



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 036 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 9 novembre 2006

—
Président

M. Dean Allison

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

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

Le jeudi 9 novembre 2006

•(1015)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous poursuivons notre étude de l'employabilité au Canada.

Au nom du Comité des ressources humaines et du développement des compétences, j'aimerais saisir l'occasion pour vous remercier d'avoir pris le temps, malgré vos horaires chargés, de venir nous parler de ce que nous considérons comme une question très importante au Canada en ce moment, et c'est toute la notion de l'employabilité et de la pénurie de compétences, qu'il s'agisse de main-d'oeuvre spécialisée ou non. Nous avons parcouru tout le pays et nous en sommes à notre dernière étape dans l'Ouest canadien.

Une fois de plus, merci d'être venus.

Sur le plan administratif, nous aurons deux tours de questions de cinq minutes, suivis d'un autre tour de questions de cinq minutes. Chaque témoin aura sept minutes pour sa déclaration liminaire, et je vous demande de respecter cette limite puisque nous avons plusieurs groupes à entendre. Nous passerons ensuite aux questions. Je commence par M. Kelly.

Monsieur Kelly, merci d'être venu. Vous avez sept minutes pour votre déclaration liminaire.

M. Dan Kelly (vice-président, Ouest du Canada, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Merci beaucoup, et bienvenue à tous dans notre hiver albertain.

À la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, nous nous occupons beaucoup des questions de pénurie de compétences. Ce sera d'ailleurs l'objet de mon exposé aujourd'hui, et j'ai demandé à ce que l'on distribue des exemplaires du jeu d'acétates que nous allons utiliser à ce sujet.

La FCEI mesure la pénurie de main-d'oeuvre en tant que statistique que nous recueillons depuis de nombreuses années. Je vais parler principalement de la préoccupation qui existe partout dans l'Ouest canadien. J'ai des ventilations par province pour chacune des quatre provinces de l'Ouest, et ce, pour l'ensemble des données dont je vais parler.

En ce moment même, en Alberta, plus des trois quarts de nos membres signalent une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée, comme nous disons. Lorsque nous demandons à nos membres ce qu'ils entendent par « qualifiée », ils nous répondent souvent des personnes qui arrivent au travail à l'heure, des personnes qui travaillent une semaine complète sans disparaître dans la nature, de sorte que ce mot a de nombreuses significations.

Cette préoccupation s'est très rapidement amplifiée au cours des dernières années dans les quatre provinces de l'Ouest. En fait, si vous jetez un coup d'oeil aux chiffres, le plus bas niveau de préoccupation

en ce moment dans l'Ouest est au Manitoba, mais quand même, près des deux tiers de nos membres signalent une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée.

Nous demandons à nos membres — et c'est une question qu'on nous pose beaucoup — s'il s'agit d'un problème temporaire parce que l'économie a été très bonne ces dernières années, ou s'il s'agit d'un problème qui va nous suivre pendant un certain temps, même lorsque l'économie finira par ralentir un peu. Lorsque, avec nos membres, nous examinons les données démographiques avec lesquelles les employeurs canadiens doivent composer, nous estimons qu'il s'agit d'un problème qui restera présent pendant un certain temps encore. En fait, lorsque nous posons la question à nos membres, 78 p. 100 d'entre eux estiment qu'il sera plus difficile de trouver des travailleurs au cours des cinq prochaines années que maintenant.

C'est difficile à imaginer en Alberta en ce moment, et dans une grande partie de la Colombie-Britannique, parce que la préoccupation est très élevée. Ce niveau de préoccupation quant à l'avenir est très élevé partout dans l'Ouest canadien. En fait, il est le plus élevé en Saskatchewan, et je pense que c'est un peu relié à la dépopulation de certaines collectivités rurales de cette province.

Lorsque nous demandons à nos membres — et c'est une question importante que l'on nous pose beaucoup — si le problème est une pénurie de compétences ou une pénurie de main-d'oeuvre générale, nos membres nous disent que c'est les deux. Par le passé, le problème était véritablement une pénurie de compétences. Nous savions déjà que nous étions à court de main-d'oeuvre dans certains métiers, comme des soudeurs, ou même dans les professions liées aux soins de santé où nous sommes à court d'infirmiers, d'infirmières et de médecins, mais c'est maintenant plus que cela. Nos membres de partout au pays, en particulier ici dans l'Ouest canadien, disent non seulement qu'ils sont à court de main-d'oeuvre qualifiée, mais qu'ils sont tout simplement à court de travailleurs, y compris au niveau d'entrée. C'est donc, de toute évidence, un problème de politique publique beaucoup plus difficile à résoudre.

Lorsque nous demandons à nos membres comment ils ont surmonté le problème de la pénurie de main-d'oeuvre et de compétences, 64 p. 100 d'entre eux, dans l'Ouest canadien, disent qu'ils embauchent du personnel sous-qualifié, mais cela signifie que l'employeur doit donner une certaine formation pour les mettre à niveau; 51 p. 100 d'entre eux disent qu'ils améliorent les salaires et les avantages sociaux, ce qui de toute évidence est un problème, en particulier dans une province comme celle-ci, pour nos membres, des petites et moyennes entreprises. Essayer de faire concurrence aux entreprises plus grandes, en particulier dans le secteur des ressources, est très difficile, et au plan des salaires et des avantages sociaux, c'est souvent une difficulté énorme pour des petites et moyennes entreprises.

Le plus inquiétant lorsque nous demandons à nos membres comment ils composent avec le manque de main-d'oeuvre et de compétences, 46 p. 100 de nos membres, près de la moitié dans l'Ouest canadien, disent qu'ils laissent passer des occasions d'affaires. C'est une très grande préoccupation pour nous. Cela signifie que des entreprises dans notre province et partout dans l'ouest laissent passer une occasion qu'elles auraient saisie en temps normal tout simplement parce qu'elles n'ont pas les ressources humaines pour mettre en marché leurs produits et services.

Cela a des répercussions à long terme pour l'économie canadienne car si des entreprises canadiennes, des entreprises de l'ouest du Canada, laissent passer aujourd'hui des occasions d'affaires, ces occasions ne reviendront peut-être pas demain et cela veut dire aussi que l'emploi qui aurait pu être créé ira ailleurs.

Évidemment, il y a de bonnes nouvelles aussi, de sorte que ce n'est pas tout en noir. Nous avons demandé à nos membres quel était leur taux de réussite dans l'embauche de personnes des groupes sous-représentés au sein de la société. Un sondage spécial que nous avons réalisé dans l'Ouest canadien a donné des résultats très positifs. Les données présentées dans notre jeu d'acétates vous indiquent que chez nos membres, en 2002 et 2005, au niveau de l'embauche de personnes âgées, d'Autochtones, de nouveaux immigrants et de personnes handicapées, le taux de réussite dans l'embauche a augmenté. Une des plus fortes augmentations a été observée chez les personnes âgées. Ces dernières sont de plus en plus convoitées par les petites et moyennes entreprises puisqu'elles représentent pour elles la possibilité de régler leur problème de pénurie de main-d'oeuvre.

Le pourcentage des entreprises qui ont réussi à embaucher des personnes âgées est passé de 22 à 33 p. 100. La donnée qui fait également chaud au coeur est que l'embauche chez les personnes handicapées est passée, dans l'Ouest canadien, de 14 à 23 p. 100. Donc, de toute évidence, la forte économie, la réduction des compétences et la pénurie de main-d'oeuvre que nous vivons en ce moment aident à attirer dans la population active un certain nombre de ces groupes sous-représentés dans la société, et nous pensons qu'il s'agit là d'une contribution sociétale importante de la part des petites et moyennes entreprises.

Il me reste quelques acétates dans ce jeu dont je vais dire seulement quelques mots, seulement pour indiquer que nous avons collaboré étroitement avec le gouvernement de la Colombie-Britannique à un crédit d'impôt pour formation. La province a réservé 90 millions de dollars sur trois ans pour la formation des employés. C'est un aspect très difficile pour les petites entreprises. Les crédits d'impôt pour formation, en général, ne sont accessibles qu'aux grandes entreprises parce qu'elles ont les ressources pour demander le crédit et assurer le suivi de la formation qui s'y rattache, et nos membres, de façon générale, donnent une formation informelle, ce qui n'est souvent pas reconnu par les organismes gouvernementaux. C'est un problème de taille lorsque nous concevons des solutions à ce problème, mais nous collaborons avec le gouvernement de la C.-B. à cet égard. Évidemment, nous serions heureux de travailler avec le gouvernement fédéral, peut-être en utilisant le programme de l'AE comme mécanisme pour essayer de corriger les problèmes de pénurie de compétences auxquels nos membres sont confrontés.

Voilà qui résume très rapidement un certain nombre des grandes préoccupations de nos membres aujourd'hui. Je serai heureux de répondre à toutes vos questions par la suite.

●(1020)

Le président: Merci, monsieur Kelly, et merci de votre exposé.

Nous allons passer à notre prochain groupe, qui est Literacy Alberta. Nous avons Mme Cairns et M. Kennedy.

Madame Cairns, allez-y, vous avez cinq minutes.

Mme Elaine Cairns (présidente, Literacy Alberta): Je présente toutes mes excuses au comité. Nous sommes en pleine conférence provinciale sur l'alphabétisation jusqu'à samedi de cette semaine, et nous avons travaillé jusqu'à tard hier soir à la rédaction de notre mémoire de sorte que nous n'avons pas eu le temps de le faire traduire. Je m'en excuse.

Le président: À titre d'information, madame Cairns, nous allons le faire traduire et nous le remettons à tous les membres du comité lorsqu'il aura été traduit.

Mme Elaine Cairns: Imaginez. Imaginez un Canada où tout le monde sait lire. Imaginez un Canada où tout le monde sait écrire. Imaginez un Canada où tous les enfants ont des personnes qui leur lisent des histoires tous les jours. Imaginez un Canada où le langage est simple. Imaginez un Canada où le lieu de travail est sûr. Imaginez un Canada où les travailleurs ont les compétences dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs tâches. Imaginez un Canada où nous pouvons faire concurrence dans une économie mondiale. Imaginez un Canada où une culture d'apprentissage est favorisée et célébrée. C'est notre rêve pour le Canada. Votre comité a le pouvoir de nous aider à réaliser ce rêve.

Je m'appelle Elaine Cairns et je suis la présidente de Literacy Alberta. Je représente les milliers de Canadiens et de Canadiennes qui agissent bénévolement dans le domaine de l'alphabétisation et je suis ici avec mon collègue, Ian Kennedy, qui est le vice-président de notre organisme.

Literacy Alberta est le chapitre albertain d'un réseau national de coalitions. Le travail que nous réalisons dans la province appuie le travail d'alphabétisation ici et partout au pays. Le financement des programmes régionaux par le Secrétariat national à l'alphabétisation nous a permis, entre autres, d'améliorer et d'appuyer des programmes et services d'alphabétisation; de référer des apprenants et leur famille à des programmes d'alphabétisation dans leur collectivité; de fournir des ressources au secteur et d'acquérir une capacité au sein du secteur; et de fournir un perfectionnement professionnel à l'intention des apprenants, des tuteurs bénévoles et des praticiens de l'alphabétisation de toute la province.

Au cours des 18 derniers mois, nous avons consacré une partie de notre temps à élaborer une stratégie provinciale en matière d'alphabétisation : Literacy — For a Life of Learning. Nous n'avons pas le temps aujourd'hui de vous la décrire de sorte que nous l'avons jointe à l'exposé que nous vous avons remis.

Comme vous le savez, le gouvernement fédéral a fait des compressions dévastatrices dans l'alphabétisation. C'est au nom d'apprenants qui savent peu lire et écrire que nous parlons lorsque nous protestons contre ces compressions. Pour Literacy Alberta, la compression se traduit par une perte d'environ un demi-million de dollars, soit la moitié de notre budget. Sans ce financement, notre capacité de fournir ces services et ces soutiens aux apprenants ainsi qu'aux praticiens est gravement compromise. L'infrastructure des soutiens en alphabétisation mise sur pied d'un bout à l'autre du pays au cours des 20 dernières années sera décimée. L'élan sera perdu et les chefs de file de l'alphabétisation auront disparu.

Nous trouvons que cette décision du gouvernement fédéral est de courte vue et lacunaire. Nous disons qu'enseigner à lire et à écrire aux adultes, et à lire et à écrire suffisamment bien pour fonctionner pleinement dans la société axée sur le savoir actuelle, est un investissement dans l'économie canadienne et dans notre société. Et il s'agit d'une responsabilité fédérale autant que d'une responsabilité provinciale. En fait, c'est la responsabilité de tous. Le temps est maintenant venu pour tous les secteurs — milieu des affaires, bénévoles, gouvernement et particuliers — de collaborer à améliorer les compétences en alphabétisation de tous les Canadiens et Canadiennes. Nous disons que l'alphabétisation est une compétence de base grâce à laquelle nous donnons un sens à notre monde et nous nous adaptons à de nouvelles situations. Le fait de pouvoir lire et écrire nous aide à apprendre, à changer et à nous adapter. Nous devons investir dans les compétences en alphabétisation de tous les Canadiens et Canadiennes, et plus de 40 p. 100 d'entre nous n'ont pas les compétences dont nous avons besoin aujourd'hui.

Les compétences en alphabétisation déterminent de quelle façon un pays fait concurrence, en particulier dans une économie mondiale de plus en plus axée sur le savoir. Une constatation importante de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes est que les pays où l'on a obtenu les notes moyennes les plus élevées en alphabétisation se débrouillent mieux au plan économique à long terme. Une absence de telles compétences sape la confiance d'une personne et son estime de soi. Elle limite sa productivité et sa capacité de donner son plein potentiel. Une absence de compétences en alphabétisation peut mener à des accidents au travail, à une incapacité de s'adapter à un emploi ou d'utiliser de façon efficiente la technologie, et d'être un travailleur aussi productif que possible. L'EIACA a constaté que chez les Canadiens et Canadiennes sans emploi, 53 p. 100 n'ont pas les compétences minimales en alphabétisation nécessaires pour fonctionner dans la vie de tous les jours. Les adultes peu qualifiés ont tendance à travailler moins de semaines, à vivre des périodes de chômage plus nombreuses et plus longues, et à gagner moins lorsqu'ils travaillent, selon les résultats de l'enquête conjointe réalisée par Statistique Canada, l'OCDE et d'autres partenaires.

En Alberta, 67 p. 100 des personnes du premier niveau en alphabétisation font partie de la population active, ce qui représente presque 170 000 personnes, et c'est une statistique qui date de trois ans. Pour aider ces travailleurs à améliorer leurs compétences, nous devons d'abord améliorer leurs compétences en alphabétisation, puis améliorer leurs compétences essentielles pour le milieu de travail. Tant le programme relatif aux compétences en alphabétisation que le programme relatif aux compétences essentielles pour le milieu de travail ont fait l'objet de compressions dans le dernier exercice de réduction des dépenses.

• (1025)

Statistique Canada décrit le lien direct qui existe avec la productivité. Une augmentation de 1 p. 100 dans le taux d'alphabétisation se traduirait par une augmentation de la productivité de 2,5 p. 100 et du produit intérieur brut de 1,5 p. 100. Ce produit intérieur brut accru se correspond à 18 milliards de dollars dans l'économie du Canada chaque année. Ces 18 milliards de dollars, ou même l'impôt perçu sur 18 milliards de dollars, permettraient de rembourser une grande partie de la dette. De plus, à mesure que les compétences en alphabétisation augmentent, il en va de même de la santé, du bien-être et de l'engagement social de la personne. S'il y a un meilleur investissement pour les Canadiens en ce moment, aucun ne me vient à l'esprit. En avez-vous un?

Nous disons qu'au lieu de réduire les investissements dans le domaine de l'alphabétisation, le gouvernement fédéral devrait les augmenter. Nous devrions encourager l'apprentissage en milieu de travail et dans la collectivité. Nous devrions travailler avec les travailleurs de tous les niveaux pour accroître leurs compétences et, par le fait même, accroître notre productivité en tant que pays. Si nous continuons à ne pas tenir compte du fait que des taux plus élevés d'alphabétisation entraînent une croissance économique, et la preuve en a été faite un peu partout dans le monde, en tant que pays nous continuerons à accuser un retard dans notre capacité de diriger, d'innover, d'adapter et de changer.

Nous voulons que le Canada soit un chef de file de l'économie mondiale. À cette fin, nous devons investir plus de ressources, pas moins, dans les habiletés et la productivité des Canadiens et Canadiennes. Il est temps d'avoir une stratégie pancanadienne en matière d'alphabétisation qui englobe le point de vue plus large de l'alphabétisation. Nous devons inclure l'alphabétisation de la famille, l'éducation de base pour les adultes, l'alphabétisation en milieu de travail et la formation dans les compétences essentielles. Nous devons inclure tous les groupes — francophones, premières nations, population générale et anglais langue seconde. Nous demandons votre soutien. Ensemble, nous pouvons créer un Canada vraiment alphabétisé.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, madame Cairns.

Nous passons maintenant au Conseil canadien du commerce de détail. Je crois que nous avons Mme Johnstone ainsi que Mme Brisebois. Merci beaucoup.

Puis-je vous appeler Diane?

Mme Diane Brisebois (présidente et directrice générale, Conseil canadien du commerce de détail): Oui. Si c'est plus facile. J'en suis très heureuse. Et c'est d'ailleurs mon nom de sorte que cela ne m'insulte pas.

[Français]

Bonjour, monsieur le président, madame et messieurs les députés.

[Traduction]

Merci beaucoup d'être ici aujourd'hui et de recevoir nos recommandations et nos réflexions sur l'employabilité.

En tant qu'association de commerces de détail qui représente plus de 40 000 commerces au Canada, nous consultons constamment nos membres au sujet des questions qui les préoccupent. L'employabilité, le recrutement et le maintien en poste des bons employés sont de toute évidence au sommet de la liste, et plus particulièrement ici en Alberta. C'est la raison pour laquelle le Conseil canadien du commerce de détail, en sa qualité d'association nationale, a choisi de présenter ses vues au comité ici, aujourd'hui, à Calgary.

Plus que la plupart des secteurs de l'économie, le commerce de détail dépend des ressources humaines. La main-d'oeuvre compte pour plus de la moitié des frais d'exploitation d'un commerce typique. Permettez-moi d'ajouter que même si souvent, lorsque nous pensons détail, nous pensons grandes surfaces, nous pensons à des chaînes nationales et à de grands vendeurs à rabais, 90 p. 100 des commerces de détail sont représentés par de petites entreprises qui emploient moins de 10 personnes dans leur magasin.

Le nombre de magasins au Canada a augmenté de plus de 15 000 de 2000 à 2004, et l'emploi dans ce secteur s'est accru de 165 000 travailleurs au cours de cette période, ajoutant quatre fois plus de travailleurs que ne l'a fait tout le secteur manufacturier. Évidemment, ce sont de bonnes nouvelles. Cependant, les mauvaises nouvelles sont que dans un avenir très rapproché, la population active du Canada ne comptera tout simplement pas assez de travailleurs pour combler les emplois disponibles dans le secteur du détail. Comme l'a mentionné M. Kelly, il y a non seulement une pénurie de compétences, il y a aussi une pénurie de ressources humaines et, dans notre industrie aussi, une pénurie de services.

Permettez-moi d'ajouter que lorsque je parle de service, j'entends que nous avons beaucoup de commerces de détail qui nous disent d'un bout à l'autre du pays, mais tout particulièrement en Alberta et en Colombie-Britannique, que non seulement ils n'engagent pas de personnes pour leurs magasins, ils ne peuvent pas non plus trouver de personnes pour construire leurs magasins. Ils ne peuvent pas trouver les travailleurs qui en fait les aident à faire en sorte que leurs commerces puissent prospérer et ajouter des employés à leur effectif. Donc, on parle d'un défi non seulement dans leurs commerces de détail, mais aussi en raison de l'absence de services dans la collectivité à mesure qu'ils essaient de prendre de l'expansion et de prospérer.

Vous avez reçu notre mémoire, dans les deux langues officielles, de sorte que je n'entrerai pas dans les détails de tout ce qui s'y trouve.

Permettez-moi tout simplement d'ajouter, ce matin, car je pense que c'est important, que je suis convaincu qu'au fil de toutes vos audiences et de tous les exposés qui seront présentés, de nombreux groupes vous diront qu'ils ont besoin, qu'ils ont besoin, qu'ils ont besoin. Nous avons pensé vous donner un message différent ce matin. Nous avons toujours besoin, évidemment, mais je pense qu'il est important de signaler que l'initiative en matière d'employabilité ne peut donner de résultats à moins que toutes les parties intéressées s'y impliquent. La responsabilité n'est pas seulement du côté du gouvernement, mais elle est aussi du côté de l'industrie et des collectivités d'un bout à l'autre du pays.

Permettez-moi de vous donner quelques exemples avant que je termine mon exposé. Nous avons connu quelques initiatives réussies avec Centraide d'un bout à l'autre du Canada, en particulier en Ontario et au Québec, avec un programme intitulé Le Gateway Café. Il a été financé aussi par RHDCC pour offrir aux jeunes à risque une formation d'associés aux ventes et de stages en milieu de travail. Il s'agit d'un programme qui connaît un succès monstre, qui aide beaucoup de jeunes privés de leurs droits à s'intégrer à la population active et à devenir de bons travailleurs.

Nous collaborons aussi avec nos membres — RHDCC, le gouvernement du Québec, le gouvernement de l'Ontario et bientôt le gouvernement de la Colombie-Britannique — à un volet anglais langue seconde. Nos membres travaillent très fort à mettre en oeuvre ces programmes au sein de leurs entreprises afin de tirer profit des nouveaux Canadiens et Canadiennes qui entrent dans la population active.

Nous collaborons avec Goodwill, qui a quatre chapitres d'un bout à l'autre du pays. Plus précisément, nous intégrons des personnes handicapées et des bénéficiaires de l'aide sociale dans l'industrie du détail, non seulement en tant qu'employés mais aussi en tant que futurs employés, ce qui signifie qu'il y a beaucoup d'investissements à ce moment-ci qui se font dans la formation de ces personnes.

De toute évidence, notre recommandation, très rapidement, est que le gouvernement trouve des façons d'encourager plus de

femmes, d'Autochtones et de travailleurs d'âge mur à s'intégrer à la population active. Plus particulièrement, en ce qui concerne les travailleurs d'âge plus mûr, nous avons parlé des règles fédérales concernant les pensions privées et le Régime de pensions du Canada, qui incitent à la retraite anticipée et découragent le travail à temps partiel après l'âge de 65 ans. De toute évidence, notre mémoire donne beaucoup plus de précisions dans ce domaine.

Nous parlons aussi des possibilités d'intégrer des Canadiennes et Canadiens handicapés dans la population active. L'industrie du commerce de détail a énormément travaillé dans ce domaine. Nous avons travaillé de concert avec le gouvernement de l'Ontario, par exemple, et nous travaillerons avec les autres provinces à réduire les obstacles physiques à l'emploi pour les personnes handicapées.

• (1030)

Monsieur le président, je vais arrêter ici. Je suis certain qu'il y aura d'autres questions et je me ferai un plaisir d'y répondre, en anglais ou en français.

Merci.

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Nous allons maintenant entendre l'Institut de la logistique. Nous recevons aujourd'hui Mme Ferguson et Mme Lucas. Vous avez sept minutes. Qui va prendre la parole?

Mme Karyn Ferguson (directrice des programmes, L'Institut de la logistique): Merci. Nous allons prendre la parole toutes les deux.

• (1035)

Le président: D'accord. Vous ne pouvez pas cependant prendre 14 minutes.

Mme Karyn Ferguson: Nous sommes heureuses d'être ici aujourd'hui. Merci beaucoup de nous accueillir.

Je m'appelle Karyn Ferguson, la directrice des programmes de l'Institut.

En premier lieu, nous aimerions vous présenter l'histoire de l'Institut de la logistique, une organisation professionnelle canadienne, et passer en revue un certain nombre de questions qui touchent d'employabilité sur lesquelles nous nous sommes penchés.

Les suggestions que nous vous proposons aujourd'hui sont fondées sur les recherches que nous menons continuellement sur le marché du travail et sur notre expérience des initiatives de perfectionnement de la main-d'oeuvre qui sont entreprises par des intervenants de la collectivité.

L'Institut s'est constituée en société en 1992, grâce à la collaboration de 12 associations industrielles. Nous représentons un marché du travail intersectoriel, ce qui signifie que nos membres travaillent dans diverses industries. Nous sommes appuyés par plus de 2 000 professionnels de la logistique qui ont été certifiés et nous recevons également l'appui de nos partenaires du milieu des professionnels, ce qui comprend l'industrie, les associations de l'industrie et un certain nombre d'établissements d'enseignement du Canada.

Nous croyons que la capacité d'être concurrentiel dans un marché international dépend du niveau de compétence de la main-d'oeuvre et de la capacité de mobiliser cette main-d'oeuvre.

En tant que conseil sectoriel et organisme de normalisation, l'Institut s'occupe principalement d'initiatives de perfectionnement de la main-d'oeuvre et de questions de perfectionnement selon une perspective nationale et internationale.

Nos initiatives et activités couvrent divers domaines, et comprennent notamment des études sur l'information logistique du marché du travail. Nous élaborons également des normes de compétences et de productivité en matière de logistique qui s'appliquent du premier niveau de responsabilité jusqu'aux niveaux stratégiques des échelons supérieurs. Nous essayons d'améliorer la mobilité des professionnels de la logistique dans le cadre de nos initiatives et en mettant au point divers cheminements menant à la certification qui s'adressent aux professionnels de tous les échelons.

Nous offrons du perfectionnement professionnel tant aux travailleurs de tous les échelons et nous avons récemment mis sur pied un conseil du développement de la main d'oeuvre en logistique, lequel a comme responsabilité directe d'appuyer la recherche sur les stratégies de développement des marchés et l'élaboration de ces stratégies.

Linda Lucas, un membre du conseil de l'Institut, va maintenant vous parler des principales questions sur l'employabilité qui font l'objet de notre travail.

Mme Linda Lucas (directrice à titre générale, L'Institut de la logistique): Bonjour.

La première question que nous aimerions aborder avec vous ce matin est le recrutement efficace et le maintien en place des travailleurs et de leurs compétences. Dan McLean, dans le *Globe and Mail*, a affirmé qu'il est difficile de trouver un bon employé, mais que c'est encore plus difficile de le conserver. L'industrie du pétrole illustre bien cela. Le roulement des employés a un impact direct sur le rendement d'une compagnie, qui peut perdre jusqu'à 10 p. 100 de ses recettes. Dans le domaine de la logistique, le défi à relever pour attirer et conserver des employés compétents est encore plus important, car dans ce domaine, il y a habituellement un manque de connaissance et de compréhension du secteur de la chaîne d'approvisionnement, et ce secteur entre en compétition avec d'autres secteurs qui sont aux prises avec les mêmes problèmes de main-d'oeuvre.

Nous savons, cependant, que les professionnels de la logistique de la chaîne d'approvisionnement sont des éléments critiques de l'économie du Canada et qu'ils ont un impact direct sur la capacité du Canada de compétitionner dans ce qui est réellement une économie du savoir mondial. Il est donc important de mettre en lien les personnes et les possibilités d'emploi d'une manière opportune. Dans le milieu des professionnels de la logistique, le réseautage ou le système de référence représente 36 p. 100 des moyens les plus souvent utilisés pour se trouver un emploi, puis vient les annonces dans les journaux, à 14 p. 100, et les emplois affichés dans l'Internet, avec 7 p. 100. Une nouvelle tendance émerge également, soit les entreprises qui favorisent le perfectionnement professionnel en affichant dans leur site Web les emplois offerts dans le but d'attirer des employés potentiels.

Afin d'appuyer le recrutement, l'Institut de la logistique offre aux étudiants du post-secondaire la possibilité de devenir membre gratuitement et il a recours à un site Web de développement de carrière afin d'entrer en contact avec ces étudiants et de leur faire connaître le milieu des professionnels de la logistique. Grâce à ce site Web, les étudiants peuvent remplir un questionnaire sur leurs compétences puis télécharger leur curriculum vitae, et ainsi cela permet de mettre en contact les personnes qui recherchent des emplois avec les emplois offerts.

La deuxième chose sur laquelle nous nous penchons, c'est la formation et la mobilité. Une formation pertinente, conçue pour élargir l'expérience et améliorer les compétences, est un outil de

développement de carrière clé qui a des répercussions importantes sur le maintien en place des employés. Selon le groupe Hay, lorsqu'une formation est offerte aux nouveaux employés au cours des deux premières années de leur travail, les compagnies qui offrent cette formation augmentent leurs chances de maintenir en place ces employés. Les participants à des groupes d'études de l'industrie dans le cadre d'une étude sur le marché du travail effectué en 2006 laissent entendre que les employeurs devraient s'engager à investir dans le perfectionnement et la formation des employés. En outre, les participants ont recommandé qu'une formation appropriée soit reliée à un cheminement de carrière bien précis au sein de l'organisation. Depuis cinq ans, l'Institut de la logistique effectue une étude sur le marché du travail et il en ressort qu'il y a beaucoup de mobilité dans le secteur de la logistique de la chaîne d'approvisionnement — il y a eu plus de mouvements entre les entreprises en 2006 qu'en 2005 et les professionnels ayant été certifiés P. Log. étaient très mobiles au sein de leur compagnie.

Sur la question de la transférabilité des compétences, le secteur de la logistique de la chaîne d'approvisionnement a comme caractéristique que des piliers ou des fonctions-clés de l'industrie sont acceptées à l'échelle nationale ou internationale. Il y a des systèmes d'information logistique, l'entreposage, le transport, l'inventaire, le contrôle du matériel et les achats. Les compétences requises ne semblent pas varier d'une manière significative selon la taille de la compagnie ou la région, ce qui signifie que les employés qui travaillent dans la logistique de la chaîne d'approvisionnement peuvent se déplacer entre les régions et les entreprises avec une certaine facilité. Avec des normes de compétences simplifiées, qui sont accessibles et applicables à une vaste gamme d'employés et d'employeurs, il devient facile pour les employeurs d'identifier les compétences qu'ils recherchent.

En ce qui a trait aux normes de compétences, il est utile d'avoir recours à une norme de compétences uniformisée pour les organismes de petite et de moyenne taille qui n'ont peut-être pas le personnel des ressources humaines nécessaire et cela est utile également pour les personnes qui désirent gérer leur cheminement de carrière.

Pour ce qui est maintenant de la transition entre l'école et le marché du travail et la carrière dans le secteur de la logistique, l'élaboration de cheminements de carrière dans une industrie aussi vaste que la logistique de la chaîne d'approvisionnement est un défi important. Les modèles de cheminement de carrière sont, cependant, essentiels pour appuyer le développement de la main-d'oeuvre. Un exemple de cheminement de carrière dans le secteur de la logistique a été mis au point ici en Alberta, et il offre des capsules à l'échelle de la province sur divers programmes de logistique. Ce cheminement permet de sensibiliser les étudiants du secondaire sur les programmes d'études postsecondaires, universitaires et menant à une accréditation professionnelle comme le titre de P. Log. Les cheminements de carrière permettent aussi de faire créer des liens entre l'apprentissage en milieu scolaire et l'apprentissage en milieu de travail ou de mettre au point des possibilités de stages, éléments critiques pour le former des travailleurs de la logistique compétents.

● (1040)

Je vais parler maintenant des femmes dans le domaine de la logistique. En juin 2006, le conseil de l'Institut de la logistique a appuyé officiellement la création et la mise en oeuvre d'un projet de trois ans conçu pour attirer, appuyer et maintenir en place plus de femmes dans le domaine de la logistique de la chaîne d'approvisionnement. L'objectif de ce projet est de comprendre les questions auxquelles font face les femmes dans un domaine largement dominé par une présence masculine; d'aider les femmes à développer une carrière plutôt que de simplement avoir un emploi; de préparer les femmes à l'exercice du leadership dans l'industrie; de travailler avec les employeurs afin de créer des programmes de sensibilisation à l'intention des femmes, lesquels sont sous-utilisées; de plus, dans le cadre d'une stratégie plus vaste des ressources humaines, pour développer des programmes qui appuieront l'élaboration d'un réseau de professionnels pour appuyer et pour mettre en valeur les femmes à tous les niveaux qui travaillent déjà dans l'industrie et qui éventuellement attireront plus de femmes dans le programme P. Log.

En ce qui a trait à la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et aux titres de compétences étranger, le Conference Board...

Est-ce que mon temps est écoulé, monsieur le président?

Le président: Pourriez-vous conclure, s'il vous plaît?

Mme Linda Lucas: Très bien. Merci. Je m'excuse d'avoir pris plus de temps.

Le fait de pouvoir avoir accès à des programmes de formation en tout temps, peu importe d'où, favorise l'apprentissage des adultes et le perfectionnement professionnel continu, ce qui diminue les coûts et le temps de déplacement. La formation à distance, lorsqu'elle est bien conçue, peut offrir des occasions aux Canadiens qui ont certaines formes d'incapacité mais qui peuvent accéder à de l'information et à du savoir par le truchement de l'Internet.

Il y a beaucoup à faire pour développer une main d'oeuvre qualifiée dans le domaine de la logistique de la chaîne d'approvisionnement, mais heureusement, bien des choses ont été accomplies grâce à l'Institut de la logistique et à d'autres organismes partenaires.

Nous vous remercions de nous avoir écouté ce matin. Je m'excuse d'avoir pris un peu plus de temps.

Le président: Merci beaucoup pour votre exposé.

Nous allons passer au dernier groupe, à Mme MacFarlane et à Mme Sherry. Vous avez sept minutes.

Mme Christine MacFarlane (directrice, Sustained Poverty Reduction Initiative): Merci.

J'aimerais vous présenter mon collègue, Leigh Sherry. Nous représentons la Sustained Poverty Reduction Initiative, une initiative de Centraide de Calgary et de sa région. Cette initiative est formée d'hommes et de femmes d'affaires ainsi que d'experts en économie et en bien-être social. Notre objectif est de réduire la pauvreté en faisant la promotion de politiques progressives et d'une sensibilisation accrue de la population.

Ce matin, certains de nos collègues vous ont présenté un exposé. VCC est l'un des groupes avec lequel nous travaillons.

Je crois que chacun de nous sait très bien quelle est la situation économique à Calgary et peut déduire que les habitants de Calgary diront que la manière de régler le problème d'employabilité au Canada est de trouver une ressource naturelle non renouvelable et de l'utiliser à votre avantage. Cependant, la prospérité économique que Calgary et l'Alberta connaissent actuellement a ses effets négatifs, et

je crois que mes collègues qui font partie de ce groupe ont parlé de certains de ces problèmes.

Nous savons que ce n'est pas parce que l'économie est prospère que tout le monde en bénéficie de la même manière. Selon notre expérience, lorsque l'activité économique augmente, les questions sociales augmentent également. M. Martin a parlé de certaines de ces questions ce matin.

Nous savons que le nombre de sans-abri à Calgary a augmenté de 33 p. 100 depuis deux ans. Nous avons examiné les statistiques pour l'ensemble de l'Alberta. En général, la tendance est à la hausse.

Ce matin, vous avez parlé de la question du logement abordable. Je pense que nous ne pouvons parler d'employabilité et essayer de régler ce problème national sans aborder la question du logement abordable d'une manière créative.

J'aimerais présenter quatre recommandations qui découlent du travail que nous avons fait. Ces quatre recommandations comprennent la mise en oeuvre d'un crédit d'impôt à l'emploi, la modification du programme d'assurance-emploi afin d'inclure les employés non standards, la mise en oeuvre d'un système de garde d'enfants de qualité et la présence accrue de stratégies d'éducation postsecondaire à l'endroit des Autochtones.

Au sujet de la première recommandation, la mise en place d'un crédit d'impôt à l'emploi, selon une recherche récente, la majorité des personnes pauvres au Canada ont un emploi, paient des impôts et reçoivent peu d'aide du gouvernement, ce qui je crois va à l'encontre de l'idée que l'on se fait habituellement des personnes pauvres, soit que la majorité sont sans emploi. En fait, ces personnes travaillent et paient de l'impôt.

Ces personnes travaillent généralement dans le commerce du détail, le secteur hospitalier et les industries manufacturières. Elles occupent des emplois précaires qui offrent un salaire peu élevé sans avantages sociaux ou pensions; elles ne sont pas syndiquées et ont peu de chances d'avancement ou de formation. Ces emplois sont en général occupés par des femmes, des Autochtones, des minorités visibles et des immigrants nouvellement arrivés. Cependant, ces travailleurs sont essentiels pour le fonctionnement des autres travailleurs et pour le fonctionnement de l'économie en général. Tous les propriétaires de magasin, d'entrepôts ou de petites entreprises de Calgary peuvent témoigner de la difficulté qu'ils ont de recruter et de maintenir en place ces employés, comme les personnes de ce groupe vous l'ont dit. Les hommes et les femmes qui occupent ces emplois pourraient aussi vous parler des difficultés auxquelles elles font face à Calgary.

Nous croyons que le gouvernement fédéral devrait mettre en place un crédit d'impôt à l'emploi ou qu'il devrait travailler avec les provinces pour offrir un supplément de revenu afin d'aider les travailleurs à faible salaire, comme les programmes mis en place au Québec et en Saskatchewan.

● (1045)

Notre deuxième recommandation est qu'il faut remanier l'assurance-emploi pour inclure les employés atypiques et tous les travailleurs à temps partiel. On assiste à une diminution du nombre de personnes admissibles à l'assurance-emploi et à une augmentation du nombre de Canadiens qui occupent des emplois atypiques. L'assurance-emploi ne couvre pas 60 p. 100 de tous les Canadiens. L'assurance-emploi est un mécanisme important pour maintenir les gens dans la population active. Autrement, nous courons le risque qu'ils quittent tout à fait la population active. Nous recommandons fortement que vous envisagiez de revoir la politique d'assurance-emploi.

Notre troisième recommandation est la mise en oeuvre d'un système de garderies de qualité. Nous savons que ces services facilitent l'employabilité des parents, notamment des femmes. Celles-ci sont maintenant majoritaires dans pratiquement tous les programmes universitaires. Sans services de garderies adéquats, nous assisterons à une diminution de la présence des mères dans la population active et, partant, à une aggravation des pénuries de travailleurs qualifiés. Nous prenons note du nouveau choix en faveur d'allocations pour frais de garde, et nous recommandons qu'on mette sur pied un système de garderies financé par l'État et que le gouvernement fédéral s'engage sans délai à créer de nouvelles places en garderie.

Enfin, nous recommandons que le gouvernement fédéral s'engage à maintenir et à accroître les contributions financières à l'enseignement postsecondaire et à la formation des Autochtones, de façon qu'ils puissent bénéficier d'un soutien complet pour poursuivre leurs études.

J'aimerais vous remercier de cette occasion de vous entretenir de ces questions importantes. J'ai hâte de répondre à vos questions.

•(1050)

Le président: Merci, madame MacFarlane.

Nous allons commencer notre premier tour de questions de cinq minutes avec M. Regan. Allez-y.

L'hon. Geoff Regan (Halifax-Ouest, Lib.): Merci, monsieur le président.

Permettez-moi de vous remercier tous d'être venus nous rencontrer ce matin et de nous fournir autant de renseignements précieux et détaillés. Vous avez de toute évidence fait votre devoir. Certes, ce sont des questions que vous connaissez bien, mais vous avez également fait du travail en préparant vos exposés, et je sais que nous vous en savons tous gré.

Permettez-moi de commencer par parler d'alphabétisation pendant un instant et de vous demander, madame Cairns, si votre groupe a été consulté par le gouvernement avant l'annonce des compressions. Savez-vous si un autre groupe l'a été?

Mme Elaine Cairns: Non, et je ne connais aucun autre groupe qu'il l'a été. En fait, on nous a fait marcher. Nous nous étions attendus à recevoir nos subventions autour d'avril ou mai, comme à chaque année financière.

On nous a dit qu'il n'y avait pas d'appel de propositions, que c'était retardé. Nous avons attendu jusqu'à ce qu'il y ait un appel de propositions en août et nous avons tous soumis des propositions. De nombreux intervenants en alphabétisation, et on a indiqué que les coalitions, ont consacré de nombreuses heures pendant l'été à rédiger des propositions et les ont remises à temps pour le délai du 15 septembre et, peu après, on a annoncé des compressions dans l'alphabétisation. Il n'y a donc eu absolument aucune consultation.

L'hon. Geoff Regan: Peu après l'annonce des compressions, on a expliqué notamment que le gouvernement ne voulait pas financer ou appuyer des lobbyistes et des militants, et on a indiqué que les groupes d'alphabétisation régionaux et nationaux n'obtiendraient pas de financement pour cette raison.

Depuis, comme vous le savez, il y a eu une audioconférence — mercredi dernier, d'après ce que je crois comprendre — et le gouvernement a fait marche arrière, disant qu'il supprimerait 17,7 millions de dollars, mais pas nécessairement chez les groupes nationaux et provinciaux. De toute évidence, le gouvernement avait l'intention de prendre une partie de ces 17,7 millions chez ces organisations, même si cela ne représentait même pas le quart, je

suppose. Maintenant, cependant, on ne sait pas où ils vont les trouver. En savez-vous davantage à ce sujet? Quelle sera l'incidence de ces compressions à votre avis?

Mme Elaine Cairns: Malheureusement, ce sera probablement un petit peu trop tard, parce que nous avons déjà constaté que des gens quittaient le domaine. Il s'agit du savoir-faire élaboré au cours des vingt dernières années. Je suis dans ce domaine depuis quinze ans et j'ai constaté que certaines bonnes personnes l'avaient quitté dernièrement.

Notre autre problème, ce sont les partenariats que nous avons établis. Si nous devons les rétablir dans un an, qui sait ce qu'ils seront devenus.

Il est question chez les coalitions de fermer boutique dans tout le pays. Notre organisme, Literacy Alberta, est chanceux parce que nous avons un fonds de réserve si bien que nous pourrions essayer de remplacer 50 p. 100 de notre budget. Mais l'incidence dans le domaine est...et le moral chez les troupes est très bas.

L'hon. Geoff Regan: Permettez-moi de passer à autre chose.

J'aimerais demander à M. Kelly de la FCEI et à Mme Brisebois du Conseil de commerce de détail ce qu'ils pensent de certaines des suggestions que nous avons entendues ici à la table, par exemple, au sujet de l'idée d'un crédit d'impôt pour les travailleurs.

Nous avons entendu des gens parler d'un supplément de revenu de travail. Je crois qu'il s'agit du même concept. Qu'en pensez-vous de même que des autres suggestions que nous avons entendues?

M. Dan Kelly: Je crois comprendre que c'est ce que le gouvernement a fait en réalité dans le dernier budget quand il a créé une certaine forme de crédit d'impôt pour les travailleurs canadiens, de sorte que je crois qu'on a enregistré certains progrès.

Nous avons fortement préconisé l'augmentation de l'exemption personnelle de base comme moyen de remettre davantage d'argent dans la poche des gagne-petit. Nous examinons la situation de tous les gouvernements au Canada. Au Manitoba et en Saskatchewan, on commence à payer de l'impôt aux alentours de 8 000 \$ de revenu. Ici, en Alberta, c'est autour de 14 ou 15 000 \$. Nous croyons que cela remet de vrais dollars dans la poche des salariés à faible revenu.

Je sais que dans le dernier budget, le gouvernement fédéral a pris des mesures pour instaurer un nouveau crédit à l'intention des travailleurs canadiens. Cela me semble être une solution très pratique.

Le président: À titre de précision, monsieur Kelly, je crois que la mesure du gouvernement concernait les particuliers, mais je crois que ce dont vous parlez concerne les sociétés. Il nous faudra peut-être préciser cela plus tard.

Allez-y. Je vais rajouter du temps.

Mme Christine MacFarlane: Nous recommandons un supplément ou un crédit d'impôt personnel pour les travailleurs. Je crois qu'on a bougé à cet égard.

Le président: Je voulais seulement préciser cela. Merci.

M. Dan Kelly: C'est ce que j'avais compris, que c'est pour les particuliers, ce qui, d'après nous, est la voie à suivre. Vous mettez l'argent dans la poche des particuliers. En fait, quand nous demandons à nos membres quelles réductions d'impôt sont les plus importantes, ils citent souvent l'impôt sur le revenu des particuliers comme étant le plus utile, notamment pour les travailleurs à faible revenu. Dans bien des cas, ce groupe de personnes représente un groupe d'employés chez nos membres. L'idée de réduire les impôts pour les Canadiens à faible revenu est, à mon avis, une idée formidable que nous devrions appuyer. Le mécanisme avec lequel nous aurions peut-être des difficultés est celui d'un supplément de rémunération.

• (1055)

L'hon. Geoff Regan: Je n'ai que cinq minutes et il me tarde d'entendre les autres.

Le président: Votre temps est épuisé.

Mme Diane Brisebois: Je crois que nous sommes tous en faveur de crédits d'impôt pour les salariés à faible revenu. C'est bon pour beaucoup de nos petites et moyennes entreprises et c'est bon pour la communauté, si bien qu'il serait difficile d'être contre cette position. Je crois que nous serions tous d'accord.

Le président: C'était tout le temps que vous aviez.

Nous allons passer à M. Lessard, pour cinq minutes.

[Français]

M. Yves Lessard (Chambly—Borduas, BQ): Merci, monsieur le président. À mon tour, je voudrais vous remercier de nous apporter cette contribution qui, j'en suis convaincu, sera déterminante pour un certain nombre d'éléments qui sont à l'étude présentement.

Chaque fois qu'on rencontre des groupes comme les vôtres, on apprend de nouvelles choses et il y a des choses qui se précisent. Une des choses qui se précisent ce matin concerne les entreprises de l'Ouest. Si j'ai bien compris, M. Kelly nous disait que 47 p. 100 de ses membres disent laisser passer des occasions d'affaires parce qu'ils n'ont pas le personnel approprié, etc.

Chacun revient sur la question du manque de main-d'oeuvre. Le Conseil canadien du commerce de détail dit qu'il faut faciliter l'intégration au travail des personnes âgées, des autochtones et des femmes. On revient souvent sur la question des femmes. On sait que la situation des femmes, malgré tous les programmes d'égalité, n'est pas égale à celle de l'homme, que ce soit volontaire ou non.

Je pose ma question à la représentante du Conseil canadien du commerce de détail. Que doit-on faire?

Mme Diane Brisebois: Parlez-vous des femmes en particulier ou...

M. Yves Lessard: Si votre groupe a une vision différente de celle des autres groupes, j'aimerais la connaître, mais votre approche est peut-être similaire à la leur.

Mme Diane Brisebois: Il s'agit d'une approche similaire. Seulement 61 p. 100 des femmes font partie de la population active, alors que 73 p. 100 des hommes en font partie. Venant du Québec, vous savez qu'au Québec, certaines lois ont encouragé les femmes à retourner au travail. En fait, c'est ce qu'on encourage partout au Canada.

Au lieu d'attendre qu'il y ait des lois qui facilitent l'intégration au travail des femmes, nous avons travaillé avec nos membres afin d'élaborer des programmes partout au Canada pour encourager les femmes à aller sur le marché du travail. Je pense par exemple aux garderies. De plus en plus de compagnies canadiennes qui font du

commerce de détail subventionnent leur propre garderie afin de s'assurer que les femmes puissent demeurer au travail. On propose une combinaison des deux: des lois qui facilitent le travail des femmes, ainsi que l'adoption par l'industrie de mesures pour faciliter leur travail.

Ai-je bien répondu à votre question?

M. Yves Lessard: Oui. Dans le même ordre d'idée, vous dites qu'il faut décourager le travail à temps partiel. De la part des entreprises, c'est une idée un peu...

Mme Diane Brisebois: Non, ce n'est pas ce que je disais. On ne décourage pas le travail à temps partiel, parce que nos études démontrent que beaucoup de gens, que ce soit des étudiants, des hommes ou des femmes, veulent travailler à temps partiel. Dans les entreprises qui font du commerce de détail et dans les petites entreprises, le travailleur à temps partiel est essentiel.

Nous disons qu'on doit faciliter l'entrée sur le marché du travail des personnes, qu'elles choisissent de travailler à temps partiel ou à temps plein. Pour une femme, il est aussi difficile de travailler à temps partiel qu'à temps plein. Premièrement, le salaire n'est pas égal et les occasions de travail ne sont pas égales non plus. Il n'y a aucune différence entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein.

M. Yves Lessard: D'accord. C'est plus précis.

Toujours dans le même ordre d'idée, au début des années 1980, les femmes gagnaient 62 p. 100 du revenu des hommes, alors qu'aujourd'hui elles en sont à 72 p. 100. Donc, il y a encore aujourd'hui un écart de près de 30 p. 100 qui existe entre le salaire des femmes et celui des hommes. Est-ce que le fait de réduire cet écart fait partie des solutions possibles pour encourager les femmes à aller sur le marché du travail?

• (1100)

Mme Diane Brisebois: Absolument, surtout au niveau de l'industrie du commerce de détail, où il y a énormément de concurrence. On est en concurrence avec les gens du domaine de l'accueil et ceux des autres domaines de service. Il est donc très important de s'assurer qu'il y ait égalité entre les hommes et les femmes sur le plan du salaire. Cela fait partie des initiatives du Conseil canadien et du Conseil québécois du commerce de détail. C'est essentiel que cela se fasse aussi au niveau des règlements et des lois, si on veut s'assurer que les femmes puissent demeurer dans le milieu du travail, partager leur vie entre le travail et la famille et obtenir un salaire égal à celui d'un homme qui travaille dans le même milieu. C'est essentiel.

M. Yves Lessard: Merci beaucoup.

[Traduction]

Le président: C'est tout le temps que nous avons, monsieur Lessard. Nous allons essayer de vous redonner la parole au prochain tour. Le temps file.

Monsieur Martin, vous avez cinq minutes.

M. Tony Martin (Sault Ste. Marie, NPD): Merci beaucoup.

Le message que j'entends ici ce matin, particulièrement avec ce groupe, c'est que l'un des grands défis en Alberta ces jours-ci, c'est de trouver des travailleurs qualifiés. On se demande où on pourrait bien les trouver. Diane, vous avez parlé des personnes handicapées et de créer des lieux de travail adaptés, et nous entendons parler des femmes et de l'intégration d'un plus grand nombre d'entre elles. On nous a également dit que le groupe de notre population au Canada qui s'accroît le plus rapidement en ce moment est les Autochtones et pourtant, chacun de ces groupes est représenté de façon disproportionnée dans le groupe que vous avez défini comme vivant dans la pauvreté.

Nous devons faire quelque chose pour essayer de réduire, voire d'éradiquer, ce terrible mal qui existe dans notre pays. On a proposé plus tôt et aujourd'hui des moyens de le faire, et j'espère que même après aujourd'hui, certains d'entre vous pourront se réunir pour parler de ce que vous pourriez faire d'utile, par exemple, les intervenants en alphabétisation. C'est un problème énorme. Hier soir, nous avons eu un colloque sur la pauvreté et sur les gens qui recherchent des débouchés, sur les immigrants qui arrivent au pays, et qui constituent un autre bassin de main-d'oeuvre. Mais il faut les former et réduire le financement destiné à l'alphabétisation me semble être régressif. Ces gens ont également besoin d'un logement approprié.

J'aimerais demander ceci à Diane. Il a été suggéré — et je suis d'accord avec cela — que si nous disposions d'un bon programme de garderies à l'échelle nationale, alors plus de gens, plus de familles, plus de femmes notamment, qui vivent maintenant dans la pauvreté parce qu'ils ne peuvent trouver un travail approprié pourraient intégrer la population active. Les 100 \$ accordés par l'actuel gouvernement ont-ils engendré plus de travailleurs à votre avis? La situation s'est-elle améliorée? Voyez-vous une différence?

Mme Diane Brisebois À ce moment-ci, il est impossible de répondre à cette question tout simplement parce qu'il est trop tôt.

Nous commençons à faire des recherches, mais l'ennui, c'est qu'au moment même où il y a eu un changement dans la législation relative aux garderies, il y a également eu un changement au sein de notre industrie, en ce sens que bon nombre des entreprises, notamment les plus grandes, commençaient à investir et à élaborer des programmes de garderie pour les employés. Nous devons donc séparer les deux pour voir si, en fait, il y a une différence entre la façon dont le système fonctionne avec les 100 \$ d'allocation maintenant comparativement à ce qu'était la situation avant la nouvelle loi. Il est trop tôt pour le dire, monsieur Martin.

Cependant, cela dit, il ne fait absolument aucun doute que les femmes ne sont pas bien représentées ou aussi bien représentées qu'elles le devraient dans la population active. Il ne fait absolument aucun doute qu'elles sont confrontées à de nombreux défis pour ce qui est de concilier le travail et la famille. Comme l'a dit M. Lessard, l'autre défi pour les femmes consiste à obtenir un salaire égal pour un travail égal. Les défis ne manquent pas.

Il ne fait aucun doute que la loi doit être réexaminée pour voir si, en fait, elle encourage les femmes à retourner sur le marché du travail si elles le désirent. C'est extrêmement important.

Dans notre industrie, dans le secteur des services, et pas seulement dans le secteur du détail, les femmes représentent plus de 50 p. 100 de la main-d'oeuvre. C'est extrêmement important pour nous qu'elles puissent travailler et être rémunérées et faire face aux défis de la problématique travail-famille.

Permettez-moi de parler des Autochtones. Le problème, je crois, que nous avons tous, depuis l'alphabétisation jusqu'au milieu de travail, c'est que Statistique Canada n'inclut pas la population des

réserves dans ses calculs mensuels de chômage national. Il est donc difficile d'obtenir un chiffre exact, mais des observations empiriques et des données informelles montrent qu'en fait le chômage chez les Autochtones est même plus élevé que ce qui est déclaré.

Je crois que nous pouvons considérer cette situation comme étant un problème énorme ou une occasion énorme. Un de nos membres, la Compagnie du Nord-Ouest, est le plus important employeur d'Autochtones après le gouvernement du Canada. Ils ont en fait élaboré des programmes d'alphabétisation de même que des programmes sur place à l'intention de la population locale.

Le message que je voudrais transmettre au gouvernement ainsi qu'à ce comité, c'est qu'il n'existe pas seulement une solution. Les solutions doivent venir de la base, et elles doivent s'articuler autour des besoins d'une communauté précise. Nous avons constaté, notamment avec nos membres qui vivent dans ces communautés, que les programmes qui obtiennent le plus de succès sont ceux qui reçoivent l'appui des communautés et de tout le monde et qui sont élaborés pour les communautés.

Les possibilités sont donc énormes, de même que les risques si nous ne tenons pas compte des Autochtones, des femmes et des personnes handicapées. Je crois qu'il existe d'énormes possibilités pour chacun d'entre nous.

• (1105)

Le président: Merci, et merci à vous, monsieur Martin. C'est tout le temps dont nous disposons pour ce tour.

Nous allons passer à Mme Yelich pour cinq minutes, s'il vous plaît.

Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC): Merci beaucoup. Merci à tous pour vos exposés. Vous nous avez donné matière à réflexion.

Je vais commencer avec vous, monsieur Kelly. Votre graphique montre que les personnes handicapées intègrent de plus en plus la population active. Qu'est-ce qui a causé cette augmentation plutôt spectaculaire? Elle ne l'est peut-être pas par comparaison aux autres groupes, mais je crois que c'est une bonne chose. Pourriez-vous nous donner une idée des raisons pour lesquelles cela s'est produit?

M. Dan Kelly: Bien sûr. Je crois que plusieurs choses se sont passées et le boom économique est l'une des plus importantes. Le boom a poussé les employeurs à faire preuve de beaucoup plus de créativité pour exploiter les réservoirs de main-d'oeuvre.

Ce que j'ai constaté et qui m'a plu, lors de mes déplacements dans l'Ouest canadien où je passe beaucoup de temps en Saskatchewan et au Manitoba, d'où je suis originaire, c'est que l'on voit beaucoup plus souvent aujourd'hui, dans les petites et moyennes entreprises, des personnes qui prennent ce genre de disposition pour attirer les Autochtones et les personnes handicapées. Je crois que cela est dû en grande partie à l'économie, car les employeurs réalisent qu'il faut en faire plus dans l'intérêt de leur entreprise. Les rapports que nous recevons des membres, surtout en ce qui concerne les personnes handicapées, indiquent que lorsqu'ils recrutent et qu'ils prennent ces dispositions pour recruter un travailleur handicapé, celui-ci devient souvent leur plus fidèle employé, toujours présent et un de ceux qui restent le plus longtemps dans l'entreprise.

Donc ce sont de vrais incitatifs et je crois que les employeurs commencent à s'en rendre compte.

Mme Lynne Yelich: Je crois que les campagnes de sensibilisation sont utiles, je sais que l'Ontario fait de la publicité à la télévision pour promouvoir l'accès des personnes handicapées dans le milieu de travail. Récemment, j'ai vu la première publicité qui annonçait que la science et la recherche peuvent être des réservoirs de main-d'oeuvre.

Est-ce que l'institut de la logistique s'est associé au gouvernement, fait-il partie du conseil sectoriel ou est-il composé de compagnies membres du secteur? J'aimerais en savoir plus sur vos membres. Je sais que je peux voir vos membres. Je veux savoir si le gouvernement fédéral ou des gouvernements provinciaux participent.

Mme Karyn Ferguson: Au départ, nous étions financés par le gouvernement fédéral dans le cadre de l'initiative de la partenariat sectoriel; nous avons, grâce à cela, élaboré des programmes, un certain nombre de ressources et des normes. Nous avons aussi fait beaucoup de recherches sur le marché du travail en se fondant sur ce travail.

Nous ne sommes plus financés, nous sommes financièrement indépendants. Nous pouvons financer nos propres opérations, sans recevoir de fonds, grâce aux cotisations de nos membres.

Mme Lynne Yelich: Y a-t-il au niveau du gouvernement un travail parallèle à votre recherche? Est-ce que votre travail chevauche celui de Statistique Canada ou partagez-vous votre travail avec cet organisme? Je veux seulement savoir si vous faites partie de...

• (1110)

Mme Karyn Ferguson: Notre recherche sur le marché du travail porte sur une relation contextuelle plus étendue, c'est-à-dire d'où viennent les employés et où se trouvent les secteurs qui emploient des logisticiens. Notre groupe interroge nos membres professionnels et les logisticiens généraux. Nous échangeons des renseignements puis nous essayons d'obtenir un contexte de Statistique Canada.

Mme Lynne Yelich: Diane, il me semble que c'est vous, au nom du Conseil canadien du commerce au détail, qui avait vraiment apprécié les programmes liés à Jeunes à risque. Vous avez dit qu'ils étaient une vraie réussite. Comment avez-vous mesuré le succès?

Mme Diane Brisebois: Nous avons mesuré le succès, par exemple, en participant au programme de Jeunes à risque qui travaillait où se rencontrait au Gateway Café. Donc, premièrement, c'était leur inscription au programme; deuxièmement, c'était littéralement d'aller jusqu'au programme d'accréditation de commis-vendeur en commerce de détail, et dans certains cas — c'était très étonnant — aussi gérant de magasin de premier niveau; troisièmement, le nombre des membres du secteur qui se sont engagés à recruter ces personnes immédiatement; quatrièmement, le fait que tous travaillent encore. Donc, c'est très encourageant.

Mais comme je l'ai dit tout à l'heure, cela doit se faire dans un esprit de coopération. Nous avons parlé du boom économique et de la difficulté à trouver des employés. Nos détaillants nous ont dit qu'ils embauchaient des personnes qui ne parlaient ni le français ni l'anglais. Ils ne s'en préoccupent pas. Voilà à quel point la situation est grave.

Nous avons parlé de l'alphabétisation, mais aussi de l'énorme problème de l'anglais ou du français en tant que deuxième langue, et en même temps, de l'exploitation de segments potentiels tels que Jeunes à risque, les personnes handicapées et les Autochtones. Le problème est, toutefois, le soutien adéquat à la formation de la part du gouvernement, et RHDCC nous l'a offert, mais aussi de s'assurer

que le secteur soutiendra le programme et offrira des emplois quand ces personnes auront terminé leur formation.

Mme Lynne Yelich: Votre secteur met l'accent sur l'équité salariale. Pouvez-vous nous dire ce que cela signifie? J'imagine que dans le commerce au détail, un commis-vendeur et une commis-vendeuse reçoivent un salaire égal. Êtes-vous en train de dire que ce n'est pas le cas?

Mme Diane Brisebois: Non, dans le commerce de détail, il n'y a pas autant d'écart salarial. Il y en avait au niveau de la gestion, du fait qu'il y avait beaucoup moins de femmes que d'hommes. Mais, notre dernière recherche indique, à notre grande satisfaction, qu'il y a autant de femmes au niveau de la gestion que d'hommes et que les salaires sont égaux.

Cependant, nous savons que l'écart salarial existe dans d'autres domaines. Dans le commerce de détail en général, les femmes et les hommes sont payés en fonction de leurs compétences, donc le problème n'est pas aussi important. Mais, au niveau de l'ensemble de la population et des gens que nous recrutons ou que nous essayons de recruter dans nos secteurs, il est évident que les femmes ne sont pas aussi bien payées que les hommes pour le même travail.

Le président: Merci, madame Yelich. C'était tout le temps dont vous disposiez.

Nous commençons maintenant notre deuxième tour de table. Monsieur Regan, vous avez cinq minutes.

L'hon. Geoff Regan: Je vais poser deux autres questions dans le peu de temps que j'ai.

Permettez-moi de revenir à Mme Brisebois pour une seconde. Cette question est très brève, je l'espère. Et j'espère que, si vous le pouvez, vous y répondrez brièvement.

Quelle est votre réaction face à la suggestion concernant l'augmentation du taux de salaire minimum? Il est vrai que le taux de salaire minimum du gouvernement fédéral ne touche pas vraiment beaucoup le commerce au détail, mais votre réaction m'intéresse quand même.

Mme Diane Brisebois: Il est intéressant de noter que cette question nous est souvent posée, simplement parce que l'on se fait généralement une fausse idée du commerce de détail : que la plupart de nos employés reçoivent le salaire minimum. En fait, prenons l'exemple de l'Alberta, le salaire moyen d'une personne au bas de l'échelle — un caissier, par exemple — est de 12 \$ et plus, donc bien au-dessus du salaire minimum.

Les résultats d'une enquête que nous avons faite auprès de nos membres indiquent que plus de 85 p. 100 du secteur du commerce de détail paient, aux employés au bas de l'échelle, un salaire supérieur d'au moins 25 p. 100 au salaire minimum. Ce n'est donc pas un problème pour nos membres dans tout le pays.

L'hon. Geoff Regan: Merci.

Permettez-moi de passer à Mme Ferguson, de l'institut de la logistique. Quel est l'importance des conseils sectoriels? Je vous demande peut-être de dire ce qui est évident, mais pourriez-vous le faire brièvement? Je vous en donne l'occasion.

Mme Karyn Ferguson: Les conseils sectoriels font vraiment office de porte-parole des grands intervenants. Avec notre recherche sur le marché du travail, nous essayons de sensibiliser les organisations qui travaillent avec nous au fait qu'il y a des écarts salariaux entre les employés masculins et les employés féminins. Nous faisons de notre mieux pour les aider à augmenter le personnel qui leur est disponible seulement en faisant de la sensibilisation l'une de nos priorités.

En ce qui concerne l'école et le mot « transition », par exemple, l'institut de la logistique considère que beaucoup de personnes travaillant dans la logistique ne s'identifient pas comme faisant carrière dans la logistique. Vous rencontrez des étudiants, du postsecondaire ou même du secondaire, et vous leur dites : « Vous savez ce qu'est un comptable. Vous savez ce qu'est un médecin. Vous savez ce qu'est un avocat. Savez-vous que vous avez des talents et des capacités qui vous aideraient à faire carrière en logistique. Vous pourriez gagner un bon salaire et faire une belle carrière et contribuer comme vous le voulez à la société? »

Voilà, c'est de la sensibilisation pure et simple pour intégrer les gens dans le marché du travail, puis, aider les organisations à former ces personnes et leur offrir des possibilités.

• (1115)

L'hon. Geoff Regan: Quelles sont les compétences nécessaires pour travailler dans la logistique et dans la chaîne d'approvisionnement, et quel est le niveau d'alphabétisation requis? Il y en a peut-être plusieurs, mais je vous laisse en parler.

Mme Karyn Ferguson: Absolument. Il y a un incroyable éventail, dès le niveau d'entrée. Par exemple, dans les entrepôts, il faut des compétences très physiques, mais au-delà, il y a une complexité en termes de logistique et de la chaîne d'approvisionnement en raison des contacts avec les clients. Le service à la clientèle, les communications et l'alphabétisation sont incroyablement importants. Les notions de calcul sont aussi incroyablement importantes étant donné les efforts d'analyse et pour améliorer les opérations, les rendre plus efficaces et mieux répondre aux besoins des clients, pour être concurrentiel.

Ils comprennent maintenant, au niveau d'entrée, comment ces compétences vont les aider à grimper l'échelle hiérarchique, jusqu'au niveau stratégique, on a affaire à des gens qui s'occupent de la gestion de l'actif et de la gestion stratégique des ressources humaines. Ce sont eux qui décident qui sera embauché, où seront placés les employés et quelle formation il faudra leur donner.

L'hon. Geoff Regan: À quel nombre, estimez-vous, les gens qui font ce travail et quelle est la gravité de la pénurie imminente?

Mme Karyn Ferguson: Le nombre de travailleurs en termes de logistique, selon votre définition de la logistique, pourrait être de 680 000 à 700 000 personnes au Canada.

En termes de travailleurs, encore une fois, il y a les deux problèmes. Il y a un manque général de travailleurs pour remplir les postes vacants. Les qualifications recherchées manquent aussi. Il y a donc ces deux aspects.

Je peux donner deux exemples. L'un est au niveau d'entrée. Il y a une très grave pénurie de gens qui travaillent dans la logistique, les transports et les conducteurs de camions.

L'hon. Geoff Regan: Il ne me reste que quelques secondes.

Mme Karyn Ferguson: Il y a là une très grave pénurie qui va jusqu'aux responsables de la pensée systémique et du processus de réflexion qui aident à maintenir l'avantage concurrentiel de leur organisation.

L'hon. Geoff Regan: Merci. Je crois que Mme Brisebois a quelque chose à dire sur les conseils sectoriels.

Mme Diane Brisebois: Oui, brièvement, nous reconnaissons certainement l'extrême importance des conseils sectoriels. Nous avons pu, grâce à la collaboration avec le RHDC dans le développement des conseils sectoriels, élaborer des programmes d'accréditation. Nous avons réalisé qu'il fallait augmenter, pour que les salaires soient concurrentiels, le niveau de professionnalisme dans le secteur du commerce de détail. S'il n'y avait pas eu la formation d'un conseil sectoriel et les discussions entourant la formation d'un conseil sectoriel pour le commerce de détail, cette formation et le financement pour cette formation n'auraient pas été disponibles aujourd'hui. C'était extrêmement important pour nous et nous considérons que c'est extrêmement utile.

L'hon. Geoff Regan: Je suis désolé, je crois que mon temps est écoulé. Mais j'aimerais savoir ce que cela signifie en termes de niveau de compétence supérieur et pourquoi cela vous permet d'offrir de meilleurs salaires.

Le président: Allez-y. Vous pouvez répondre à la question.

Mme Diane Brisebois: Dans cette situation économique favorable, il ne fait aucun doute que les sociétés s'arrachent les bons employés, et bien que cela crée une certaine anxiété dans beaucoup d'entreprises, le fait est que cette situation exerce habituellement des pressions sur les salaires et poussent aussi les sociétés à investir dans la formation. Il ne s'agit pas seulement de recruter du personnel, mais aussi de le garder.

Les frais apparaissent quand ces employés quittent l'entreprise. Donc, finalement, alors que les sociétés et les futurs investissements subissent une pression énorme, les salaires aussi subissent cette pression et, à notre avis, la formation et le professionnalisme augmentent dans notre secteur.

Le président: Merci, monsieur Regan.

Nous passons à notre prochain questionneur. Monsieur Lessard, cinq minutes, s'il vous plaît.

• (1120)

[Français]

M. Yves Lessard: Merci, monsieur le président. J'ai encore plusieurs questions, mais je vais n'en poser que trois car je n'ai que cinq minutes.

Plusieurs d'entre vous ont parlé de la mobilité de la main-d'oeuvre. Les gens de l'Institut de la logistique nous ont dit qu'ils avaient observé une certaine mobilité entre les entreprises et à l'intérieur des entreprises. Avez-vous des observations à nous faire au sujet d'une mobilité interprovinciale? Avez-vous fait des constats que vous pouvez partager avec nous?

[Traduction]

Mme Karyn Ferguson: Je peux vous dire qu'un certain nombre d'organisations qui collaborent avec l'institut sont nationales et ont beaucoup de succursales, il y a beaucoup de mobilité entre les provinces parmi nos membres professionnels et parmi les candidats à l'accréditation. Je ne peux pas vous donner de statistiques. Mais, nous avons quelques mises à jour concernant l'emplacement de nos membres et la mobilité se fait habituellement de l'Ontario vers les provinces de l'Ouest.

Il y a une mobilité entre les provinces, mais elle est relativement facile en raison de la normalisation des compétences à travers le pays.

[Français]

M. Yves Lessard: D'aucuns ont soutenu que dans l'Est, il y a des endroits où il y a beaucoup de fermetures d'entreprises et qu'on pourrait amener ces gens dans l'Ouest. Y a-t-il eu une réflexion là-dessus? Cela nous semble presque inimaginable sur le plan pratique pour ces familles, d'autant plus qu'il s'agit dans bien des cas de travailleurs âgés. Avez-vous réfléchi à cela?

[Traduction]

Mme Karyn Ferguson: La réponse brève à cette question est oui. Je crois qu'il y a une mobilité, mais vous avez tout à fait raison de dire que ce n'est pas une seule personne qui déménage; ce sont en général des familles. C'est un déracinement alors qu'ils ne pensent pas encore que le changement est permanent ou durable, que c'est simplement à cause de la situation économique du moment... Que se passera-t-il dans trois, quatre ou cinq ans en cas de ralentissement de l'économie alors que la famille a déménagé? Ont-ils pris la bonne décision? C'est un changement très important.

Le président: Monsieur Kelly, vous voulez ajouter quelque chose?

M. Dan Kelly: La mobilité de la main-d'oeuvre est incroyablement forte dans le secteur privé, mais elle se heurte encore à beaucoup d'obstacles imposés par le gouvernement au Canada.

Si vous restez quelque temps dans cette province, vous constaterez que les employeurs trouvent de nouvelles façons créatives pour répondre à leurs besoins en main-d'oeuvre. Les sables bitumineux de l'Alberta, par exemple, attirent des gens qui continuent à vivre dans le Canada atlantique et qui viennent travailler pendant une semaine en Alberta. Des avions apportent des gens de l'intérieur de la C.-B. pour travailler en Alberta pendant une courte période de temps puis retourner chez eux. Le secteur privé s'est adapté à la situation.

En même temps, la reconnaissance des titres et certificats entre les provinces continue à poser un énorme problème aux employeurs. Pour beaucoup de personnes, le système d'assurance-emploi empêche les gens de déménager d'une région où le taux de chômage est élevé à une région où le taux de chômage est faible.

Je dois faire part de la frustration que je ressens lorsque j'entends les propos d'autres personnes sur l'assurance-emploi et la nécessité d'augmenter les prestations, car je vous le dis, dans cette province, si vous ne travaillez pas c'est que vous ne voulez pas travailler.

[Français]

M. Yves Lessard: Je reviens aux gens de l'Institut de la logistique. Je trouve qu'il y a là quelque chose de très intéressant: il s'agit de trouver une façon d'encourager les femmes à prendre leur place en termes de leadership. Lorsque les femmes détiennent un poste de direction, elles sont en général traitées comme les hommes, mais

elles sont sous-représentées à ce niveau. Vous parlez de logistique. Comment fait-on cela?

[Traduction]

Mme Linda Lucas: Je pense qu'il est nécessaire de faire beaucoup de recherches sur les diverses cultures des sociétés, pour savoir qui sont les gens que nous rencontrons chaque jour et quelles sont les attentes normales.

Je pense que si nous travaillons dans un environnement où les seuls dirigeants sont des hommes, le message est que seuls les hommes peuvent être des dirigeants. Une partie du travail que nous voulons faire est de trouver la façon pour encourager les femmes à assumer le rôle de dirigeant et, si elles le souhaitent, de les préparer à assumer ces rôles.

C'est donc une sorte de relation évolutive, mais il faut d'abord avoir des modèles d'identification et d'autres femmes prêtes à assumer ce rôle, ainsi nous créerons une autre image de dirigeant puis nous chercherons ce dont ont besoin les femmes et comment elles aborderont les cultures organisationnelles et nous continuerons dans cette voie.

• (1125)

Le président: Merci, M. Lessard. C'est tout le temps que nous avons.

J'aimerais ajouter une observation rapide avant que M. Martin prenne la parole.

Monsieur Kelly, une des choses que je pensais, du moins au moment où nous avons débuté la présente étude, c'est que si vous n'avez pas un emploi, c'est parce que vous ne voulez pas travailler. Je pense que mon opinion a probablement changé quelque peu sur cette question, devant certaines des difficultés auxquelles sont confrontées certaines personnes. C'est un commentaire rapide.

Je sais qu'il existe certaines choses cycliques dont les gens ont de la difficulté à se sortir, que ce soit le logement ou certaines de ces autres choses qui les aident à faciliter cela, et je suppose que le défi pour le gouvernement, c'est d'essayer de trouver à quel moment il peut intervenir sans être trop dérangeant tout en donnant un coup de pouce aux gens pour les remettre sur la bonne voie.

Je me demande si vous avez des observations là-dessus également.

Mme Christine MacFarlane: Merci, monsieur Allison, d'avoir souligné cela.

Je pense qu'il faut savoir qu'à Calgary, il y a des organismes de services sociaux, Armée du Salut en tête, qui essaient d'entreprendre une campagne de sensibilisation nationale pour dire aux gens de ne pas venir à Calgary parce qu'il n'y a pas d'endroit où vivre. Je vous ai dit qu'il y avait eu une augmentation du nombre de sans-abri à Calgary, une augmentation de 33 p. 100 en deux ans. Parmi les sans-abri, 50 p. 100 travaillent. Ils ne peuvent se permettre de vivre dans cette ville.

Ce n'est pas que les gens ne veulent pas travailler. Ils veulent travailler. Mais ils ne peuvent pas se le permettre, étant donné l'augmentation exorbitante du coût du logement et d'autres questions. Alors, une stratégie fédérale nationale en matière de logement abordable est très importante.

Merci.

Mme Diane Brisebois: Je vais répondre à cette question, merci.

Nous avons parlé de mobilité il y a un moment. L'expérience que nous avons vécue dans notre industrie. C'est que la mobilité a, en fait, un effet négatif sur notre industrie. Même s'il y a des emplois en Alberta, le problème, c'est que nous allons chercher des personnes talentueuses au Québec, en Ontario et en Nouvelle-Écosse pour les amener en Alberta, parce qu'il y a une pénurie de travailleurs. Cela signifie que ces provinces vivent un véritable exode et qu'il n'y a tout simplement pas suffisamment de travailleurs à former pour remplacer ceux qui partent.

En fait, le problème que nous avons dans le secteur de la vente de détail, c'est que les détaillants volent les employés d'autres détaillants, d'autres parties du pays. Alors, toute la question de la mobilité a des répercussions négatives sur la croissance de notre secteur partout au Canada.

Le président: Oui, je pense que nous avons entendu cela également. Une des préoccupations que nous avons entendues à Halifax, c'est que l'économie se porte nettement mieux qu'il y a des années. Le défi, disent ces gens, c'est comment vont-ils pouvoir soutenir cette croissance dans l'avenir si les gens partent pour l'Ouest.

Il y a très certainement une préoccupation très légitime pour les problèmes qu'il y a ici en Alberta également. Je pense que j'ai entendu quelqu'un dire que cette situation nécessitait une solution à volets multiples, que nous devons examiner toutes sortes de choses différentes, et non pas s'en tenir à une seule école de pensée.

Monsieur Martin, cinq minutes.

M. Tony Martin: Je voulais revenir à cette observation de M. Kelly selon laquelle, d'une façon quelconque, si vous ne travaillez pas, c'est parce que vous ne voulez pas d'emploi. J'ai rencontré des milliers de personnes partout dans le pays qui adoreraient travailler mais qui, pour une raison ou une autre, n'arrivent pas à se trouver un emploi.

Personne ne choisit de vie dans la pauvreté. La pauvreté est une expérience pénible, terrible et débilitante et il semble que plus vous vous enfoncez dans la pauvreté, plus il est difficile et coûteux de s'en sortir. C'est pourquoi je pense que nous devons revoir la conception du programme d'assurance-emploi dans sa totalité pour la rendre plus utile à plus de gens, les groupes dont nous parlions plus tôt, les personnes handicapées, les femmes, les Autochtones, les immigrants qui, toutes proportions gardées, se retrouvent plus souvent que d'autres dans cette catégorie.

J'ai entendu dire cela une fois, il s'agissait d'un évêque...il se pourrait bien que ce soit votre évêque Henry, je n'en suis pas certain.

Mme Christine MacFarlane: Il est très volubile.

M. Tony Martin: Oui, il est très volubile.

Il a dit que lorsque les gens sont mis à pied ou qu'ils perdent leur emploi et qu'ils bénéficient de l'assurance-emploi, s'ils sont plombier, ou monteur de tuyaux, ou quoi que ce soit d'autre, ils ont quand même un sentiment de confiance en soi et ils estiment habituellement qu'ils sont simplement en transition vers un autre emploi. S'ils restent trop longtemps bénéficiaires de l'assurance-emploi et qu'ils se retrouvent sur le bien-être social, ils changent complètement de catégorie. Ce qui leur arrive, c'est que cela devient de la pauvreté de l'esprit. Ils perdent contact avec leurs anciens collègues de travail, les membres de leur famille commencent à les regarder d'un air étrange, du genre « Quel est ton problème? » Ils finissent par devoir commencer à emprunter de l'argent et, ensuite, plus personne ne veut leur parler. Alors, plus vous poussez les gens profondément dans la pauvreté, plus il est difficile de les en extraire.

Alors, il me semble que le fait d'étendre l'assurance-emploi à plus de gens, les gens qui travaillent à temps partiel et ainsi de suite, serait effectivement une bonne chose, ne serait-ce que pour garder les gens en mouvement, parce qu'une fois qu'ils s'enlisent dans une ornière, trop de choses finissent par s'accumuler. Cela devient beaucoup plus difficile et, je le dirais à qui veut l'entendre, beaucoup plus coûteux à long terme. Je fais allusion au coût en termes de soins de santé et, souvent, ils se retrouvent dans le système de justice criminelle parce que nous criminalisons de plus en plus la pauvreté maintenant, et ce genre de choses.

J'aimerais savoir ce qu'en pensent Christine, Dan ou Leigh.

• (1130)

Mme Christine MacFarlane: Je suis tout à fait d'accord avec vous. C'est pourquoi nous recommandons d'envisager une mise à jour de l'assurance-emploi. Nous croyons que c'est une façon de garder les gens actifs dans la main-d'oeuvre. Nous avons vu des gens qui, comme vous dites, se retrouvent dans un cycle négatif et ne sont plus capables de s'en sortir.

Nous savons qu'il y a certains employés à temps partiels qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi, et nous entendons dire que les gens les plus à risque dans notre communauté ont des emplois à temps partiels. Nous aimerions que l'on examine la possibilité de mettre cette question à jour. Nous aimerions que l'on examine le nombre d'heures que les gens doivent travailler pour être admissibles à l'assurance-emploi, étant donné que cela est changé également, et qu'on le réduise substantiellement.

Je suis d'accord avec vous et avec l'évêque Henry sur cette question et sur ses répercussions sur les gens — les garder actifs dans la main-d'oeuvre.

M. Dan Kelly: Je veux préciser que je ne veux pas insinuer une seconde qu'il n'y a pas d'innombrables obstacles qui empêchent les gens d'accéder à la main-d'oeuvre et d'y rester. Mais je veux également inviter le comité à ne pas enlever toute pertinence à ces audiences.

Je dois vous dire qu'il serait très utile aux membres du comité de se rendre dans un centre commercial à Calgary en ce moment et de parler à quelques détaillants pris au hasard. Un éditorial paru dans le *Calgary Herald* il y a quelques mois résumait très bien la situation. Il y avait un propriétaire ou un gestionnaire d'entreprise assis derrière un bureau et un jeune étudiant entre et lui tend un document. Le propriétaire ou le gestionnaire dit : « Est-ce votre CV? ». « Non, répond l'étudiant, c'est ma liste de demandes ».

Je dois vous dire que dans cette partie du monde — je sais que ce n'est pas absolument vrai partout au pays — que de plus en plus, nos membres nous disent qu'ils sont à ce point désespérés de trouver des employés qu'ils vont accepter à peu près n'importe quoi de leurs employés sur une base régulière. Essentiellement, les employés peuvent dire ce qu'ils veulent aux clients et les employeurs ont peur de les réprimander ou de les congédier parce qu'ils sont trop désespérés.

Il y a des centaines de milliers d'emplois qui sont vacants à l'heure actuelle. Je sais qu'il y a des obstacles qui empêchent d'amener les gens dans ces emplois. Je ne veux pas un instant laisser entendre cela. Mais ce n'est pas le nombre d'emplois. Souvent ce ne sont pas les salaires ni les avantages sociaux, parce que les employeurs font leur part pour essayer de créer un emploi de haute qualité pour la grande majorité des Canadiennes et des Canadiens. C'est très frustrant pour eux de voir que l'on met en place des programmes et des politiques qui deviennent des obstacles.

Le président: Merci, monsieur Kelly.

C'est tout le temps que nous avons, monsieur Martin.

Nous allons passer à la dernière personne à poser des questions dans ce tour et il s'agit de Mme Yelich. Vous avez cinq minutes, s'il vous plaît.

Mme Lynne Yelich: Oui, j'ai quelques questions. S'il vous plaît, ne citez pas trop l'évêque Henry.

Nous profitons de la richesse de l'Alberta, parce que beaucoup reviennent en Saskatchewan. Alors, nous sommes très heureux que l'Alberta réussisse aussi bien qu'elle le fait.

J'aimerais vous donner une minute à chacun, parce que je n'en ai que cinq, pour que vous me disiez s'il y a une chose que vous voulez que nous ramenions avec nous aujourd'hui. S'il vous plaît, faisons-le maintenant. Nous allons suivre la ligne et commencer par vous; vous avez une minute chacun.

J'aimerais entendre une chose que vous aimeriez avoir comme répercussion de votre exposé.

Mme Christine MacFarlane: D'abord, je vous remercie de cette occasion.

La chose sur laquelle nous aimerions que vous vous arrêtiez, et qui pourrait traiter de certaines des problèmes soulevés par mon collègue à la fin, est la suivante: nous sommes d'accord avec lui pour dire qu'il y a beaucoup d'emplois disponibles à Calgary et qu'il semble y avoir une pénurie de travailleurs pour occuper ces emplois, mais nous pensons qu'il y a un certain nombre de choses sur lesquelles un leadership fédéral ferait une grande différence.

Premièrement, la stratégie nationale de garderies ferait une énorme différence et empêcherait un grand nombre de parents, hommes et femmes, d'être incapables de participer à la main-d'oeuvre active.

Deuxièmement, il y a un grand rôle de leadership que le gouvernement fédéral peut jouer en matière de logement abordable. S'il le faisait, cela réglerait beaucoup de problèmes pour les gens qui quittent notre ville. Les données statistiques de la SCHL montrent que la migrations hors de Calgary est à la hausse, et les gens partent parce qu'ils ne peuvent pas travailler ici. Nous parlons de Calgary, mais cela va devenir une question nationale.

Ce sont là les deux choses, je dirais: des garderies et du logement abordable.

•(1135)

Mme Linda Lucas: Je pense que la recommandation que nous aimerions vous confier, c'est de trouver des façons d'utiliser la technologie pour appuyer l'apprentissage contenu. Les gens ne peuvent quitter leur lieu de travail pour aller à l'école. Alors, comment pouvons-nous utiliser la technologie pour encourager l'apprentissage toute la vie et rendre accessibles des façons pour les gens de continuer à améliorer leurs compétences, de faire avancer leur carrière et de réaliser des transitions?

La deuxième chose que j'aimerais beaucoup recommander, c'est que nous examinions les économies et que nous trouvions des façons de travailler en collaboration avec les milieux de l'éducation, de l'industrie et du gouvernement. Nous devons sortir des cloisonnements qui existent parfois entre les ministères et entre différents paliers de gouvernement. Nous devons trouver des façons de nous réunir pour résoudre des problèmes d'une manière unifiée et efficiente.

Nous rencontrons ici des gens pour la première fois. Il y a de nombreux choses que chacun entre nous peut faire pour appuyer le travail des autres. Mais nous avons besoin de moyens de se trouver

les uns les autres et le gouvernement a un rôle à jouer dans ce genre de leadership.

Mme Diane Brisebois: Notre recommandation serait que le présent comité, de même que tous les ministres et parlementaires, appuient l'annonce faite par le ministre Solberg la semaine dernière concernant l'établissement de cibles d'immigration de 265 000 résidents permanents, ce qui est extrêmement important à nos yeux, et appuient l'annonce visant à permettre aux étudiants étrangers de travailler à l'extérieur des campus.

Enfin — cela est davantage un défi qu'une recommandation —, s'assurer que le comité, de même que le gouvernement, ne voit pas le programme d'assurance emploi comme une panacée. L'assurance-emploi est passée d'un programme d'assurance pur à un programme de charges sociales multiples. La moitié des indemnités payées n'ont rien à voir avec les prestations régulières pour compenser la perte d'emploi. Alors, bien que nous soyons tous préoccupés par l'assurance-emploi, nous avons besoin de voir comment l'argent est dépensé et qui en bénéficie réellement.

Merci.

Mme Elaine Cairns: Je pense que ma recommandation, c'est que nous n'oublions pas les gens qui sont au niveau des compétences de base, ce qui représente 40 p. 100 des Canadiennes et des Canadiens. Nous savons que les gens ont besoin de compétences au niveau trois et 40 p. 100 des Canadiennes et des Canadiens se situent aux niveaux un et deux.

Juste pour commenter, nous savons également que les gens qui ont un faible degré d'alphabétisation doivent consacrer 38 semaines à se chercher un nouvel emploi comparativement à 9 semaines pour les gens ayant une éducation de niveau postsecondaire. Alors, n'oublions pas cela lorsque nous disons que tout le monde peut avoir un emploi.

De plus, j'ai regardé certaines données statistiques hier soir et le Canada arrive au 10^e rang dans un sondage sur l'alphabétisation des adultes pour ce qui est des initiatives d'alphabétisation en milieu de travail. Alors, nous ne faisons pas un bon travail pour ce qui est de la formation des gens en milieu de travail. Bien qu'il existe beaucoup de très bons programmes, nous ne sommes qu'au 10^e rang, et nous pouvons faire beaucoup mieux que cela — qu'il s'agisse de programmes d'acquisition des compétences de base pour les adultes ou de programmes d'acquisition de compétences plus élevées — dans la réalisation d'une partie du travail dont les gens ont parlé ici.

Mme Lynne Yelich: Vous serez heureuses d'apprendre que c'est à cette question que sont consacrées un grand nombre des initiatives et que seront concentrées certaines des dépenses en matière d'alphabétisation, également.

Mme Elaine Cairns: Exactement. Merci.

M. Dan Kelly: Je demanderais au comité de s'assurer qu'en examinant les défis que les gens doivent surmonter pour participer à la main-d'oeuvre, il n'oublie pas de bâtir la main-d'oeuvre de demain et d'examiner la politique du gouvernement en se demandant comment cela réglerait les problèmes de pénurie. Je pense qu'à cet égard, l'Alberta fait un peu figure de canari dans la mine de charbon. Nous avons ressenti le problème ici très rapidement. Mais je sais que nos membres en Saskatchewan et en Colombie-Britannique ne sont pas très loin derrière. Je pense que la politique d'immigration est un outil que nous devons avoir dans notre coffre de guerre, en particulier, réduire la bureaucratie dans le programme d'immigration. Nous allons rendre publique une étude durant la première semaine de décembre qui présente un certain nombre de recommandations à cet égard.

Regardez les répercussions du régime fiscal, en particulier du régime de charges sociales, sur le fait que les gens n'entrent pas dans la main-d'oeuvre.

Un autre message que j'aimerais vous transmettre de la part de nos membres, et qui revient souvent, c'est que si vous pouvez faire économiser deux heures par semaine à un propriétaire d'entreprise en réduisant la paperasserie et les règlements auxquels les entreprises doivent se conformer chaque jour, cela serait d'un grand secours pour faire face aux pénuries de compétence et de main-d'oeuvre auxquelles elles sont confrontées.

Merci.

•(1140)

Le président: Encore une fois, je veux remercier tous les témoins de leur présence. Comme vous pouvez le voir, les problèmes varient d'une province à l'autre, même s'ils se ressemblent beaucoup. C'est pourquoi nous nous rendons dans toutes les provinces, parce que ces problèmes ont des effets différents dans différentes régions du pays. Merci encore une fois de vos observations et de vos mémoires. Nous avons certainement hâte de présenter un rapport à un moment donné dans la nouvelle année.

Merci encore une fois d'avoir pris le temps de comparaître.

La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

Published under the authority of the Speaker of the House of Commons

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:

<http://www.parl.gc.ca>

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.