensons que les EDMT sont la solution à tous les maux. Il ne faut pas perdre de vue que nous avons déjà des programmes de prêts pour les étudiants canadiens. Nous avons récemment fait des choses remarquables du côté de la formation des apprentis et des jeunes qui s'y inscrivent, ainsi que de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés et des ententes sur le marché du travail, ou EMT. Quel est le rôle des EDMT au sein de cet éventail de programmes?

J'ai l'impression que l'endroit où ces fonds de formation sont versés importe peu aux employeurs, pour autant qu'ils puissent avoir le travailleur dont ils ont besoin au bout du compte. Une personne admissible à l'assurance-emploi dont je connais bien la situation, et qui travaillait depuis longtemps à récemment perdu son emploi pour des raisons indépendantes; elle reçoit actuellement de l'assurance-emploi sans toutefois pouvoir obtenir le genre de formation dont elle a besoin pour tourner la page.

Ma première question est la suivante, et M. Mendelsohn pourra peut-être y répondre: sans élargir les critères, est-ce que tous ceux qui sont actuellement admissibles à l'assurance-emploi reçoivent bel et bien l'aide dont ils ont besoin? D'après mon expérience, je serais certainement portée à dire que ce n'est pas le cas. On leur répond que la formation ne peut pas être payée parce que les ressources financières sont à sec pour l'année en cours.

Il y a évidemment un problème ici.

• (0940)

M. Matthew Mendelsohn: C'est très intéressant. Je n'ai jamais rien entendu de tel; lorsque je comparais, j'en apprends souvent autant que j'en dis. Nous ciblons habituellement les politiques générales et faisons à l'occasion des études plus détaillées, mais je pense que vous êtes le groupe de consultation de première ligne à même de découvrir s'il y a des problèmes avec les EDMT. Je n'ai entendu aucune histoire de personne qui viendrait de perdre son emploi après avoir contribué pendant 10 ans, qui voudrait améliorer ses compétences ou changer de carrière, mais qui verrait sa demande refusée par l'organisme provincial sous prétexte qu'il n'y a plus d'argent pour l'année en cours. Je n'ai pas souvent entendu ce genre d'histoire.

Il est vrai que les demandeurs ne peuvent pas s'inscrire à certains types de programmes ou d'activités convoitées. J'ai parlé d'études secondaires tout à l'heure. Les études postsecondaires ne sont pas vraiment possibles, et certaines personnes pourraient demander des fonds de l'EDMT pour des choix de carrière qui ne correspondent pas aux critères de la province ou qui ne sont pas permis. Je serais ravi d'en savoir plus sur le genre de situation que vous décrivez, car j'en ai peu entendu parler.

Mme Cathy McLeod: J'ai l'impression que c'est le genre de données que notre comité devrait peut-être essayer d'obtenir auprès des provinces. Avant d'envisager d'élargir la portée des EDMT, il est important de savoir si certaines personnes admissibles essuient bel et bien des refus.

Monsieur Brazeau, peut-on dire que l'admissibilité importe peu à l'employeur, dans une certaine mesure? Si celui-ci a besoin de sang neuf, peu lui importe que la personne vienne de l'EDMT, de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés ou de la formation d'apprenti. Il a simplement besoin du nouvel employé. D'après vos expériences en entrepreneuriat, avez-vous l'impression que les employeurs conservent l'argent au cas où ils devaient mettre à pied un employé de l'atelier, puisqu'ils veulent vraiment s'assurer que leurs contributions les aident...

M. Robert Pitt: Pour l'instant, je ne crois pas que nous ayons assez de données pour répondre à cette question.

M. Marc Brazeau: L'exemple est précis, et il est difficile pour moi de dire si nous voyons cela dans notre industrie.

Toutefois, au sujet de ce que vous avez dit sur la perception qu'ont les employeurs en général d'une telle situation, n'oubliez pas que nos membres sont surtout de petites et moyennes entreprises. Ce sont des entreprises qui emploient probablement 10 ou 15 personnes en moyenne, ce qui inclut un grand nombre de magasins de pièces d'automobiles. Ces employeurs veulent savoir comment trouver les personnes les plus compétentes et brillantes, comment les garder et comment leur donner de la formation continue. Je pense que ce serait un plus si l'on donnait le plus de souplesse possible pour permettre aux employeurs d'avoir accès à des fonds à cet égard.

Peu de gens parmi mes membres pensent à ce qu'ils doivent faire s'ils ont à congédier une personne. Ils vivent dans le présent. Ils essaient de faire de bonnes affaires. Ils essaient de répondre aux besoins de leurs clients. Avoir accès à un programme offrant une telle souplesse serait vraiment quelque chose d'intéressant pour eux.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup. Je remercie également nos trois témoins, MM. Pitt, Brazeau et Mendelsohn, de leur présence et des connaissances qu'ils ont partagées.

Nous allons prendre une pause d'une minute pour passer à notre prochain groupe de témoins.

Encore une fois, merci beaucoup.

• _____ (Pause) _____
 •
 • (0945)

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Notre deuxième groupe comprend deux témoins.

Nous accueillons M. Kim Allen, chef de la direction d'Ingénieurs Canada; et M. Michael Mendelson, qui représente le Caledon Institute of Social Policy et qui me dit qu'il n'y a pas de lien de parenté entre lui et notre témoin précédent.

Kim, allez-vous commencer? Merci.

Je vous rappelle que vous disposez tous les deux de sept minutes pour présenter votre exposé, et que je devrai vous interrompre après sept minutes, car notre temps est très limité. Par la suite, les parlementaires disposeront de cinq minutes chacun pour discuter avec vous.

Merci beaucoup. La parole est à vous, monsieur Allen.

M. Kim Allen (chef de la direction, Ingénieurs Canada): Je vous remercie de me donner l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui.

Ingénieurs Canada est l'organisme national qui représente les organismes de réglementation du génie des provinces et des territoires. Les organismes de réglementation du génie délivrent des permis d'ingénieurs à 270 000 ingénieurs du pays dans toutes les disciplines. Ce groupe de professionnels qualifiés inclut des ingénieurs en formation qui commencent leur carrière, des détenteurs de permis en milieu de carrière qui essaient de concilier leurs activités professionnelles et leurs responsabilités familiales, et des ingénieurs qui envisagent de prendre leur retraite.

Les organismes de réglementation contribuent à la protection des Canadiens en s'assurant que les ingénieurs titulaires d'un permis d'exercice respectent les normes les plus élevées de formation des ingénieurs, de qualifications professionnelles, d'exercice professionnel et de déontologie.

Dans sa plus récente étude du marché du travail, Ingénieurs Canada révèle que la plupart des provinces et des territoires connaîtront des pénuries d'ingénieurs ayant 5 à 10 ans d'expérience ou dotés de compétences spécialisées. En même temps, d'ici à 2020, les nouveaux diplômés en génie pourraient avoir de la difficulté à se trouver du travail.

Les pénuries pourraient avoir des répercussions sur les industries majeures sur le plan économique, comme l'infrastructure publique, les ressources naturelles, la fabrication, la construction et la recherche et développement.

J'aimerais aujourd'hui me concentrer sur trois recommandations qui, à mon avis, devraient être au programme des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux dans les négociations sur les ententes sur le développement du marché du travail et leur mise en oeuvre. La mise en oeuvre sans heurt de programmes comme la Subvention canadienne pour l'emploi pourrait répondre aux besoins des employeurs et atténuer le grand déséquilibre des compétences dans des professions comme celle d'ingénieur.

Chaque année, nous sondons les étudiants en génie qui terminent leur baccalauréat. Presque 80 % des 12 000 diplômés veulent travailler immédiatement comme ingénieurs, mais les employeurs cherchent des ingénieurs spécialisés qui ont 5 à 10 ans d'expérience. Pour devenir des ingénieurs professionnels, les diplômés doivent acquérir quatre années d'expérience.

Par conséquent, nous nous retrouvons avec un groupe de diplômés talentueux qui sont déçus et mécontents, et des employeurs qui manquent de ressources. On nous dit que les employeurs hésitent à investir dans la formation nécessaire pour développer les compétences et les spécialisations qui correspondent à leurs exigences. Les employeurs cherchent à combler les lacunes en voulant embaucher des gens expérimentés, et même si le nombre d'étudiants en génie augmente, ils ne correspondent pas nécessairement aux besoins des employeurs.

Le Fonds canadien pour l'emploi et la Subvention canadienne pour l'emploi sont de bonnes mesures. Cependant il ne faut pas mettre l'accent que sur les petites et moyennes entreprises et la formation à court terme, mais aussi sur les métiers et la formation collégiale.

Ensuite, les prestations d'emploi qui appuient les mesures qui constituent l'élément prioritaire des ententes sur le développement du marché du travail doivent être évaluées pour faire en sorte que l'on offre la formation voulue. Cela peut vouloir dire aller au-delà des métiers et de l'apprentissage et de la façon dont nous stimulons les emplois hautement spécialisés comme ceux du domaine du génie pour les gens qui ont des diplômes, mais qui n'ont pas d'emplois.

De plus, il faut s'assurer que le modèle de prestations d'emploi dans le cadre des EDMT, ou les prestations d'assurance-emploi, ne constitue pas un obstacle à un emploi à long terme ou à des incitatifs à long terme.

L'un des changements au régime d'assurance-emploi que propose le Women in Engineering and Geoscience Task Force, notre association en Colombie-Britannique, consiste à apporter des modifications sur la façon de structurer l'assurance-emploi liée au congé parental. Permettre à des parents de continuer à travailler dans une certaine mesure sans être pénalisés peut favoriser le maintien à l'emploi dans la profession pour certains employeurs. Au fil du temps, l'employeur obtiendra un bien meilleur rendement pour l'argent investi dans la formation.

Enfin, Ingénieurs Canada croit que pour régler le déséquilibre des compétences et les pénuries, il faut que les bonnes personnes soient dans les bonnes professions dès le départ. Même si environ 70 000 étudiants de premier cycle sont inscrits dans des programmes de génie reconnus partout au Canada, il en faut plus.

D'ici 2020, environ 95 000 ingénieurs pourraient prendre leur retraite partiellement ou complètement, et environ 16 000 nouveaux emplois seront créés. Nous devons établir les priorités en fonction des professions, des employeurs, du milieu universitaire et des gouvernements pour que notre économie continue de croître.

• (0950)

Pour notre part, Ingénieurs Canada lance de nouveaux outils pour aider ingénieurs, éventuels et actuels, à mieux comprendre de quelles compétences ils ont besoin pour participer pleinement à l'économie du génie. Notre évaluation de Cap sur la carrière, dont le lancement aura lieu cet automne, permettra à de futurs étudiants en génie et aux étudiants actuels d'évaluer leur capacité à réussir dans le domaine et de connaître leurs forces et les améliorations à faire et de s'en servir dans le cadre de leur emploi.

Il est maintenant temps que...

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Pourriez-vous conclure, monsieur Allen?

M. Kim Allen: D'accord. Il est maintenant temps que...

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Excusez-moi. Je suis désolée. Il vous reste deux minutes.

Des voix: Oh, oh!

M. Kim Allen: Je n'ai besoin que de 30 secondes.

Il est maintenant temps que les employeurs fournissent plus de renseignements aux universités, aux collèges et aux gouvernements provinciaux et territoriaux sur ce qu'ils exigent de leurs employés. Récemment, j'ai discuté avec un employeur et il m'a dit qu'il avait besoin d'ingénieurs ayant non seulement des compétences techniques et de bonnes capacités d'analyse, mais aussi de meilleures capacités d'écriture et de gestion des intervenants. Ce type d'information est inestimable.

Ingénieurs Canada recommande, dans le cadre des ententes que concluent les provinces et les territoires avec le gouvernement fédéral, une meilleure collecte de données pour tous les participants, en particulier les employeurs. L'information doit être mise à la disposition des universités, des membres des professions, des employeurs, des ministères de l'Éducation et des responsables des politiques en matière de compétences, d'immigration, d'éducation et de développement économique.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui. Je serai ravi de répondre à toutes vos questions.

• (0955)

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup.

Monsieur Mendelson.

M. Michael Mendelson (chercheur principal, Caledon Institute of Social Policy): Je suis le deuxième M. Mendelson qui paraît devant vous aujourd'hui, et en passant, nous ne sommes pas parents.

Je vous remercie beaucoup de me donner l'occasion de vous donner mon point de vue sur le renouvellement des ententes sur le développement du marché du travail. La plupart des exposés que vous avez entendus portaient sur les règles et le financement des EDMT. Par exemple, plusieurs témoins ont recommandé de fixer à 360 heures le nombre d'heures qu'il faut avoir travaillé pour avoir accès aux prestations d'assurance-emploi et au soutien à l'emploi. Nous convenons que c'est nécessaire étant donné que le nombre de travailleurs canadiens qui sont admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi diminue.

En général, nous appuyons les recommandations, mais je veux adopter un point de vue différent et parler de l'avenir des EDMT d'une autre manière, et on ne l'a probablement pas beaucoup fait de cette façon. Je me demande quel rôle doit jouer le gouvernement fédéral dans la formation professionnelle et le soutien à l'emploi.

Je suis assez âgé — non seulement j'ai des cheveux gris, mais je n'ai presque pas de cheveux — et je me rappelle donc de l' Accord du lac Meech, et en fait, j'ai joué un très petit rôle dans les négociations. Comme certains d'entre vous s'en souviendront, l'échec de l'accord a mené à un vif débat sur le partage des pouvoirs entre les différents gouvernements. La formation de la main-d'oeuvre était l'un des champs de compétence étudié.

Dans sa deuxième tentative de réconciliation constitutionnelle, après l'échec de l'Accord du lac Meech, le gouvernement du premier ministre Mulroney a publié un document important intitulé *Bâtir ensemble l'avenir du Canada* dans lequel il proposait une « modification à la Constitution qui reconnaîtrait clairement que la formation de la main-d'oeuvre est un domaine de compétence provinciale exclusive ».

Tous les participants se sont entendus sur la proposition, qui a été intégrée dans un projet de modification constitutionnelle dans le cadre de l'Accord de Charlottetown en 1992. Bien entendu, nous savons tous que l'accord n'a pas été adopté. Néanmoins, le consensus sur l'idée selon laquelle la formation de la main-d'oeuvre est un domaine de compétence provinciale n'a pas changé. En 1995, le gouvernement Chrétien a lancé un processus de transfert des fonds et des programmes de formation de la main-d'oeuvre aux provinces. Voilà l'origine des premières EDMT. Non seulement l'idée fait encore consensus, mais l'arrivée du gouvernement du premier ministre Harper lui a donné une impulsion nouvelle. Dans son budget de 2007, le regretté ministre des Finances Jim Flaherty a reconnu « le rôle premier et la responsabilité première des provinces et des territoires à l'égard de la conception et de l'exécution des programmes de formation ». Sous la direction de M. Flaherty, le processus de transfert des pouvoirs s'est poursuivi avec la signature d'un accord avec l'Ontario en 2007, je crois.

L'idée selon laquelle les provinces jouent un rôle premier à l'égard de la formation de la main-d'oeuvre n'est pas seulement liée à une question de compétence. Il est généralement sensé d'un point de vue pratique et sur le plan des programmes de concentrer la formation liée au marché du travail dans les provinces. Ce qui est bon dans le fédéralisme, c'est qu'il donne la souplesse qu'il faut pour agir selon les différentes situations vécues dans chaque partie du pays. Il y a toutes sortes de situations: du plein emploi dont jouissent pratiquement l'Alberta et la Saskatchewan à un taux de chômage chronique dans les deux chiffres pour une bonne partie des provinces atlantiques. Dans certaines provinces, le secteur des ressources naturelles est en pleine expansion, et dans d'autres, le secteur de la fabrication est en difficulté. De plus, comme nous le savons, les provinces et les territoires sont responsables de l'éducation, non seulement de niveaux primaire et secondaire, ce qui est essentiel, mais également de niveaux collégial et universitaire, et de toutes les autres sortes de formation.

● (1000)

Si nous voulons — et je reprendrai encore les mots du regretté ministre Flaherty — « des programmes du marché du travail [...] homogènes », il faut que la formation liée au marché du travail soit la responsabilité des provinces. À notre avis, les provinces ont plutôt bien réussi à améliorer les programmes de formation, bien que comme je le dirai dans une minute, nous avons besoin d'une bien meilleure évaluation. Quand je dis qu'elles « ont plutôt bien réussi », je ne veux pas dire que nous avons atteint le nirvana et que tous les programmes fonctionnent à la perfection. Bien entendu, nous pouvons améliorer les choses.

Par contre, nous vous recommandons de ne pas jouer avec le processus de transfert des responsabilités. Je vous dirais qu'il ne faut

pas répéter ce qui a été fait récemment dans le cas des ententes relatives au marché du travail. Il faut laisser les provinces continuer à faire ce qu'elles font le mieux de sorte qu'Ottawa puisse continuer à faire son propre travail.

Quelles sont les responsabilités d'Ottawa dans le domaine de la formation liée au marché du travail? Nous sommes d'avis qu'il y en a trois, et je viens d'en nommer une.

Tout d'abord, le Canada a besoin de bien meilleures données sur le marché du travail, et nous en avons besoin non seulement pour qu'il y ait des statistiques que les gouvernements et les analystes peuvent consulter, mais aussi pour que les travailleurs des régions rurales du Nouveau-Brunswick, par exemple, puissent savoir quels emplois sont offerts dans le nord de la Colombie-Britannique.

Nous nous trouvons aujourd'hui dans la pire situation possible. Les employeurs, les analystes, les chercheurs et les gouvernements ont accès à des renseignements sur le marché du travail qui ne sont pas fiables, ni à jour. De plus, il n'y a pas d'échanges sur le marché du travail à l'échelle nationale.

Les enquêtes auprès des entreprises sont une des démarches possibles, et il y avait récemment dans les journaux un débat sur une telle enquête, dont les résultats ont été analysés. Toutefois, ce type d'enquête est une méthode dépassée et dispendieuse, et l'information est toujours périmée.

Soyons créatifs et faisons entrer le Canada dans le XXI^e siècle. Nous avons besoin de renseignements sur la demande de main-d'oeuvre fournis en temps réel, ce qui peut se concrétiser par la création et l'utilisation de données administratives. Ce qui coûte relativement peu cher...

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup. Vous pouvez garder votre idée en tête et y revenir plus tard, car je vous ai laissé dépasser un peu le temps prévu parce que je croyais que vous étiez en train de terminer votre exposé.

M. Michael Mendelson: D'accord. J'ai trois recommandations.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Je suis certaine que vous aurez l'occasion de nous les présenter pendant les questions.

Avez-vous un exemplaire de votre exposé?

M. Michael Mendelson: Oui.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): D'accord. Excellent.

Madame Groguhé, je vous cède la parole.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Merci, madame la présidente.

Ma première question s'adresse à M. Allen.

Ingénieurs Canada a mis au point son...

[Traduction]

M. Larry Maguire: Madame la présidente, j'aimerais invoquer le Règlement — et je déteste devoir interrompre ma collègue...

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Nous allons arrêter le chronomètre.

M. Larry Maguire: Je pense que c'est un point important qu'il soulevait au sujet de la communication des renseignements au pays. Je serais prêt à lui accorder deux des minutes qui me sont accordées pour le laisser lire la dernière page. Je crois qu'il serait important d'avoir l'appui unanime de nos collègues pour le laisser terminer.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Nous en étions presque à huit minutes, et je lui avais fait signe à l'avance.

Si j'ai le consentement unanime...

M. Colin Mayes: Oui, selon le bon vouloir...

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): ..., alors il n'y a aucun problème, mais les députés doivent comprendre qu'ils disposeront de moins de temps d'intervention.

Merci.

Avons-nous le consentement unanime...

[Français]

Mme Sadia Groguhé: D'accord.

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): ... pour écouter les recommandations?

Des voix: D'accord.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): C'est votre jour de chance.

M. Michael Mendelson: Merci beaucoup.

Je vais tout de suite passer aux deux prochaines recommandations.

Tout d'abord, nous recommandons de renforcer l'ensemble du système d'information sur le marché du travail, à la fois concernant les analyses statistiques et les emplois offerts pour chaque type de travailleurs.

Ensuite, dans le cadre des EDMT, le gouvernement fédéral remet les fonds d'assurance-emploi, générés par les employeurs et les employés, aux provinces et aux territoires pour les prestations et le soutien à l'emploi, ce dont nous parlons aujourd'hui. Ottawa gère ces fonds et est en droit de demander davantage de reddition de comptes au nom des contributeurs à l'assurance-emploi. Avant tout, les provinces devraient fournir des rapports plus détaillés et plus significatifs sur les intrants et les extrants des EDMT.

Les gouvernements devraient aussi collaborer pour élaborer des normes de responsabilisation uniformes afin de dresser un portrait de la situation à l'échelle nationale.

Enfin, il faut mieux évaluer les prestations et les soutiens à l'emploi liés aux EDMT. Les évaluations actuelles laissent beaucoup à désirer. Une bonne évaluation exige, si possible, des examens objectifs réalisés par un tiers, des contrôles effectués au hasard, ainsi qu'une analyse statistique et économique rigoureuse. Nous avons besoin de savoir ce qui fonctionne bien et ce qui ne fonctionne pas, de même que ce qui est sensé sur le plan financier et ce qui ne l'est pas. Sans chercher de coupables, nous devons améliorer les programmes.

Le fédéral devrait exiger des normes élevées d'évaluation et promouvoir activement les meilleures pratiques.

Je vais en rester là et vous laisser continuer.

•(1005)

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup.

Nous revenons à Mme Groguhé.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Merci, madame la présidente.

À diverses reprises, on a évoqué le système d'information sur le marché du travail qui est inadéquat. Beaucoup de témoins ont

surenchéri à ce sujet. Je voudrais tous les deux vous entendre sur ce que nous répétons depuis fort longtemps.

Monsieur Allen, Ingénieurs Canada a mis au point son propre système pour recueillir de l'information sur le marché du travail. Pouvez-vous nous expliquer comment vous en êtes venus à développer votre propre système de collecte de données? Quelles en sont les caractéristiques? Quels en sont les avantages? Je voudrais vous entendre à ce sujet.

Par la suite, monsieur Mendelson, j'aimerais que vous nous en disiez davantage sur ce que vous préconisez à propos du premier point.

[Traduction]

M. Kim Allen: Bien sûr. Nous avons sans doute fini par élaborer notre propre système pour les mêmes raisons qu'un certain nombre de témoins vous ont données. Les lacunes sont tout simplement énormes. Pour que les ingénieurs connaissent beaucoup de succès dans leur carrière, nous examinons comment maintenir la profession à un haut niveau. Il importe de savoir quelles sont les lacunes. Notre étude sur le marché du travail se concentre sur les régions et sur les disciplines. Selon la méthode de classement, il y a environ 75 disciplines de génie de nos jours. Les diverses régions du pays nécessitent diverses disciplines. Il faut montrer aux jeunes que le génie est une carrière attirante qui comporte de multiples débouchés.

Comme l'a dit M. Mendelson concernant certaines de nos meilleures pratiques, des groupes de discussion composés d'employeurs valident notre travail dans les diverses régions et nous aident à établir si notre analyse statistique est sensée. Partout au pays, nous leur demandons si nos données sont pertinentes et nous publions les résultats. Notre objectif consiste à inscrire nos données dans la continuité pour savoir quelle formation donner dans les universités, mais aussi pour consolider les systèmes d'immigration, qui passent de plus en plus par la déclaration d'intérêt, ainsi que les programmes fédéraux comme ceux des travailleurs qualifiés. Nous avons besoin d'excellentes données qui portent sur l'avenir du marché du travail, pas qui reflètent ce dont le marché avait l'air il y a cinq ans. Nous devons obtenir un aperçu des 5 ou des 10 prochaines années.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Monsieur Mendelson, pourriez-vous ajouter quelque chose à ce sujet?

[Traduction]

M. Michael Mendelson: L'ancienne méthode de collecte de données consiste à réaliser une enquête, qui demande beaucoup d'efforts, surtout si elle doit entrer dans le détail et porter sur chaque entreprise. Cette méthode est très coûteuse et demande beaucoup de temps pour analyser les données, qui accusent inévitablement un retard d'un an et demi dans le meilleur des cas. C'est encore davantage en général, et les données sont souvent inadéquates.

À l'opposé, Visa ou Google possède de nos jours des informations sur les achats et les intérêts très récents des gens. Nous avons besoin d'examiner des données en temps réel sur le marché du travail. La seule façon d'y arriver, c'est d'adopter une approche tout à fait différente pour recueillir l'information, à l'aide de ce qu'on appelle en général les données de gestion. C'est une approche complexe et coûteuse, mais bien moins chère lorsque mise en oeuvre. Nous avons besoin de données pour les chercheurs, les fédérations, etc., mais aussi pour les Canadiens en général.

Concernant tout le débat soulevé par le programme des travailleurs étrangers temporaires, je propose de créer un site Internet dans lequel les employeurs seraient tenus d'afficher les offres d'emploi. Tous les Canadiens qui voudraient connaître ces emplois n'auraient qu'à consulter le site Internet. Nous devrions utiliser cette technologie de nos jours pour donner un accès immédiat aux offres d'emploi. C'est ce que je suggère. Un tel site ne coûte pas très cher.

En terminant, je veux parler des cours d'histoire sociale. Vous vous souviendrez que dans les années 1930, il y avait ce qu'on appelle les échanges sur le marché du travail, car les gens ne savaient ni quand, ni où les emplois étaient offerts. Je suggère donc une version moderne des échanges sur le marché du travail, fondée sur la technologie de télécommunications. Je pense que c'est réalisable.

• (1010)

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à M. Armstrong.

M. Scott Armstrong (Cumberland—Colchester—Musquodoboit Valley, PCC): Merci.

Merci aux témoins de leur présence aujourd'hui.

Monsieur Allen, je veux reparler un peu de ce que je vais maintenant appeler le paradoxe du génie. Les employeurs cherchent partout au pays et ne veulent embaucher que des ingénieurs qui ont de 4 à 10 ans d'expérience. Les nouveaux diplômés ou les personnes nouvellement formées ne possèdent pas cette expérience, mais ils sont compétents d'après les critères des établissements scolaires.

L'industrie demande-t-elle au gouvernement de régler ce problème? Est-elle prête à offrir un programme de mentorat, de stage ou d'apprentissage, comme ce que j'ai vu durant mon voyage en Allemagne, pour régler ce que j'appelle le paradoxe du génie? Que prévoient faire les employés de votre industrie pour régler le problème?

M. Kim Allen: À mon avis, les employeurs cherchent à peser le pour et le contre. Ils veulent remporter les appels d'offres, rester concurrentiels et accomplir les travaux, mais ils estiment aussi qu'ils doivent recruter des jeunes et leur permettre de gagner de l'expérience. Les employeurs sont favorables à tout type de programme qui les aiderait à ne pas subir de désavantage concurrentiel. Il faut offrir plus de souplesse dans l'embauche des jeunes ingénieurs qui apprennent la profession. C'est un fardeau pour les employeurs qui tentent de demeurer concurrentiels durant l'exécution de leurs projets.

Les employeurs veulent réellement mettre les jeunes ingénieurs au travail pour qu'ils acquièrent de l'expérience, mais certains d'entre eux craignent la mobilité des ingénieurs, qui passent assez souvent d'une entreprise à l'autre. Les employeurs investissent dans les jeunes, qui seront embauchés par d'autres entreprises, etc. Mais je pense qu'il serait profitable de compter sur un programme de subventions pour aider les employeurs durant le stage et les deux

premières années. Le grand défi et le paradoxe du génie, c'est que la plupart des jeunes ingénieurs sont brillants et trouvent des emplois ailleurs, pas nécessairement dans le génie. Si ces jeunes décrochent un premier emploi dans un autre domaine et que leur carrière progresse dans une autre direction, ils ne retourneront plus à la profession d'ingénieur. C'est pourquoi il y a une pénurie d'ingénieurs expérimentés.

M. Scott Armstrong: C'est un problème, car les jeunes investissent dans une formation de quatre ou cinq ans qui les mène à une profession truffée d'obstacles, tout de suite après avoir reçu leurs diplômes. L'industrie nous dit ensuite qu'elle aimerait les embaucher, mais qu'ils manquent d'expérience.

Dans les métiers de la construction, les employeurs investissent beaucoup dans les propres programmes d'apprentissage et dans leurs propres programmes de formation. Le gouvernement fédéral fournit aussi de l'aide. Notre dernier budget prévoit des investissements dans les prêts liés aux programmes d'apprentissage et des programmes de stage payé. Je pense que ces programmes sont dans la bonne voie, au moins concernant les métiers spécialisés. Qu'en pensez-vous? L'industrie veut-elle participer à ce genre de programmes pour résoudre le paradoxe du génie?

M. Kim Allen: Oui, nous avons besoin de programmes assez semblables. Ce type d'approche fonctionne bien pour recruter des travailleurs spécialisés, afin qu'ils acquièrent l'expérience nécessaire et continuent d'évoluer dans leur métier. Que devons-nous faire pour que les jeunes décrochent un premier emploi? La question va se régler d'elle-même, et les jeunes seront en bonne posture lorsqu'ils auront commencé à travailler.

M. Scott Armstrong: Merci.

Je vais passer à M. Mendelson.

Vous avez dit que le fédéral, qui fournit l'essentiel des fonds aux provinces, a raison de s'attendre à recevoir des comptes. Pourriez-vous en dire plus et expliquer le type de processus que nous devons mettre en oeuvre pour que les provinces rendent des comptes sur les fonds fédéraux qui leur sont transférés?

• (1015)

M. Michael Mendelson: Les provinces doivent désormais rendre des comptes, mais leurs rapports sont plutôt minces. C'est assez difficile de savoir exactement ce qui s'est passé, si les objectifs sont atteints, mais aussi où les intrants sont allés et quels sont les programmes financés.

Pour commencer, il faudrait simplement se réunir, demander le détail des programmes financés par les EDMT et mesurer certains objectifs de façon cohérente pour connaître et comparer les dépenses par province. Ces rapports ressemblent malheureusement à une sanction, mais il ne faut pas le voir ainsi. Dans l'idéal, les provinces et le fédéral devraient collaborer pour établir un ensemble cohérent et significatif de normes de reddition de comptes qui nous permet de comprendre les dépenses et les succès. Cette demande me semble raisonnable, parce qu'il s'agit de contribution des travailleurs et des employeurs qui ont le droit de savoir ce qui advient de leur argent.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup.

Je suis désolée, mais votre temps est écoulé, monsieur Armstrong.

Monsieur Cuzner.

M. Rodger Cuzner: Merci, madame la présidente.

J'allais poser la même question, parce que vous émettez les mêmes préoccupations qu'un certain nombre de témoins. Les fabricants ont présenté ici les mêmes demandes, au sujet de la reddition de comptes et de l'évaluation des rapports. Plusieurs témoins nous ont fait part de cette préoccupation.

Monsieur Mendelson, concernant la baisse de formation signalée dans le mémoire, certains ont dit que la subvention à l'emploi donnerait des résultats inférieurs et coûterait davantage que les programmes actuels prévus par les ententes sur le marché du travail. Pouvez-vous donner des précisions?

M. Michael Mendelson: Bien sûr. J'ai évité de parler de la subvention canadienne pour l'emploi, parce que les questions liées aux EDMT me semblaient suffisantes pour couvrir l'ensemble des discussions.

Mon point de vue est quelque peu controversé. C'est clair que la subvention canadienne pour l'emploi va se traduire par une réduction nette de la formation au Canada, parce qu'elle remplace des programmes peu coûteux, qui ont fait leur preuve et dont la mise au point a pris beaucoup de temps, et qu'une grande partie des fonds ne servira qu'à compenser des dépenses déjà engagées. Par exemple, un témoin précédent a parlé d'une entreprise qui donne beaucoup de formation. Je ne la blâme pas, car je ferais bien sûr comme elle. Mais si cette entreprise assumait elle-même les dépenses auparavant, elle va accepter volontiers les 10 000 \$ ou les fonds versés par le gouvernement. Du point de vue des contribuables, la formation représente une dépense supplémentaire. Je pense donc que la subvention canadienne pour l'emploi va réduire le volume de formations spécialisées au Canada.

Je voulais éviter les commentaires incendiaires, mais vous savez maintenant ce que j'en pense.

M. Rodger Cuzner: Mais vos commentaires évoquent en quelque sorte la position adoptée dans les dernières audiences par M. Mayes et le ministre, qui affirment à juste titre que les employeurs doivent redoubler d'effort. Je suis d'accord, mais les EDMT peuvent peut-être compenser certaines lacunes. Vous avez dit que les gens sous-employés ou au chômage ne seront peut-être pas aussi bien servis par la subvention pour l'emploi que par les programmes actuels. Les gens ne recevront peut-être pas autant de services avec cette nouvelle subvention. Pouvez-vous commenter la question?

• (1020)

M. Michael Mendelson: Je précise d'abord que bien des employeurs se désinvestissent, parce que la subvention canadienne pour l'emploi leur accorde des subventions gouvernementales auxquelles ils n'avaient pas accès auparavant. Cela constitue un

problème. Comment la subvention canadienne pour l'emploi va-t-elle permettre à un diplômé de l'école secondaire en Nouvelle-Écosse d'obtenir les compétences nécessaires pour obtenir un emploi en Alberta? Je ne pense pas qu'un employeur va accepter de former des jeunes pour qu'ils trouvent des emplois ailleurs.

Je recommande fortement de renforcer la formation professionnelle qui est insuffisante présentement, mais elle ne règle pas tous les problèmes et elle comporte bien des désavantages. Comme je l'ai dit, les PME n'ont pas de secteur des ressources humaines. Elles ne seront pas en mesure d'élaborer des programmes de formation valables.

Il faut se pencher sur d'autres questions comme l'effet d'entraînement, que connaissent ceux qui ont suivi un cours élémentaire d'économie. Les fonds qu'un employeur investit dans la formation pourraient profiter à sa concurrence. Il s'agit d'un cas classique de sous-investissement exposé dans les cours d'économie.

Comment les gens qui ne sont pas employés par une grande entreprise peuvent-ils accéder à la subvention canadienne pour l'emploi, s'ils veulent recevoir de la formation? Il semble que ce soit impossible de le faire. Ces gens auront-ils accès au genre de formation spécialisée dont ils ont besoin? Je ne crois pas que c'est un programme bien conçu sur le plan politique, et je le dis de façon non partisane sans privilégier une idéologie en particulier.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup.

Nous passons à M. Maguire.

M. Larry Maguire: Merci, madame la présidente. J'aimerais également remercier nos témoins d'être ici aujourd'hui.

L'une des choses que j'ai notées lorsque M. Brazeau, un témoin du groupe précédent, a terminé son exposé ce matin, c'était que les jeunes sont attirés vers les endroits où il n'y a pas d'emplois. J'ai d'ailleurs écrit les mots « meilleures communications ». Dans votre exposé, vous avez indiqué, monsieur Mendelson, que cela devait être fait en temps réel. Je suis tout à fait d'accord avec vous sur la façon de mettre sur pied ce type de programme. Avez-vous examiné ce qu'on pouvait étendre davantage avec la technologie d'aujourd'hui, et pourriez-vous nous en dire un peu plus à cet égard? Je crois que c'est un point très important, et qu'il est lié à la question sur la mobilité que j'ai posée plus tôt.

J'ai une autre question sur les commentaires que vous venez de formuler sur la formation. J'aimerais que les deux témoins nous parlent de la façon d'améliorer cette trousse de communication.

M. Michael Mendelson: Oui, je crois que c'est extrêmement important. Je ne suis pas un expert de ce type d'utilisation de la technologie, mais je sais que nous ne progresserons pas jusqu'au niveau où nous devrions être à moins que quelqu'un prenne les commandes et décide d'entreprendre cette tâche. Les gens se moquent du gouvernement fédéral lorsqu'il utilise Kijiji, mais ce n'est pas complètement illogique, car c'est une bonne source de renseignements sur le marché du travail.

Le problème, c'est qu'il ne s'agit pas d'une utilisation cohérente, à mon avis, car Kijiji présente quelques problèmes, notamment sur la façon dont les gens suppriment les offres d'emploi une fois que l'emploi a été comblé ou s'il n'est plus offert, et il n'y a aucun moyen de vérifier si ces emplois sont vraiment offerts, etc. Ce qu'il faut retenir, c'est que si les entreprises affichaient leurs offres d'emploi de façon cohérente, et si l'on pouvait saisir ces données administratives, elles seraient diffusées en temps réel. On peut regrouper des métadonnées, si je peux les appeler ainsi, sur les possibilités d'emploi et sur les endroits où ces emplois se trouvent au Canada.

C'est une notion fondamentale, mais cela exigerait beaucoup de travail et de temps. Je recommande vivement au gouvernement fédéral de faire ce qu'il peut à cet égard, car à mon avis, seul le gouvernement fédéral peut le faire de façon appropriée. Il faudra des investissements et du temps. Les choses iront d'abord de travers, vous savez, pendant les sept premiers mois, car c'est le temps que prennent ces projets pour s'organiser. Toutefois, les résultats pourraient être très importants et nous pourrions être un chef de file parmi les autres pays. On m'a dit que les pays nordiques avaient emprunté cette voie. Je n'en sais pas beaucoup plus sur ce sujet.

• (1025)

M. Larry Maguire: Merci.

M. Kim Allen: J'aimerais ajouter qu'à mon avis, nous devons aborder la question selon l'approche micro et macro. L'offre d'emploi diffusée par le site concerne le jour et le temps immédiats, ce qui est utile, à mon avis. En ce qui concerne la stratégie de formation à long terme, il faut penser à la situation sur ces plans dans 5 ou 10 ans. Je crois qu'il faut considérer ces deux approches. Je ne crois pas qu'une seule nous permettrait d'y parvenir. Je crois que les deux approches sont nécessaires, afin que les jeunes d'aujourd'hui pensent qu'il est important d'obtenir un emploi, mais dans l'ensemble, nous devons mieux évaluer le nombre dont nous avons besoin dans ce nombre de postes en général.

De plus, je crois qu'il est important que nous disions non seulement quels sont les emplois, mais que nous précisions également où ils se trouvent. Il s'agit d'un énorme enjeu, car les gens sont différents et tout le monde n'est pas disposé à déménager dans ces endroits, contrairement à...

M. Larry Maguire: Les universités affichent des affectations et des emplois partout au pays. Les gens qui fréquentent les universités peuvent les consulter. Les personnes qui fréquentent les écoles de formation et nos collègues communautaires peuvent également les consulter. Serait-il utile d'afficher ces documents par l'entremise des programmes d'orientation dans les écoles secondaires, afin que certains de nos diplômés aient une meilleure idée de ce qui est offert ailleurs au Canada? Après tout, nos jeunes forment la partie la plus mobile de notre main-d'oeuvre.

M. Kim Allen: Notre outil centré sur la carrière est l'une des initiatives que nous avons prises. Il s'agit d'un outil en ligne qui aide les gens à examiner les quelque 85 traits de comportement existants pour trouver le domaine qui leur convient le mieux et pour déterminer leurs compétences. Je crois que si on peut former des personnes qui sont passionnées par ce qu'elles font, elles déménageront dans un endroit qui offre ce type d'emploi. S'il s'agit seulement d'un emploi pour elles, elles diront probablement que l'endroit où elles vivent est plus important que l'emploi qu'elles occupent. Mais si c'est une passion, elles iront où elles pourront l'exercer.

Nous tentons de susciter cette passion chez les jeunes, afin que pendant leurs études, ils trouvent la carrière qu'ils veulent poursuivre; ils iront ensuite où cette carrière les mènera.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup. Votre temps est écoulé.

La parole est maintenant à M. Brahmi.

[Français]

M. Tarik Brahmi: Merci, madame la présidente.

J'aimerais réagir à ce que vous disiez, monsieur Mendelson.

Je ne suis probablement pas aussi optimiste que vous. Je ne pense pas qu'on peut mettre en place dans un délai sept mois un système informatique comme celui que vous décrivez.

À cet égard, je me base sur les difficultés qu'a connues le gouvernement du Québec à mettre en oeuvre son programme de dossiers médicaux. Celui-ci a coûté des centaines de millions de dollars et n'est toujours pas fiable. Je modérerais donc vos ardeurs car je doute de la capacité de mettre en place un tel système informatique dans les courts délais que vous mentionnez.

Voulez-vous réagir à mes propos?

[Traduction]

M. Michael Mendelson: En passant, la complexité des dossiers médicaux est bien connue. Parmi tous les dossiers et les systèmes que nous avons, les dossiers médicaux sont parmi les plus difficiles.

J'ai dit que cela prendrait sept mois. Je ne faisais que parler. Je n'étais pas très...

M. Tarik Brahmi: Oui, peut-être.

M. Michael Mendelson: C'est un projet à long terme.

J'ai un point plus général, monsieur. La notion des données de sondage — c'est-à-dire lorsqu'on mène des sondages annuels, qu'on produit un rapport et qu'on regroupe ensuite les données pendant un an et demi — appartient au passé. La nouvelle façon consiste à procéder comme le secteur privé, c'est-à-dire de regrouper les données administratives et de les utiliser comme source de renseignements.

Il me semble qu'il y aura, et qu'il y a déjà, une façon de faire cela pour les renseignements sur le marché du travail. Quant à la façon d'y arriver, comme je l'ai dit, je ne suis pas un expert, mais je sais que nous n'y arriverons pas...

Je prévois avec confiance que d'ici 20 ans, nous y arriverons.

[Français]

M. Tarik Brahmi: Je vous interrompre à ce stade-ci, parce qu'on a peu de temps à notre disposition.

Vous avez évoqué le fait que le gouvernement fédéral devrait donner plus de liberté et de latitude aux provinces en ce qui a trait à leurs capacités de gérer les fonds concernant les Ententes sur le développement du marché du travail.

N'y a-t-il pas un risque à ce sujet? En effet, certaines provinces — ce phénomène est peut-être davantage une réalité dans l'Est, y compris au Québec — pourraient financer la formation de leur population et voir ces gens aller travailler dans les provinces de l'Ouest. Lorsqu'ils auront terminé leur carrière, ils vont revenir dans les provinces de l'Est uniquement pour leur retraite, mais leur contribution professionnelle aura été faite dans d'autres provinces qui n'auront pas eu à dispenser cette formation. N'y a-t-il pas là un risque de déséquilibre?

On entend cela principalement dans les provinces de l'Est et au Québec.

• (1030)

[Traduction]

M. Michael Mendelson: Certaines personnes pourraient considérer qu'il s'agit d'un risque, alors que d'autres pensent qu'il s'agit d'un avantage. L'un des paradoxes du marché du travail, c'est que l'offre de main-d'oeuvre est locale, alors que la demande en main d'oeuvre est à l'échelle nationale ou internationale. Il est difficile de marier ces deux notions, mais je dirais que l'un des avantages des EDMT, ce serait de former des personnes qui pourraient ensuite se déplacer dans les endroits où les emplois sont offerts s'il n'est pas possible de créer des emplois où ces gens habitent. Nous savons que ça ne l'est pas. Nous savons, malheureusement, qu'il y a des dérangements. Les gens doivent déménager de temps en temps.

Vous posez une question très difficile. C'est une proposition très difficile, et elle pose problème à tous les gouvernements, ainsi qu'à moi-même.

[Français]

M. Tarik Brahmi: D'accord.

Monsieur Allen, j'aimerais parler du cas particulier des ingénieurs immigrants. J'ai d'ailleurs été moi-même ingénieur pendant une quinzaine d'années en Europe et je suis passé par le processus de reconnaissance de l'Ordre des ingénieurs du Québec.

Selon vous, que pourrait-on tirer des fonds actuellement recueillis dans le cadre de l'assurance-emploi pour aider des personnes qui, par définition, n'ont pas nécessairement accumulé 360 heures? Que suggérez-vous pour essayer d'intégrer les ingénieurs immigrants dans ce processus?

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci. Je suis désolée, mais votre temps est écoulé...

[Français]

M. Tarik Brahmi: D'accord.

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): ... et j'espère que vous aurez la chance de répondre plus tard au cours de la réunion.

La parole est à M. Butt.

M. Brad Butt: Permettez-lui de répondre. Il peut prendre une minute de mon temps pour répondre et j'utiliserai les quatre autres minutes.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Je dois obtenir le consentement unanime.

M. Brad Butt: C'est une bonne question; laissez-le répondre.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Je dois avoir le consentement unanime.

Oh, c'est votre tour. D'accord, c'est bien.

M. Brad Butt: Je sais, mais j'ai dit que je vais céder une minute de mon temps pour que M. Allen puisse répondre à la question. Je crois que c'était une excellente question.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): En effet. Merci.

M. Kim Allen: Il y a plusieurs programmes qui, à mon avis, sont souvent plus étendus que ceux-là. L'Université du Manitoba,

l'Université Ryerson et l'Université de Toronto ont maintenant des programmes dans le cadre desquels on travaille très étroitement avec l'organisme de réglementation et on évalue les compétences des immigrants en ingénierie, et s'il y a certaines lacunes dans leur éducation — il y a des différences dans la formation en ingénierie un peu partout dans le monde —, on les intègre directement dans le programme de premier cycle de ces universités et ils peuvent obtenir un certificat et ensuite satisfaire aux exigences universitaires.

Je pense donc qu'en offrant ces types de programmes dans lesquels ils peuvent obtenir la formation nécessaire, et où ils obtiendront exactement la même formation que les ingénieurs canadiens, est une excellente chose.

Ces programmes sont financés. Par exemple, à Ryerson, le gouvernement de l'Ontario fournit le même type de subvention par Canadien inscrit que par immigrant par cours, et l'ingénieur immigrant paie les mêmes droits de scolarité par cours que l'étudiant canadien. Il n'y a donc aucune subvention.

Étant donné qu'ils sont inscrits dans un programme qui décerne un certificat, ces étudiants peuvent également profiter des programmes de prêts, ce qui les aide beaucoup. Ensuite, ils trouvent un emploi, et le système fonctionne bien pour eux.

M. Brad Butt: Merci beaucoup.

J'ai seulement une question au sujet des données, car nous avons beaucoup entendu parler de ce sujet. Avant d'être élu, je travaillais dans le domaine de la gestion des biens immobiliers, c'est-à-dire dans le secteur de la location de logements. La plupart des personnes que j'ai représentées participaient deux fois par année à un sondage sur le marché locatif. La seule façon d'obtenir de bonnes données sur les taux d'inoccupation et les taux de location, c'était d'obliger les sociétés à fournir des données à la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

Ma question s'adresse donc aux deux témoins: les sociétés d'ingénierie de partout au Canada — les employeurs — sont-elles prêtes à participer régulièrement à un programme? Je ne crois pas qu'une fois par année soit suffisante. À mon avis, il faut le faire chaque trimestre. Mais si nous créons un programme pour les données du marché du travail afin d'obtenir des données exactes de façon continue, les employeurs participeront-ils?

Deuxièmement, monsieur Mendelson, étant donné que vous avez beaucoup d'expérience à cet égard, quel modèle de programme, à votre avis, pourrait fonctionner pour que les employeurs fournissent des données sur les emplois offerts et sur les tendances du marché? Pouvons-nous mettre sur pied un programme qui a recours à l'électronique, afin que le regroupement de données et la production de rapports se fassent rapidement? Y a-t-il des logiciels ou d'autres types de programmes qui pourraient nous aider à y parvenir?

C'est ma seule question, madame la présidente.

• (1035)

M. Kim Allen: Si vous vous fondez sur votre expérience liée aux marchés locatifs, pourquoi ont-ils fonctionné? C'est parce que les gens voulaient obtenir l'information. Les renseignements étaient rapides, exacts et utiles. Le marché du travail actuel ne présente pas un grand nombre de ces caractéristiques. Les employeurs seraient prêts à participer — certainement les employeurs dans le domaine de l'ingénierie — si vous aviez le même type de renseignements rapides, exacts et utiles dont ils pourraient profiter. Cela vous aiderait à les convaincre de participer.

Je crois que c'est vraiment le type de modèle qu'il faut envisager. Si vous examinez les types de systèmes qui nous fournissent régulièrement des renseignements sur d'autres secteurs de l'économie et leur fonctionnement, je crois que ce sont les types de systèmes sur lesquels nous devrions fonder notre marché du travail, afin d'obtenir les renseignements nécessaires.

M. Michael Mendelson: Je vais parler de façon un peu plus abstraite. Les données administratives sont des données exigées pour des raisons administratives. Autrement dit, vous ne pouvez pas faire ce que vous aviez prévu à moins que vous fournissiez ces données. Pour réussir à mettre au point un système de renseignements en temps réel sur le marché du travail, il faut intégrer les renseignements nécessaires dans les données administratives qui sont fournies régulièrement pendant les tâches quotidiennes. Ensuite, il faut trouver une façon d'analyser et de regrouper ces données, et la plus grande partie de cette tâche peut se faire automatiquement.

Partout dans le monde, de plus en plus de sociétés qui rapportent des milliards de dollars font exactement cela. Ce que j'essaie de faire valoir, c'est que le secteur public a un besoin pressant de ces renseignements et que nous devons fournir ce type d'investissements et d'efforts pour y arriver.

En fait, le secteur du logement est assez intéressant, car l'une des choses qu'il n'offre pas, c'est un bon indice des prix, comme vous le savez probablement mieux que moi.

Il y a donc du travail à faire à cet égard. Je dirais que la première étape, c'est de reconnaître la tâche à accomplir et de l'entreprendre.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup.

Il vous reste 10 secondes.

La parole est maintenant à Mme Groguhé.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Merci, madame la présidente.

Monsieur Mendelson, vous avez évoqué Kijiji. Or il est clair pour nous que ces données ne sont pas fiables. Elles ne peuvent pas l'être, d'autant plus qu'une information a une durée de vie donnée, particulièrement dans le domaine de l'emploi. Pour qu'elle soit véritablement opérationnelle en temps voulu, il faut pouvoir l'analyser quotidiennement et faire les vérifications nécessaires. C'était là mon petit aparté.

En ce qui concerne l'assurance-emploi, vous avez proposé qu'on utilise l'excédent pour créer une nouvelle structure de formation et de perfectionnement des compétences. Vous avez parlé d'une subvention canadienne pour les compétences.

Pouvez-vous nous décrire cette proposition plus en détail?

[Traduction]

M. Michael Mendelson: Tout d'abord, ne vous méprenez pas au sujet de ce que j'ai dit sur les données de Kijiji. Je crois que c'était une très mauvaise idée.

Ce que je disais, c'est qu'il y a une certaine logique dans l'idée d'utiliser ce site, car les offres d'emploi y sont régulièrement publiées. Nous pouvons tenter de trouver des façons d'adapter cette idée pour gagner en efficacité. Je ne dis pas que Kijiji représente la solution idéale, mais qu'on peut apprendre de ce modèle.

L'autre enjeu concernait l'AE. J'ai écrit quelques articles sur la controverse soulevée par la Subvention canadienne pour l'emploi, et celui auquel vous faites référence est le deuxième, c'est-à-dire celui que j'ai écrit avec Howard Green et avec Mike Luff du CTC. Notre

objectif était de tenter de trouver une façon de résoudre l'incroyable différend fédéral-provincial au sujet de la Subvention canadienne pour l'emploi, et la solution semblait être de trouver une façon de payer pour cette subvention sans prendre l'argent de programmes que nous considérons comme étant très efficaces et qui sont déjà offerts par les provinces. Cela revient à voler à l'un pour payer l'autre, et cela ne semblait pas une façon intelligente d'augmenter les compétences. Nous espérions donc être en mesure de profiter de certains éléments inutilisés de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi pour permettre plus de souplesse en ce qui concerne la formation.

En fait, je pense, même si ce n'est pas encore clair, que certaines des ententes avec les provinces le font, ou au moins elles soutiennent qu'elles le font. Elles énoncent qu'elles utiliseront une certaine partie des fonds ou que les provinces pourront utiliser une partie des fonds de l'AE.

La deuxième partie, c'était qu'il faudrait augmenter les prestations de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi affectées à la formation, afin de ne pas voler l'un pour payer l'autre et prendre ainsi plus d'argent qui devrait être consacré à la formation. Nous lançons un nouveau programme de formation appelé la Subvention canadienne pour l'emploi et nous essayons de le faire avec les fonds déjà affectés à la formation. Il y aura inévitablement d'autres réductions budgétaires dans les programmes de formation. La seule façon de les éviter, c'est d'augmenter les fonds.

Cela dit — et je sais que notre temps est limité, et je me sens pressé —, il y a des limites réelles à ce qu'on peut faire avec les fonds de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi, et ce sont des limites constitutionnelles. Il est donc très difficile de les utiliser avec souplesse. Toutefois, l'une des suggestions était d'utiliser une contribution uniforme de 360 heures de travail afin d'élargir le bassin de personnes admissibles aux prestations d'assurance-emploi en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi, et jouer avec les règles de cette façon. Je crois que cela pourrait être possible.

• (1040)

[Français]

Mme Sadia Groguhé: D'accord. Très bien.

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Il vous reste 30 secondes.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Je voudrais qu'on reparle de l'importance de disposer de données probantes et en temps réel.

Vous avez évoqué la nécessité d'effectuer une analyse statistique fiable. On a également parlé de la reddition de comptes quant aux critères de réussite liés aux formations mises en oeuvre ainsi qu'aux résultats obtenus.

Est-ce que vous pourriez nous parler brièvement de cet aspect?

[Traduction]

M. Michael Mendelson: Il est important de reconnaître que nous n'allons pas...

Vous savez, s'il s'agit d'un soudeur expérimenté qui a besoin de suivre des cours spécialisés en soudure et qu'il suit un cours de trois semaines en soudure pour obtenir sa formation de spécialiste, ce sera un succès. Mais s'il s'agit d'un jeune qui a décroché en 11^e année et qui doit obtenir son diplôme d'équivalence d'études secondaires, et qu'il a réussi à survivre avec quelques emplois au salaire minimum ici et là, ce sera vraiment beaucoup plus difficile.

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup.

Monsieur Allen et monsieur Mendelson, je vous remercie beaucoup de vos exposés et de la riche discussion à laquelle vous avez participé avec les parlementaires. Je dois vous expliquer que le temps imparti est négocié à l'avance. Nous tentons de le respecter

autant que possible, afin que tous les parlementaires puissent avoir le droit de parole.

Merci beaucoup.

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>