



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 037 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le vendredi 10 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 vendredi 10 novembre 2006

•(0835)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): En vertu du paragraphe 108(2), nous allons commencer notre étude sur l'employabilité au Canada.

Nous aimerions remercier les témoins d'avoir pris le temps de venir ici malgré leurs horaires chargés.

D'abord, quelques questions d'ordre administratif. Vous avez sept minutes chacun pour votre exposé. Je vous ferai signe quand il ne vous restera qu'une minute. Nous poursuivons avec la première série de questions pour sept minutes et nous passerons ensuite à la seconde série de cinq minutes.

Encore une fois, merci d'être venus.

Nous commençons les exposés et Mme Gunia a la parole pour sept minutes.

Mme Trudi Gunia (à titre personnel): Je crois que vous avez tous mon exposé devant vous. Dois-je le présenter en entier ou simplement le résumer?

Le président: Vous disposez de sept minutes, et vous pouvez le résumer à votre guise.

Allez-y.

Mme Trudi Gunia: Ma préoccupation provient du fait que je suis une personne qui sera en âge de prendre sa retraite l'an prochain. J'ai vu de nombreux articles sur les aînés qui continuent de travailler. Je ne suis pas préoccupée par les personnes de 55 ans et plus, mais par les personnes de 65 ans et plus. Le nombre de personnes de 65 ans et plus qui travaillent semble augmenter. Ce n'est pas un avenir que j'attends avec impatience.

Il y a également beaucoup d'articles et d'études. J'en ai un de l'Institut C.D. Howe. Le titre de l'article est *Boomers Carry a Time Bomb*. Ils calculent ce qu'il en coûtera pour prendre soin des aînés, les soins de santé, etc. Je trouve ça un peu terrifiant, quand nous commençons à dire que les aînés coûtent trop cher, et qu'il serait peut-être bon de les faire travailler jusqu'à 70 ou 75 ans. Je trouve la chose passablement terrifiante.

D'abord, j'ai des statistiques sur la population active aux États-Unis, et elles montrent toutes une augmentation graduelle des aînés, plus chez les femmes que chez les hommes, qui restent dans la population active. Je crois qu'en grande partie c'est dû au fait de ne pas avoir suffisamment d'argent pour survivre avec les pensions, particulièrement chez les personnes à faible revenu.

Dans un sens, il y a encore des employeurs... Je n'ai rien contre les personnes qui désirent rester dans la population active, si c'est ce qu'elles veulent vraiment. Et il y a des aînés qui sont obligés de le faire à cause de leur situation financière. Mais je pense que le

gouvernement doit résoudre ce problème en augmentant les pensions pour ceux qui ont vraiment besoin d'une augmentation.

En Europe, on trouve des façons de... Ils font également face à une population active vieillissante. J'ai mentionné des industries particulières ici. C'est sur la deuxième page. Ils doivent investir dans la formation afin d'accroître leur productivité. Dans une étude de 2002 portant sur plus de 500 entreprises allemandes, 22 p. 100 ont déclaré que le vieillissement de leurs travailleurs représentait un problème pour leurs organisations; 39 p. 100 ont indiqué qu'elles avaient des problèmes liés au manque de main-d'œuvre.

Le gouvernement dit que, étant donné que nous n'avons pas une population de jeunes, on va économiser sur l'éducation et prendre soin des jeunes dans la population active. Je pense qu'il incombe de trouver le moyen de former nos jeunes, de les guider, peut-être en utilisant les travailleurs âgés. C'est ce que j'ai suggéré ici.

L'un des programmes d'IBM Global Services recommande de prendre en considération et de préserver les connaissances essentielles. L'une des approches fait ressortir l'expérience ou les connaissances tacites des employés par des entrevues ou une documentation détaillée qui saisissent et stockent ces renseignements. Des programmes de mentorat et des communautés de pratique peuvent également encourager les travailleurs d'un certain âge pour transmettre leurs connaissances à la génération suivante.

Je pense que c'est l'une des façons qui pourrait être avantageuse pour les employeurs, non pas en gardant les travailleurs jusqu'à ce qu'ils aient atteint 70 ou 75 ans, mais en profitant des connaissances qu'ils ont acquises au cours des années.

À la page 3, je dis comment nos vies ont changé au cours des années, pourquoi les femmes sont entrées dans la population active, les rôles qu'elles ont assumés ou les carrières qu'elles ont entreprises, et comment cela a changé en temps de guerre, et que les femmes sont retournées au foyer après la guerre. Puis, dans les années 60 à 70, nombre d'entre elles ont été économiquement forcées de prendre des emplois à l'extérieur, qu'elles le voulaient ou non. Plusieurs le voulaient également. Mais c'était une nécessité économique, parce que le coût de la vie avait augmenté, qu'elles avaient des enfants à élever, et ainsi de suite.

Je passe en revue comment il me semble qu'aujourd'hui les femmes ne veulent pas rester dans la population active autant que les hommes, parce que je pense que les hommes n'ont pas eu toutes les tâches ménagères, en plus d'élever les enfants.

● (0840)

Quand les femmes atteignent l'âge de 65 ans, elles espèrent peut-être un peu de détente dans leurs vies, ou peut-être qu'elles ne savent pas quoi faire parce qu'elles sont habituées à travailler depuis bien plus longtemps — souvent leur seul travail, mais peut-être pas aussi souvent aujourd'hui.

Je parle des travailleurs à faible revenu. Peut-être qu'un revenu annuel garanti ou un salaire minimum plus élevé sont des solutions. Il y a ici des exemples de convention collective et de réforme de l'assurance-emploi.

Je pense à la santé. Je ne crois pas que nous soyons en meilleure santé. Je pense que les médicaments nous servent de suppléments et nous soutiennent. Ils sont plus nombreux maintenant. Ça ne veut pas dire nécessairement que nous sommes en meilleure santé.

En vieillissant, tout change — notre capacité à assimiler les nouvelles technologies, nos réflexes, notre mobilité, notre mode de vie, et notre conception de la vie. Je travaille à temps partiel, et chaque fois qu'il y a de nouveaux développements concernant les ordinateurs — il y en a à chaque année — j'ai un problème. Je dois l'admettre.

J'ai assez bien résumé mon mémoire.

Le président: Merci beaucoup, madame Gunia.

Madame Cousyn, je crois que vous devez partir à 9 h 30; vous pouvez faire votre présentation maintenant.

Mme Janis Cousyn (propriétaire, Calories Restaurants): Je suis désolée de ce malentendu, mais je n'ai jamais assisté à l'un de ces forums. Je vous prie également d'excuser mon mari, Rémi. Il devait venir, mais on manque de personnel aujourd'hui, et étant donné que c'est un jour férié, il doit malheureusement s'occuper du pain ce matin.

Je ne suis pas venue au nom de l'Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires. Je fais partie du conseil d'administration de cette association, et je sais que vous avez reçu sa présentation. Celle-ci contient des recommandations vigoureuses avec lesquelles je suis entièrement d'accord. Cependant, je représente ici moi et mon mari à titre de petits exploitants et propriétaires indépendants de Calories Bakery & Restaurant de l'avenue Broadway ici à Saskatoon. C'est un restaurant établi il y a 20 ans et nous avons plus de 35 employés, dont 20 au moins à plein temps.

Je ne crois pas que les petits exploitants locaux qui sont mes collègues dans l'industrie ont la moindre idée de l'ampleur de la crise qui se dessine. J'ai l'impression que nombre d'entre eux sont toujours en régime de croissance. J'ai tout récemment participé à un forum d'entreprises locales où il y avait de nombreux restaurateurs de notre rue, et ils commencent à s'en rendre compte, mais ils ne connaissent pas les statistiques. J'ai vu les statistiques, et je suis bien consciente du problème et de ce qui nous attend. Notre entreprise a décidé de retarder l'expansion que nous avions prévue. Nous allons attendre de voir si nous pouvons stabiliser notre problème à notre établissement actuel.

Quand j'ai entendu parler pour la première fois de ce problème de main-d'œuvre le printemps dernier, j'ai pensé: « Nous ne sommes pas près de voir ça en Saskatchewan. Nous ne le verrons sûrement pas dans notre commerce pendant longtemps. Notre personnel est comme une famille. Nombre de nos employés sont avec nous depuis plusieurs années. » Mais ce n'est pas le cas. Depuis août, nous avons constaté une grande différence, et elle est généralisée. Nous parlons

de travailleurs qualifiés et de travailleurs novices. On le voit devant et derrière la maison.

Nous commençons déjà à nous débattre, et j'ai peur de l'avenir ainsi que de l'avenir de notre industrie. Nous ne pouvons concurrencer les salaires offerts en Alberta. Nous ne pouvons concurrencer le secteur pétrolier. Nous ne pouvons que faire le travail nous-mêmes, avec nos gestionnaires qui ont choisi de rester avec nous en Saskatchewan et à Saskatoon. C'est si difficile. Je crains les répercussions futures sur la santé vu que nous-mêmes et nos gestionnaires devront en faire de plus en plus.

Nous avons commencé par passer des mois à faire du recrutement. Nous n'avions jamais vu ça auparavant. Nous ne parvenons pas à remplacer les travailleurs qui s'en vont. L'été dernier, nous avons perdu un boulanger qualifié qui est parti pour le secteur pétrolier. Nous ne pouvons engager de plongeurs. Aujourd'hui, les jeunes ne sont tout simplement pas intéressés par ce genre de travail. Nous avons examiné la possibilité d'engager des travailleurs handicapés et de les former, mais il y a un très grand manque de soutien. Il y a de petits programmes pour ça, mais c'est insuffisant.

Je sais que la CRSA préconise une augmentation de l'immigration et des visas de travail temporaire. C'est leur approche, mais je ne pense pas que c'est la solution pour la Saskatchewan. Nous avons ici une immense population active qui n'est pas utilisée à pleine capacité. Nous avons une collectivité autochtone qui doit se rallier à la population active. Il y a un immense potentiel pour former et intégrer ces gens dans notre industrie.

Il doit y avoir une réorientation fondamentale des programmes d'assurance-emploi et d'aide sociale. Il faut qu'ils deviennent des systèmes à supplément plutôt que des systèmes à récupération. Plutôt que de pénaliser les travailleurs quand ils reviennent dans la population active, ou quand ils passent d'un emploi bien rémunéré à un emploi moins bien rémunéré, si nous changeons le système de façon à ajouter un supplément à leur salaire plutôt que d'en récupérer une partie, cela ferait une grande différence.

● (0845)

Nous devons nous adapter au nouveau milieu de travail et à la nouvelle population active, avoir une meilleure mobilité des travailleurs, et utiliser des travailleurs plus âgés s'ils désirent travailler dans notre industrie, sans que cela ait une incidence sur leurs pensions s'ils travaillent à temps partiel ou pour d'autres raisons.

Le point que mon mari voulait souligner est que nous sommes une cuisine d'enseignement. Nous formons du personnel, mais sans aucun avantage pour nous-mêmes. Il n'y a pas de place pour notre apprenti actuel au collège technique local parce que celui-ci n'a pas élargi son programme pour offrir un plus grand nombre de places. Croyez-le ou non, nous avons une industrie en crise et ils refusent des gens qui veulent s'inscrire au programme de cuisine. Elle a choisi de contester son examen, sachant que Rémi a eu au moins cinq cuisiniers qu'ils l'ont fait et que l'un d'eux a reçu la note la plus élevée dans la province. Ça nous rapporte absolument rien à nous les propriétaires d'entreprises qui devront consacrer du temps et des efforts pour former ces personnes afin d'aider notre industrie à survivre et à aller de l'avant.

J'aimerais qu'il y ait des programmes pour le mentorat, et de meilleurs avantages fiscaux pour nous qui formeront ces travailleurs — quelque chose qui reconnaît notre travail et nos efforts.

Je crois que j'ai abordé tous les sujets. Je ne voulais qu'exposer le point de vue du petit exploitant. Je ne représente pas tout le monde, mais ces questions sont toutes importantes et il faudrait les examiner, et je redoute vraiment ce vers quoi nous nous dirigeons.

Merci.

• (0850)

Le président: Merci, madame Cousyn. Nous vous savons gré de vous être présentée ici aujourd'hui.

Monsieur Hubich.

M. Larry Hubich (président, Fédération du travail de la Saskatchewan): Merci beaucoup.

Je suis reconnaissant de la possibilité de faire une présentation devant ce comité.

La Fédération du travail est une organisation très particulière en Saskatchewan. Avec plus de 90 000 membres associés, nous sommes la plus grande centrale syndicale de la province. Nous sommes la plus grande organisation industrielle de la province, et nous représentons plus de contribuables que toute autre organisation particulière dans cette province.

Nous avons une longue expérience des questions d'employabilité. Nous administrons un programme sur la littératie du travail et les compétences essentielles que nous appelons le programme de formation en compétences essentielles pour les travailleurs. C'est le programme de travailleurs le plus durable au Canada — 17 ans — qui s'occupe de la littératie et des compétences essentielles.

La Fédération du travail de la Saskatchewan s'occupe de questions concernant les travailleurs autochtones, les travailleurs immigrants et l'apprentissage. Nous sommes un associé fondateur, ainsi que la Chambre de commerce de la Saskatchewan et le Saskatchewan Labour Force Development Board (SLFDB). Celui-ci a fait une présentation ou en fera une aujourd'hui. J'appuie entièrement cette présentation.

La chose pourrait sembler étrange aux gens de l'extérieur, mais la formation en matière de littératie, la formation en milieu de travail, les compétences essentielles et d'autres questions d'employabilité sont des points de rencontre naturels pour le monde des affaires et le monde syndical. Il y a des vauriens qui ne consentiront jamais à travailler avec le monde syndical, ou même avec d'autres organisations, mais dans l'ensemble, bien que nous puissions être en désaccord sur les tactiques entourant les questions d'employabilité, nous sommes souvent d'accord sur les stratégies.

Concernant la formation, la littératie du travail et les compétences essentielles, je n'ai pas le temps en sept minutes de couvrir toutes les questions relatives à l'employabilité. Dans les quelques minutes dont je dispose, j'aimerais parler de la littératie du travail et des compétences essentielles.

Je suis sûr que je n'ai pas besoin de mentionner les résultats de l'enquête de 2003 sur la littératie et les connaissances pratiques des adultes. Je suis également sûr que je n'ai pas besoin de vous lire les recommandations du rapport « Vers un Canada pleinement alphabétisé ». Ce rapport a été publié en novembre dernier par le comité consultatif sur la littératie et les compétences essentielles adjoint au ministre des Ressources humaines. Les deux documents sont facilement accessibles, bien documentés et bien respectés.

Il y a un autre document qui pourrait vous intéresser parce qu'il s'intitule « Littératie en Saskatchewan — Implications des résultats de l'EIACA 2003 ». C'est une présentation PowerPoint préparée plus tôt cette année sous les auspices de RHDCC.

J'ai identifié environ 13 points, particulièrement concernant la littératie, qui nous paraissent essentiels dans le mouvement syndical. Évidemment, nous renforçons une partie de la documentation que vous avez reçue d'autres organisations, comme notre homologue fédéral, le Congrès du travail du Canada. Nous appuyons la représentation qu'ils ont faite devant ce comité en octobre. Je l'ai incluse dans la trousse et je suis sûr que vous en avez un exemplaire.

Nous avons besoin d'un financement de base pour le Centre syndical et patronal du Canada. Ce centre de recherche et le dialogue sur la formation et d'autres questions industrielles a été la seule organisation de son genre. Il a fait du bon travail pour le monde patronal et syndical et nous voudrions qu'il soit de retour.

L'entente de partenariat de développement du marché du travail, comme celle que la Saskatchewan avait avec le gouvernement fédéral avant que le gouvernement actuel ne l'annule, était une entente de 109 millions de dollars. Elle a été utilisée pour résoudre les problèmes dont s'occupe ce comité.

Pour ce qui est du financement de base des programmes concernant la littératie du travail et les compétences essentielles, selon Satya Brink, directrice de la Direction de la politique sur l'apprentissage à RHDCC, la Saskatchewan doit se concentrer sur les citoyens au niveau 2 de l'EIAA et les amener au niveau 3. La plus grande partie de ces gens font partie du monde du travail. Celui-ci est le meilleur endroit de formation concernant la littératie et les compétences essentielles. Ils doivent devenir plus productifs. Comme nous le savons, la littératie est une compétence transférable, de sorte qu'une amélioration du milieu de travail aide également le travailleur à la maison et dans la collectivité.

Je sympathise avec les recommandations de l'intervenante précédente. Croyez-moi, nous sommes sur la même longueur d'onde pour ce qui est d'identifier et de constater le manque de main-d'œuvre. Il nous faut créer une coopération proactive entre le monde des affaires, le monde syndical et le gouvernement, autour de stratégies pour lutter contre la fuite des personnes attirée par le secteur pétrolier. Nous devons mettre certains véhicules en place pour que cela se produise.

Il y a la question du financement de base pour les réseaux de littératie provinciaux, régionaux et nationaux. Ces réseaux ont été éliminés le 25 septembre par les compressions du gouvernement fédéral, mais elles sont les organisations qui sont les plus proches de ceux qui ont besoin d'avoir accès à des programmes d'alphabétisation communautaires et familiaux.

Nous pensons qu'il doit y avoir un financement de base pour les programmes d'alphabétisation qui visent l'apprentissage et les compagnons d'apprentissage. Selon le Forum canadien sur l'apprentissage, l'analphabétisme est l'un des principaux obstacles pour terminer avec succès un programme d'apprentissage. Nous avons besoin de centres et de programmes d'apprentissage dirigés par l'industrie qui répondent à ces besoins. Nous avons besoin d'une stratégie d'alphabétisation pancanadienne.

•(0855)

Nos collègues et instituts techniques publics ont besoin d'un appui solide. Ces institutions ont prouvé qu'elles étaient les véhicules appropriés à la prestation de stages et d'autres programmes de formation, pourtant elles ont des listes d'attente pour des années et des années à venir. Vous l'avez mentionné à nouveau. Il est essentiel que les gouvernements fédéral et provinciaux haussent de manière qualitative le financement destiné à ces institutions pour les aider à répondre aux besoins grandissants de la société et également de l'industrie. Il faut soutenir les centres de formation mis sur pied par des syndicats, où de nombreux apprentis reçoivent une formation technique. Nous croyons qu'il est possible d'établir un financement adéquat en nous basant sur le modèle québécois de la taxe de 1 p. 100 à la formation. Nous avons besoin de l'appui du Secrétariat national à l'alphabétisation. Dans la planification sectorielle des emplois — les conseils sectoriels sont des organisations d'une grande valeur.

En ce qui concerne les initiatives axées sur l'emploi et la formation destinées aux populations autochtones, on nous répète sans cesse que ces populations constituent un actif caché qui pourrait s'avérer une solution au manque de travailleurs qualifiés. Et c'est peut-être vrai, mais il faut d'abord donner à ces affirmations tout leur sens et ne pas se contenter de les banaliser. À titre d'exemple, il fait peu de doute que, d'ici cinq ou sept ans, les sables bitumineux de la Saskatchewan seront aussi exploités que ceux de l'Alberta. Parmi la population autochtone, il y a sûrement des personnes qui pourraient répondre à la demande de travailleurs qualifiés dans ce secteur et dans d'autres secteurs touchés par une pénurie de main-d'œuvre, ainsi que dans d'autres corps de métier, mais à la condition que nous commencions tout de suite à former ces travailleurs. Il est primordial d'accroître massivement la part de financement destinée aux programmes de formation académique et en apprentissage pour les peuples autochtones et ce, dès maintenant.

Nous demandons au gouvernement d'annuler les compressions du budget de la Condition féminine.

En terminant, j'aimerais dire que nous appuyons la proposition écrite du Congrès du travail du Canada. Nous accordons également notre appui à la proposition du Labour Force Development Board, de la Saskatchewan, qui insiste sur la nécessité pour l'industrie, le milieu des affaires et du travail et les gouvernements d'unir leurs efforts afin de résoudre un certain nombre de questions très pressantes, proposition sur laquelle nous espérons que vous vous pencherez.

Merci.

Le président: Je vous remercie pour votre exposé.

Nous allons maintenant accorder sept minutes, mais auparavant j'aimerais vous rappeler que Mme Cousyn doit quitter dans une demi-heure pendant la première série de questions. Vous aurez quand même le temps de lui poser des questions, alors ce sera parfait.

Monsieur Regan, vous avez sept minutes.

L'hon. Geoff Regan (Halifax-Ouest, Lib.): Merci, monsieur le président, et j'aimerais remercier chacun des témoins d'avoir pris le temps de venir jusqu'ici et d'essayer de trouver des solutions aux difficiles problèmes qui nous préoccupent. Je suis certain que vous y pensez constamment, en particulier Mme Cousyn, pour les raisons que vous avez expliquées, mais je sais que ces problèmes sont, pour vous tous, des préoccupations importantes, et vos connaissances sont donc grandement appréciées.

Permettez-moi de poser une question à Mme Gunia. Ce qu'on entend partout au pays, et vous êtes très au fait sur la question, c'est l'intention de supprimer les exigences relatives à la retraite obligatoire. La deuxième suggestion qui a été faite consiste à mettre en place des systèmes qui permettent aux aînés de conserver une partie de leur pension. Par exemple, s'ils sont bénéficiaires de la Sécurité de la vieillesse ou d'autres régimes du genre, ils pourraient continuer de percevoir leurs prestations en totalité ou en partie tout en continuant de travailler, ils seraient ainsi encouragés à demeurer au sein de la population active et amélioreraient par le fait même quelque peu leur situation financière. Vous dites que nous devons commencer par offrir aux aînés un revenu suffisant, pour qu'ils n'aient pas à travailler.

Ne craignez-vous pas qu'en éliminant l'âge de la retraite obligatoire, les gens en viennent à penser avec le temps qu'ils doivent continuer de travailler après 65 ans, s'ils sont aptes physiquement à le faire?

•(0900)

Mme Trudi Gunia: Oui, c'est ce que je crois. En Suède, l'âge de la retraite est de 67 ans. Je ne veux pas que cela devienne la norme ici.

L'hon. Geoff Regan: Vous croyez que cela créerait des pressions...

Mme Trudi Gunia: Si vous commencez à dépendre d'une main-d'œuvre âgée, vous allez être confrontés à des problèmes de santé, et vous ne serez pas plus avancés. Nous devons miser sur une main-d'œuvre jeune, mais les conditions de formation ne sont pas en place, et elles sont indispensables, parce que ce sont ces jeunes travailleurs qualifiés que vous allez vouloir embaucher.

Je travaille depuis l'âge de 16 ans, et cela fera plus de 50 ans que je suis sur le marché du travail. J'ai travaillé fort quand j'étais jeune et je ne veux pas continuer après 65 ans. D'un autre côté, je vis bien en deçà du seuil de pauvreté, et j'ai besoin de gagner ma vie. Comme j'ai beaucoup de problèmes de santé, je ne vois pas comment je pourrais ni même voudrais continuer de travailler.

L'hon. Geoff Regan: En passant, j'aimerais vous remercier pour tout le travail de recherche que vous avez fait pour nous, et qui est très utile. Merci.

Permettez-moi de poser une question à Mme Cousyn. Vous avez parlé des difficultés que vous avez eues lorsque vous avez tenté d'intégrer dans votre entreprise des personnes handicapées, et vous dites qu'elles ne reçoivent pas suffisamment d'appuis. Pourriez-vous préciser de quels appuis, à votre avis, elles auraient besoin?

Mme Janis Cousyn: Ils ont offert d'envoyer un formateur en milieu de travail et fait d'autres suggestions du genre, mais un restaurant est un endroit très particulier. Je ne sais pas si vous avez déjà travaillé dans un restaurant... Il n'est pas facile d'y intégrer un formateur en milieu de travail, et souvent l'endroit ne s'y prête pas.

Les personnes handicapées peuvent jouer certains rôles bien réels dans les restaurants. Par exemple, quand vous discutez de questions comme l'augmentation des niveaux d'immigration, vous pensez que les futurs immigrants vont occuper des postes au niveau d'entrée et de niveau inférieur qui n'intéressent pas les jeunes Canadiens, comme un emploi de plongeur dans le secteur de la restauration.

Aucun restaurant ne peut se passer d'un plongeur; c'est un fait. Mais ce job n'intéresse pas vraiment nos jeunes au Canada, il faut donc se tourner vers les immigrants pour trouver quelqu'un qui fera ce travail. Cependant, avec une formation et des programmes adéquats, des personnes peu handicapées pourraient être relativement en mesure de le faire. Nous avons eu quelques succès à ce chapitre. Notre cuisine est spéciale, en ce sens qu'elle est petite et que les plongeurs y effectuent des tâches diverses mais, dans certains restaurants, je suis portée à croire que l'idée aurait beaucoup de succès.

Il n'est pas facile de recruter un travailleur handicapé. Et ça ne devrait pas être ainsi. Les organismes qui travaillent à l'intégration de ces personnes sur le marché du travail devraient venir cogner à votre porte pour vous proposer les services d'un travailleur qui répondrait au profil que vous recherchez au sein de votre organisation, et non l'inverse.

L'hon. Geoff Regan: Pourriez-vous nous décrire ce que vous savez des programmes AE qui ne fonctionnent pas, à partir de votre expérience auprès des employés, et pourriez-vous nous donner une idée un peu plus précise de ce que vous avez à l'esprit?

Mme Janis Cousyn: Je pense qu'en général les gens sont peu encouragés à changer d'emplois ou de rôles. Nous avons eu des réussites en ce sens. Par exemple, la laveuse de vaisselle principale que j'emploie a été prestataire d'aide sociale pendant neuf ans. Deux de ses enfants ont été placés en famille d'accueil, et elle en élève seule un troisième qui souffre de divers handicaps, notamment sur le plan de l'intégration sociale à l'école et bien d'autres. Cette femme est incroyable, mais après neuf ans sans emploi... Il fallait un employeur sensible comme nous pour dire, d'accord on va lui trouver quelque chose.

Vous devez créer des conditions favorables pour les personnes dans ce genre de situation. Il ne faut pas qu'elles soient pénalisées parce qu'elles tentent de réintégrer le marché du travail. Cela m'irrite au plus haut point de voir qu'elle a un bon emploi, mais qu'elle habite toujours dans un logement subventionné. Il devrait exister des programmes qui lui permettraient de quitter ce logement et de trouver mieux mais, d'un autre côté, en tant que petite entreprise, nous ne pouvons pas lui donner plus pour l'emploi qu'elle occupe. Nous essayons de l'aider du mieux que nous pouvons, mais il reste qu'un salaire de plongeur, c'est un salaire de plongeur.

S'il existait un programme complémentaire qui encouragerait les personnes à réintégrer la population active tout en leur permettant de continuer de recevoir leurs prestations, au lieu de leur dire qu'elles n'ont plus droit à ceci ou à cela dès qu'elles arrivent sur le marché du travail... Chaque fois qu'elle essaie de s'en sortir par elle-même, elle se dit qu'on va lui enlever ce qu'elle reçoit pour ceci ou cela.

Je pense que nous n'avons pas la bonne façon de nous y prendre. Il s'agit d'une personne dédiée à son travail. Elle ne s'absente jamais, elle est là cinq jours sur cinq, elle ne devrait pas se retrouver dans cette situation.

• (0905)

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Merci, monsieur Regan, pour cette série de questions.

Nous allons maintenant passer à M. Lessard. Ceux qui ont besoin d'une traduction, veuillez mettre le casque.

Monsieur Lessard, vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

[Français]

M. Yves Lessard (Chambly—Borduas, BQ): Merci, monsieur le président.

D'abord, je veux vous remercier d'être là ce matin pour nous livrer votre témoignage. Ce qui est intéressant ce matin, c'est qu'on a un témoignage réfléchi par le mini et le maxi: une personne s'appuie sur sa base; l'autre, sur l'entreprise et, bien sûr, la fédération des travailleurs. En fait, les uns et les autres, vous vous complétez très bien. Je trouve admirable le travail que vous avez fait, madame Gunia, au niveau de votre petite entreprise, et j'apprécie votre contribution.

Ma question s'adressera d'abord à vous, madame Gunia. Votre réflexion de ce matin nous apporte quelque chose que nous n'avons pas abordé beaucoup, soit le fait que trop miser sur la main-d'oeuvre vieillissante n'est pas un bon placement pour l'avenir. Je comprends que ce serait un placement à court terme qui ferait en sorte qu'on utiliserait des gens qui ont besoin d'un revenu supplémentaire parce que leur pension n'est pas suffisante.

En fait, vous avez touché un peu au fait qu'une main-d'oeuvre vieillissante, surtout lorsqu'elle est composée de gens qui font un travail manuel, est souvent une main-d'oeuvre affublée de malaises de toutes sortes.

Avez-vous examiné la question de l'adaptation au travail pour les personnes qui ont entre 60 et 75 ans? C'est la catégorie à laquelle vous faites référence. En vieillissant, bien sûr, on n'a plus la même force physique. Or, le travail demandé est surtout un travail physique. Dans une entreprise, par exemple, même s'il s'agit seulement de déplacer une porte, l'effort requis n'est pas le même. Avez-vous réfléchi à cette question?

[Traduction]

Mme Trudi Gunia: Non, je n'y ai pas vraiment réfléchi, mais si vous adaptez le travail en fonction des capacités d'un travailleur, je m'inquiète quand même du fait que vous êtes en train d'essayer de garder ce travailleur actif. Si vous essayez d'adapter ce travailleur à une main-d'oeuvre dans une chaîne de travail différente, alors le gouvernement, ou quiconque étudie cette question, peut regarder la situation et faire la réflexion suivante: « Écoutez, il ne peut faire ceci ou elle ne peut faire ce travail, mais nous pouvons garder cette personne à notre emploi, alors pourquoi a-t-elle besoin d'une pension? » Si des travailleurs présentent des handicaps trop sévères pour effectuer certaines tâches mais peuvent en réaliser d'autres avec succès au-delà de 65 ans, on pourrait dire: « En autant qu'ils puissent bien effectuer leur travail pendant les cinq prochaines années, ils demeurent sur le marché du travail et nous pourrions peut-être augmenter l'âge de la pension ou réduire le montant de leurs prestations ».

Le danger est toujours présent. Même si la situation peut dépendre des travailleurs âgés. C'est ce que vous dites si je vous comprends bien. Des travailleurs occupent un emploi qui est trop exigeant pour eux, mais ils pourraient peut-être faire autre chose, des tâches plus légères. C'est ce que voudraient sans doute certaines personnes, mais je crois qu'il y a des risques à accepter une telle solution. Cela dépend toujours des travailleurs âgés.

● (0910)

[Français]

M. Yves Lessard: Si j'ai bien compris votre réflexion, il n'y aurait pas lieu d'augmenter l'âge de la retraite, qui est présentement de 65 ans au Canada. Si on veut travailler au-delà de 65 ans, c'est parce qu'on le désire, soit en vertu d'un intérêt personnel ou encore d'un intérêt financier, carrément. C'est exact?

[Traduction]

Mme Trudi Gunia: C'est exact, il y a beaucoup de travailleurs qui continueront de travailler parce qu'ils n'ont pas les moyens de quitter leur emploi. C'est bien ce qui me préoccupe, car les pensions sont inférieures au coût de la vie.

[Français]

M. Yves Lessard: Merci.

Je vais maintenant poser des questions à Mme Cousyn. Je trouve très intéressante la façon dont vous abordez la question de l'assurance-emploi. C'est une assurance-emploi qui pénalise au lieu de soutenir; on le voit. Je pense que l'expérience que vous nous transmettez ici confirme des observations qui nous ont été transmises auparavant. Ce qui est intéressant, c'est que cela est fait par un employeur, de surcroît.

Vous dites qu'on pourrait utiliser l'assurance-emploi comme levier pour encourager la présence au travail. Donc, là où il y a une entreprise qui ne peut pas donner de gros salaires, on l'ajouterait au salaire pour le rendre plus concurrentiel. Vous avez de grosses entreprises tout près.

Avez-vous réfléchi aux critères qu'il faudrait fixer pour accorder ce supplément au salaire? Cela serait-il basé sur le revenu de l'entreprise, sur la rentabilité de l'entreprise? Avez-vous réfléchi à cet aspect?

Mme Janis Cousyn: C'est difficile, mais dans chaque entreprise, nous avons un niveau de qualification et une base de salaire. Donc quand on embauche un plongeur, un chef cuisinier ou un gérant de salle, il y a une échelle salariale qui va d'un minimum à un maximum. On sait, en gérant son entreprise, combien on doit attribuer à chaque position pour rester rentable et rester ouvert. Car telle est la réalité: il faut rester ouvert et rester un employeur dans la communauté. Si on ne peut pas couvrir ses coûts d'entreprise, on ne pourra pas rester ouvert; on a un budget. Un plongeur peut gagner tel salaire. Si elle ou il est là pendant cinq ans, oui, on peut augmenter son salaire, mais il y a quand même un maximum qu'on ne peut pas dépasser. Or, une fois que quelqu'un retourne à son emploi, qu'il s'y rend tous les jours et qu'il reprend le rythme de sa vie, il est capable également, dans l'entreprise, de monter les échelons et de continuer à recevoir une formation parallèle en accord avec l'entreprise.

Ce que je trouve frustrant, c'est qu'il n'y a pas de programme qui touche la question de ce que la petite entreprise peut apporter aux travailleurs. Nous donnons notre expérience tous les jours, nous montrons à tous nos employés tout ce que nous avons appris durant notre carrière et dans le cadre des cours que nous avons suivis à l'école, et cela n'est jamais reconnu, jamais rien ne nous revient. On nous demande toujours de payer plus, mais on ne peut pas le faire. On fait ce qu'on peut et on connaît nos limites. Donc, si jamais quelqu'un peut venir travailler, peut s'intégrer au milieu du travail et apprendre une nouvelle carrière, il y a des possibilités pour lui. Au lieu d'avoir un système qui enlève quelque chose dès que les choses vont bien, on devrait aider ces gens-là et leur accorder des avantages pour qu'ils puissent avoir une meilleure vie en même temps qu'ils réintègrent le milieu du travail.

● (0915)

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Lessard.

Mme Janis Cousyn: C'était difficile.

Le président: Merci, madame Cousyn.

Nous allons maintenant passer à M. Martin, vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

M. Tony Martin (Sault Ste. Marie, NPD): Je vous remercie beaucoup.

Certes, nous sommes confrontés à un défi intéressant. De tout temps, nous avons essayé de créer des emplois et d'aider plus de personnes à joindre le marché du travail, et maintenant l'économie semble dicter la demande pour des travailleurs additionnels et, de toute évidence, nous ne sommes pas prêts à y répondre.

Il existe des bassins de travailleurs que nous pourrions utiliser. Nous en avons discuté hier à Calgary. Beaucoup de gens croient que la solution est entre les mains des travailleurs âgés, qui répondent: « Attendez un instant, nous ne voulons peut-être pas travailler au-delà de 60 ou 65 ans. Nous avons fait notre part, et nous voudrions profiter d'une bonne pension, vivre une belle retraite et maintenir notre qualité de vie sans avoir à retourner travailler. Si certains veulent continuer de travailler, qu'ils le fassent, mais cela ne devrait pas être un programme complémentaire. »

Il y a les Autochtones, le segment de notre population qui connaît la croissance la plus forte, mais nous n'avons pas encore trouvé le moyen de leur faciliter l'accès au marché du travail. Et un trop grand nombre d'entre eux font partie de la catégorie des démunis de notre société.

Il y a aussi les personnes handicapées, les immigrants et les femmes.

Il me semble qu'il est essentiel d'unir nos efforts, et le gouvernement a un rôle majeur, de chef de file, à jouer à ce chapitre.

Ma première question s'adresse à la Fédération des travailleurs. Il me semble que le genre d'activités que vous réalisez en collaboration avec le Centre syndical et patronal du Canada correspond exactement à la question qui nous préoccupe — soit organiser des rencontres entre les représentants des travailleurs et le milieu des affaires pour trouver un moyen d'aller de l'avant tout en répondant aux besoins de chaque partie et en assurant la croissance du potentiel économique, mais en faisant aussi en sorte que toutes les initiatives fonctionnent pour ne pas compter plus de pauvres que nous ceux que pouvons aider, comme c'est le cas actuellement dans certaines parties de l'Alberta et de Calgary.

Je sais que le financement du Centre syndical et patronal du Canada a été aboli il y a quelques semaines et que l'organisme a dû mettre fin à ses activités. Parlez-moi des impacts qui découlent de la décision de retirer le financement à cet organisme et de la raison qui justifierait en fait que nous entreprenions un plus grand nombre d'activités de ce genre.

M. Larry Hubich: Nous soutenions les activités du CSPC, et nous avons été déçus d'apprendre que le Centre avait été victime des coupures. Ce n'est peut-être pas une organisation ni une structure parfaite, mais le Centre réussissait à réunir des joueurs clés autour d'une même table. C'était la seule organisation du genre au Canada qui avait une perspective canadienne.

Incidentement, la Saskatchewan est la seule province au Canada, à l'exception du Québec, à avoir encore une commission de mise en valeur de la main-d'œuvre. Au Québec, ils ont la Commission des partenaires du marché du travail. En Saskatchewan, nous avons le Saskatchewan Labour Force Development Board, qui existe depuis 12 ans, et nous sommes actuellement engagés dans un processus de réinvestissement dans cette commission.

Il est bien évident qu'il faut continuer d'investir dans tout type d'organisation intersectorielle qui réunit autour d'une même table des représentants du milieu des affaires, des travailleurs et du gouvernement, afin d'assurer sa continuité. Après 12 années d'existence, nous étions arrivés à la conclusion que l'organisation commençait à faire du sur place, nous avons alors demandé à une équipe de travail d'étudier le mandat et le rôle de la commission, et de nous proposer des façons de les moderniser. Nous avons la ferme conviction que, malgré nos différends, nous parvenions au moins à tenir des rencontres et à rechercher des terrains d'entente au moyen des discussions et du dialogue que nous établissions. Nous avons donc décidé de réinventer le mandat et le rôle de la commission. Je crois que d'ici peu vous assisterez à l'émergence d'une nouvelle structure qui sera plus axée sur la formation, la création d'emplois pour les travailleurs autochtones, la participation des jeunes, l'établissement de leurs besoins et l'appariement des travailleurs et des emplois dans l'avenir.

Vous ne réunissez pas des personnes dans une même pièce pour entretenir ce genre de dialogue si vous n'êtes pas prêt à mettre de côté les différences et à travailler sur les questions qui font consensus. Sinon, vous êtes constamment à couteaux tirés et vous entretenez un climat de confrontation, et cela ne sert les intérêts de personne. Dans une société moderne et évoluée, comme la nôtre, nous devons nous efforcer d'aborder de façon concertée certaines des questions épineuses auxquelles nous sommes confrontés, dont la question non la moindre de la pénurie imminente de main-d'œuvre qui touche les travailleurs et le milieu des affaires — peu importe que ce soit des petites, moyennes ou grandes entreprises. Il est essentiel que nous déterminions des domaines de collaboration.

C'est pourquoi nous sommes déçus que le CSPC ait fait l'objet des coupures. Le Centre venait de s'engager dans une nouvelle initiative qu'il appelait Partenaires du milieu de travail. Cette initiative avait été mise en œuvre dans les provinces Maritimes, et elle visait à réunir des représentants du milieu des affaires et des travailleurs. La deuxième phase de l'initiative, qui a été menée en Saskatchewan, venait à peine de se terminer. L'étape suivante visait le Manitoba, mais le couperet est tombé avant.

Le Centre était dirigé par des représentants de l'industrie, coprésidé par des représentants du milieu des affaires et des travailleurs, et il recevait un soutien financier du gouvernement. Il aurait peut-être été possible d'améliorer le Centre, et il aurait sans doute été approprié d'examiner sa structure et son fonctionnement pour s'assurer qu'ils convenaient aux objectifs visés, mais de mettre fin à ses activités de cette manière est une erreur, et nous croyons que le gouvernement doit revenir sur sa décision et réinjecter des fonds dans cet organisme.

● (0920)

M. Tony Martin: Y a-t-il moyen, avec cette organisation, particulièrement celle qui fonctionne encore en Saskatchewan, d'élargir le groupe des intéressés? Au cours des deux dernières soirées, j'ai rencontré des groupes d'activistes antipauvreté, des membres de la collectivité que la pauvreté inquiète — il s'agissait en fait, à Calgary, du conseil du travail, en partenariat avec l'association professionnelle des travailleurs sociaux, qui parrainait la manifesta-

tion. Hier soir, c'était avec des organisations nationales de lutte contre la pauvreté. Elles pressentent cela et la plupart d'entre elles cherchent plutôt à y échapper, pour survivre, autant qu'à y voir une occasion à saisir. Il me semble que quelqu'un doit réunir tous ces intéressés pour leur parler de façons de changer cela afin qu'ils y voient du bon, qui pourrait les dépanner.

En outre, pour les petites entreprises comme celle de Mme Cousyn ici présente... Je sais que souvent, quand nous pensons aux ouvriers et à l'entreprise, c'est habituellement l'image de la grande entreprise et du syndicalisme qui se présente à notre esprit. Beaucoup de travailleurs ne sont pas syndiqués, malheureusement. Y a-t-il moyen de réunir une partie des travailleurs dont Mme Cousyn ou son organisation ont besoin, pour aborder également la question?

Le président: Très rapidement. C'est tout le temps que nous avons.

M. Larry Hubich: Je regardais votre emploi du temps de cet après-midi, et, par hasard, deux des organisations qui se présenteront devant vous font partie du Saskatchewan Labour Force Development Board (SLFDB): la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, division de la Saskatchewan, par l'entremise de Marilyn Braun-Pollon, fait partie du conseil d'administration; le Provincial Interagency Network on Disability (PIND). Mais siègent également à notre conseil des Canadiens racialisés, des femmes, des personnes à faible revenu, etc. Le conseil restructuré s'inspirera davantage du modèle québécois, cette province y siègeant également... C'est quelque peu un niveau supérieur. Il réunit des directeurs généraux représentant des chambres et d'autres organisations plus représentatives de l'entreprise. Il y aura ensuite des places, dans ce conseil, pour ce que l'on appelle l'« économie sociale ». Cela comprend les Canadiens à faible revenu, les groupes de lutte contre la pauvreté, les Canadiens racialisés, etc. Ensuite, on créera une structure pour rejoindre les collectivités, une sorte de plaque tournante, pour obtenir des idées sur les grands enjeux de ce secteur particulier. Nous allons donc continuer de laisser les canaux ouverts. Du moins, c'est notre espoir.

Visiblement, c'est possible. C'est simplement que, à un moment donné, le conseil est ingouvernable, parce qu'il est trop nombreux. C'est l'une des choses que nous avons constatées au SLFDB. Celui-ci était devenu comme un véhicule qui patine sur place, parce qu'on y essayait de contenter tout le monde en même temps. On a fini par constater qu'il fallait se concentrer un peu plus sur le développement de la main-d'œuvre et d'assurer des mécanismes et des moyens pour que les groupes non représentés au conseil s'y fassent entendre ou voir. C'est toutefois possible.

● (0925)

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Martin, vous dépassez toujours un peu le temps alloué et vous parvenez à vous rendre intéressant juste avant que nous passions au prochain questionneur.

M. Tony Martin: C'est si passionnant.

Le président: Chacun doit être organisé.

Madame Yelich, sept minutes, s'il vous plaît.

Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC): Sans m'encombrer de trop de détails, je dirai que le centre d'intérêt de l'alphabétisation a quelque peu changé. Il s'est déplacé davantage vers la clientèle. Je suis revenue sur ce à quoi iront les montants consacrés en vertu de cette refocalisation de nos programmes d'alphabétisation. Les compressions n'en sont pas véritablement. Il s'agit effectivement d'une refocalisation, aux dépens des groupes de revendication. Je ne sais donc pas si cela affectera beaucoup votre groupe, le Congrès du travail. De fait, grâce au recentrage des dépenses, vous devriez être mieux capables d'agir dans le sens où vous l'entendez, c'est-à-dire en vous rapprochant de la clientèle. Nous parlons ici de formation linguistique plus poussée, de compétences essentielles et d'alphabétisation en milieu de travail, d'initiatives pour augmenter les compétences en milieu de travail, de programmes d'enseignement primaire et secondaire pour les autochtones, d'ordinateurs pour les écoles et de perfectionnement des compétences des adultes. Ainsi l'argent est simplement distribué davantage au niveau du perfectionnement des compétences plutôt qu'à celui des groupes de revendication.

Je ne suis pas sûre si vous avez vraiment cherché à voir où les compressions qui vous concernent affecteront votre organisation, mais je pense que, peut-être, vous pourriez être intéressés à savoir qu'il y aura beaucoup d'argent pour votre groupe ciblé, les compétences et la formation en milieu de travail.

Je me demandais, madame Cousyn... Vous parlez probablement pour une large gamme d'entreprises. Je ne sais même pas comment vous pourriez proposer que nous puissions faire fonctionner cela avec, peut-être, avec un collectif syndical. Voyez-vous quelque chose qu'il faudrait voir? Quand vous entendez leurs présentations, quand vous entendez certaines de leurs réalisations, aimeriez-vous être à leur table? Y a-t-il des solutions que vous préconiserez? Je trouve intéressant que vous estimiez qu'il n'y a pas suffisamment d'initiatives concernant les groupes de personnes handicapées ou que personne ne s'en occupe. Voyez-vous où cela devrait se faire, comment, par qui...?

Mme Janis Cousyn: Il serait utile d'abandonner une telle mentalité belliqueuse entre l'entreprise et les syndicats. Je ne sais pas si nous y parviendrions, mais les grandes entreprises représentent beaucoup.

En Saskatchewan, les entrepreneurs forment une communauté de petites entreprises. Ils sont nombreux et si occupés à mener leur barque et à essayer, quotidiennement, de surnager, que le temps manque pour assister à des forums comme celui-ci. Je participerais plus que volontiers à des discussions sur des idées et des programmes, mais, encore une fois, le temps et l'énergie sont des denrées rares. Devant la perspective de ce qui nous attend et des remplacements quotidiens que nous faisons, nous ne réussissons à attirer de travailleurs.

De fait, je réfléchissais simplement à l'un des programmes auquel nous avons eu recours pour accueillir un travailleur handicapé dans notre cuisine. C'était, je crois, le SEARCHs (Saskatoon Employment Access Resource Centre for Human Services), avec lequel nous avons travaillé à quelques reprises. Finalement, il nous a fallu laisser aller cette personne, parce que tout ce que l'on reçoit, c'est un système d'appui pour la formation de la personne dans le poste. Cette personne travailleuse et fantastique, aimable, très agréable, ne pouvait pas suivre la cadence. Fondamentalement, il fallait une ou deux autres personnes avec elle pour qu'elle fasse le travail que, normalement, une personne aurait accompli. L'entreprise ne peut pas supporter de tels coûts pour conserver une telle personne handicapée dans son emploi. S'il existait des systèmes ou si cette subvention, par

exemple, était maintenue, elle serait probablement toujours avec nous.

Des exemples de ce type, on en compte beaucoup. Je trouve que la liste d'attente pour l'école professionnelle dépasse le ridicule. Notre industrie manque de main-d'œuvre... [Note de la rédaction: *Difficultés techniques*]... Et il y a des candidats.

●(0930)

Mme Lynne Yelich: Avez-vous eu des nouvelles de vos employés partis en Alberta, travailler dans les sables bitumineux, selon lesquelles ils aimeraient revenir? [Note de la rédaction: *Difficultés techniques*].

Le nouveau gouvernement a annoncé des apprentissages. Cela aiderait-il à la formation que vous avez précisée? Ils devaient bénéficier du « Sceau rouge », de sorte que je ne suis pas certaine si...

Mme Janis Cousyn: Je ne pense pas que cela suffise. Ce n'est pas assez gratifiant pour les personnes qui donnent de leur temps et mettent leurs compétences au service de la formation de la génération montante de travailleurs. Nous le faisons par souci de ce que nous faisons. Nous aimons ce que nous faisons. Nous aimons notre métier. Mais, pécuniairement, les avantages à remplacer... Fondamentalement, notre cuisine est notre petite école de formation professionnelle, mais qu'obtenons-nous en retour? Que nous donne le gouvernement en retour? Rien.

Nous parrainons les candidats aux examens. Nous payons de notre poche, parce que c'est quelque chose que nous avons à cœur. Ces travailleurs resteront avec nous un certain temps, mais, dans notre profession, il faut qu'ils aillent voir d'autres restaurants. Il leur faut être mobile pour continuer à se perfectionner. Nous ne les garderons pas éternellement dans notre cuisine. Il ne s'agit pas de cela. Mais les personnes qui s'occupent de cela devraient être reconnues.

Cinq ou six jeunes cuisiniers, j'ignore combien exactement, ont subi l'examen après avoir travaillé dans notre cuisine. On n'obtient pas les meilleurs ... [Note de la rédaction: *Difficultés techniques*].

Mme Lynne Yelich: J'aimerais juste mentionner également que j'ai trouvé que votre présentation s'appuyait sur des recherches sérieuses, madame Gunia.

Je veux revenir à la question que j'ai posée sur les nombreux jeunes partis travailler dans les sables bitumineux. Le logement pose un problème quasi insoluble dans cette région, et, ce dont on entend parler des Albertains, également, c'est qu'ils aimeraient que nous fournissions des logements abordables à cause de ce qui arrive. Vous devriez affronter une concurrence encore plus féroce, n'est-ce pas? J'entends dire que nombreux sont ceux qui préfèrent revenir dans la province à cause de ce dont vous avez parlé.

Mme Janis Cousyn: Les personnes perdues à l'industrie pétrolière ne veulent pas se trouver là, elles veulent se trouver ici. Elles veulent être boulangères, elles ne veulent pas être... Elles veulent faire le travail qu'elles aiment.

C'est l'argent, uniquement l'argent, qui les attire là-bas. Notre industrie ne peut pas les en détourner, ni même songer à le faire. En Saskatchewan, nous ne pouvons même pas concurrencer les salaires versés par McDonald en Alberta. Nos jeunes partent pour là-bas. Nous manquons de bras pour remplir les postes.

Mme Lynne Yelich: Merci.

Le président: Cela conclut notre première ronde. Nous allons passer à la deuxième, c'est-à-dire cinq minutes de questions et de réponses.

Nous comprenons, madame Cousyn, que vous pouvez devoir nous quitter à un certain moment. Nous voulons vous remercier d'être venue nous rencontrer aujourd'hui.

Monsieur Regan, cinq minutes, s'il vous plaît.

L'hon. Geoff Regan: Merci, monsieur le président.

Madame Cousyn, je puis vous dire que, si le problème n'est probablement pas plus aigu ailleurs qu'en Saskatchewan et peut-être qu'en Colombie-Britannique, nous en entendons parler à l'autre bout du pays, notamment dans ma province de la Nouvelle-Écosse, assurément.

Il y a quelques mois, je parlais à un conducteur d'excavatrice qui revenait de l'Alberta, après y avoir travaillé six ou huit semaines, je crois. Sa femme et lui envisageaient d'y passer les cinq dernières années de sa vie active, parce ce qu'il y triplait le salaire qu'il gagnait en Nouvelle-Écosse. Le problème se propage donc de plus en plus dans tout le pays.

Je suis désolé que Mme Yelich soit partie, parce qu'elle a parlé d'alphabétisation, et je veux aborder cette question pendant une seconde. Elle disait qu'il n'y avait pas réellement de compressions. Bien entendu, nous savons que l'on consacre 17,7 millions de dollars de moins à l'alphabétisation. De fait, le ministre a dit, dans les semaines après l'annonce des réductions, que l'on ne financerait pas les groupes de revendication ni les lobbies, ce à quoi on assimile les organisations nationales, provinciales et régionales œuvrant dans le domaine de l'alphabétisation.

Cependant, contrairement à ce qu'elle a dit — je crois qu'elle est dans l'erreur à ce sujet — mercredi dernier a eu lieu une téléconférence du ministère des Ressources humaines avec des groupes d'alphabétisation, des organisations régionales, provinciales et nationales, selon laquelle nous allons vous laisser présenter vos demandes maintenant et nous allons prendre en considération les demandes que vous avez envoyées avant la date limite du 15 septembre.

Ce n'est pas une situation où l'on affirme que l'on réduit le financement uniquement des groupes de revendication et des lobbyistes — si, de fait, on peut dire, à juste titre, que c'est leur occupation exclusive, ce qui, à mon avis, est impossible. De fait, on affirme désormais que cela reste une diminution de 17,7 millions de dollars, mais qu'elle ne concerne pas nécessairement les personnes travaillant dans ces groupes nationaux et régionaux effectuant ce prétendu travail de lobbyisme et de revendication.

Je veux particulièrement demander à la Fédération des travailleurs quel genre de travail d'alphabétisation elle fait. J'ai l'impression que c'est du travail financé par les syndicats, donc sans deniers de l'État. Ou avait-on prévu pour cela de l'argent de la stratégie nationale pour l'alphabétisation?

Outre cela, que constatez-vous et de quoi entendez-vous parler dans le domaine de l'alphabétisation par suite de ces compressions?

• (0935)

M. Larry Hubich: Nous avons mis sur pied un certain nombre d'initiatives en matière d'alphabétisation. Nous obtenons une subvention de la province pour certaines d'entre elles. Nous avons demandé, sous les auspices du SLFDB, l'argent disponible grâce au gouvernement fédéral en vertu de subventions de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et d'autres subventions.

La plupart de ces initiatives sont axées sur le lieu de travail. Souvent, les instructeurs sont des collègues. En d'autres termes, on peut avoir un groupe de travailleurs en manutention et transport des

grains à Swift Current (Saskatchewan). Nous faisons de la formation sur le lieu de travail et formons les instructeurs pour qu'ils donnent la formation en milieu de travail.

Premièrement, avec ce genre de travail, l'employeur donne congé; deuxièmement, le syndicat aide souvent à la formation des collègues instructeurs; troisièmement, le financement est assuré par divers mécanismes: investissements directs de l'employeur; investissements du syndicat; investissement fédéral ou provincial, selon le cas. Visiblement, quand l'un des maillons cède ou quand l'un des contrats de financement de l'un de ces partenariats est résilié, les autres doivent compenser, sinon l'initiative de formation est menacée de prendre fin, faute du financement nécessaire à sa poursuite.

Nous croyons que la perte de 17,7 millions de dollars dans la formation axée sur l'alphabétisation aura des effets sur les initiatives lancées en Saskatchewan. Je ne suis pas le spécialiste de ce domaine; à la fédération, des gens ont pour unique tâche la formation aux compétences essentielles et à l'alphabétisation. Nous n'avons pas encore vu ce qui est proposé pour remplacer cela. Visiblement, c'est à suivre.

Nous constatons donc des réductions significatives. S'il se trouve en place des mécanismes de remplacement adéquats, nous ne savons pas lesquels. Peut-être devrions-nous faire quelque...

L'hon. Geoff Regan: Au début, il a semblé qu'il y avait au moins un certain degré de clarté dans la compréhension des points sur lesquels les compressions avaient porté. Je ne suis pas sûr qu'il y en ait suffisamment pour tous ces groupes régionaux et nationaux pour équivaloir à ce montant total de 17,7 millions de dollars, de sorte que, à mon avis, on a dû toucher d'autre chose que cela. De fait, cependant, on affirme désormais à ces groupes: « Oui nous avons changé notre position à cet égard; nous allons vous laisser fonctionner et nous allons examiner ce que vous faites. » En réalité, il n'est pas clair du tout, maintenant, à quel endroit l'on opère cette réduction de 17,7 millions, et c'est comme si c'était partout à la fois. Cela pourrait être partout dans le réseau d'alphabétisation, et c'est très inquiétant.

Mais laissez-moi vous demander...

Mon temps est déjà écoulé? Cinq minutes, c'est vite passé.

Le président: Oui, merci.

Monsieur Lessard, vous avez cinq minutes, s'il vous plaît.

[Français]

M. Yves Lessard: Merci, monsieur le président.

En matière d'analphabétisme, on se doit d'être clair. Je pense que notre amie Mme Yelich, du Parti conservateur, a bien ciblé ce qui est visé. Ce sont les organismes qui sont visés, et non les programmes, mais cela équivaut à viser tous les programmes.

Qui prépare les programmes? Qui soumet des projets au gouvernement? Ce sont les organismes. Qui encadre ces projets? Ce sont les organismes. Qui réalise ces projets? Ce sont les organismes. Que vise-t-on? On vise des économies de beaucoup plus que 17 millions de dollars: on veut mettre fin à ces programmes.

C'est comme en restauration, lorsque vous dites que vous faites des compressions au niveau du personnel, mais que votre nourriture sera aussi bonne parce que vous continuerez d'acheter de bons aliments. Si vous n'avez plus personne pour préparer le menu, si vous n'avez plus personne pour préparer un projet de service et pour recruter du personnel, c'est l'équivalent de faire fuir la clientèle. C'est exactement la même chose, à mon avis.

Les groupes autochtones, par bonheur, reviennent souvent sur cette question. Je pense qu'il est temps que l'on se soucie d'aller chercher cette main-d'oeuvre. Est-ce que je fais une bonne lecture si je dis qu'on devrait préparer cette main-d'oeuvre avant qu'elle n'arrive sur le marché du travail? C'est une main-d'oeuvre qu'on a tenue à l'écart et qui n'a pas la culture du travail des Blancs, dirais-je. Ces gens ont une culture du travail, mais à leur façon. Donc, n'y aurait-il pas lieu de mettre en place un programme pour préparer la main-d'oeuvre autochtone à venir sur le marché du travail, mais dans les différents secteurs?

• (0940)

Mme Janis Cousyn: Absolument. Je trouve qu'ici, en Saskatchewan, c'est une chose que l'on doit faire. Je pense que l'on doit travailler avec les chefs de cette communauté afin qu'ils se rendent compte que c'est important pour l'avenir également, que c'est un problème pour eux également que d'intégrer leur communauté au milieu de travail et de voir, en même temps, que la différence entre le niveau de santé que l'on trouve dans leurs communautés en Saskatchewan, comparativement à celui qu'on trouve chez les gens vivant dans des communautés mieux nanties, est grande. Si on commence à travailler et à préparer ces gens, ce sont ces gens qui nous aideront, dans notre secteur.

M. Yves Lessard: C'est un bon bassin. D'accord.

J'adresserai ma prochaine question à la fédération des travailleurs de la Saskatchewan, et vous pourrez compléter la réponse, si vous le voulez.

Le boum économique que l'on trouve présentement en Alberta repose particulièrement sur l'industrie pétrolière. On sait que plusieurs travailleurs de la Saskatchewan sont rendus là. À la fédération, avez-vous analysé l'impact futur de ce boum en fonction du prix du pétrole?

Je m'explique. Je pense que les analystes disent que si jamais le prix du baril de pétrole tombait sous la barre des 60 \$ et que cela devait durer le moins longtemps, l'Alberta serait dans le pétrin. Présentement, heureusement, l'Alberta connaît ce boum parce que le prix du baril de pétrole est nettement au delà de 60 \$. Avez-vous analysé l'impact futur de cette situation sur la main-d'oeuvre? Cela ne pourra pas durer.

[Traduction]

M. Larry Hubich: Non, nous n'avons fait aucune analyse sur la désindustrialisation de l'économie par rapport aux prix du pétrole. Ce n'est certainement pas mon domaine de compétence, et nous n'avons fait aucune analyse significative de ce phénomène, mais, je pense vraiment que l'économie de l'Alberta est quelque peu transformée en coquille vide à cause du prix élevé du pétrole et de l'affectation des ressources à ce seul secteur.

Je veux simplement commenter très brièvement sur l'emploi chez les Autochtones.

[Français]

M. Yves Lessard: Vous êtes conscients que cela a un impact direct sur la question de l'employabilité, de l'accès et du maintien à l'emploi.

[Traduction]

M. Larry Hubich: D'accord.

Sur la question de l'embauche d'Autochtones dans la main-d'œuvre active et de la formation des Autochtones en Saskatchewan, nous possédons deux institutions qui nous sont propres: le

Saskatchewan Indian Institute of Technologies et la First Nations University of Canada.

Pour nous, les représentants de la Fédération of Saskatchewan Indian Nations et de la Métis Nation of Saskatchewan sont des interlocuteurs à part entière et les premiers acteurs du dialogue entourant les connexions entre les éléments d'information sur le marché du travail et entourant leur participation pleine et entière au développement de l'emploi chez les Autochtones, sur les besoins en matière d'éducation et de formation, la détermination du travail à faire, l'accession aux bassins de travailleurs, mais en assurant leur formation convenable, soit grâce aux collèges régionaux qui existent en Saskatchewan — le Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST), dont les homologues, en Alberta, sont les Southern et Northern Alberta Institutes of Technology (SAIT et NAIT) — et ailleurs, soit grâce au réseau des collèges régionaux et à nos propres établissements autochtones particuliers, le Saskatchewan Indian Institute of Technologies et la First Nations University of Canada.

Les moyens sont là. Nous avons simplement besoin de mieux identifier les emplois et la main-d'œuvre de l'avenir, puis de les apparier, grâce à des occasions appropriées d'enseignement, de formation, puis de placement, en collaborant avec les entreprises, petites et grandes, les syndicats, les pouvoirs publics, le gouvernement autochtone et les établissements d'enseignement.

• (0945)

Le président: Merci beaucoup. C'est tout le temps que nous avons pour cela.

Passons à M. Martin, pendant cinq minutes, s'il vous plaît.

M. Tony Martin: Je veux simplement revenir sur les craintes soulevées sur le Régime de pensions du Canada et sur l'éventuelle durabilité de ce dernier. J'ai assisté à des réunions, particulièrement du Congrès du travail canadien, qui ont porté sur le Régime de pensions du Canada. À la faveur d'études qui ont été faites, les actuaire sont revenus nous dire que le régime était en bonne santé et qu'il se financerait au fur et à mesure et que nous ne devrions pas être effrayés par le Fraser Institute ni l'Institut C.D. Howe ni nous laisser induire à démanteler ce régime ni à faire croire et craindre aux aînés qu'ils doivent retourner au travail parce qu'ils risqueraient de ne pas avoir de pension. Je pense que nous devrions réfléchir davantage à cela.

L'autre point concerne l'assurance-emploi. Mme Cousyn a mentionné que, peut-être, nous pourrions nous en servir pour aider les petites entreprises à devenir plus flexibles. Je le redis, c'est un fonds qui s'est radicalement transformé au cours des quelques dernières années, et non parce qu'il ne s'y trouve pas suffisamment d'argent. Actuellement, selon les calculs, le fonds a accumulé un surplus inemployé de plus de 45 milliards de dollars. Pourquoi ne l'utilisons-nous pas à quelque chose?

Mme Janis Cousyn: Ces paiements excédentaires...

M. Tony Martin: Pourquoi ne pourrions-nous pas utiliser l'argent de façon plus imaginative, pour aider des gens comme vous-même et la petite entreprise?

Je veux être le premier, aujourd'hui, à évoquer l'Irlande. Nous en avons entendu parler deux ou trois fois hier et nous pouvons finir par devoir y aller, bien que, probablement, nous ayons à faire financer cela par le gouvernement.

En Irlande, dans les années 1970, lorsque l'on a envisagé de faire croître l'économie et d'y faire participer tout le monde, on a commencé à établir des plans quinquennaux, ce pour quoi tout le monde était convoqué autour de la table. C'était énorme. Le gouvernement y était, avec les ressources pour appuyer cela: les syndicats, la grande entreprise, la petite entreprise, les groupes communautaires, tout le monde. J'étais dans la salle, à Dublin, où cela s'est passé.

On a proposé cinq plans. Le dernier était un programme de prospérité et d'équité. En vertu de ce programme, on a demandé aux régions d'identifier absolument toutes les organisations et petites entreprises ainsi que tous les particuliers de leur ressort qui auraient besoin d'aide pour y participer. Ce qui fut fait, sinon, même en dépit d'un plan rédigé pour tous — toutes les petites entreprises, tous les particuliers, toutes les occasions à saisir —, le gouvernement central n'aurait rien financé.

Il me semble étrange que, au moment où l'économie semble vouloir remplir toutes ses promesses pour tous — cela devrait représenter beaucoup de monde, les petites entreprises, les particuliers, les pauvres notamment, tenus longtemps à l'écart de la manne... Nous avons simplement soustrait 152 millions de dollars au ministère responsable: Ressources humaines et Développement social a perdu 152 millions de dollars.

Selon votre expérience de ce qui se passe, madame Cousyn, vous affirmez que la Saskatchewan se vide au profit de l'Alberta. Or, à Calgary, on nous a dit que ce n'était pas le pays où coulent le lait et le miel, que la vie y coûte extraordinairement cher et que les sans-abri y sont nombreux, plus qu'on en avait vu depuis longtemps.

Vous avez mentionné certains rôles, et peut-être que la fédération du travail pourrait en trouver d'autres, mais quel rôle voyez-vous le gouvernement jouer dans ce domaine, compte tenu des réalisations des autres pouvoirs publics?

Mme Janis Cousyn: Permettez-moi de revenir à la communauté autochtone et aux ressources qui sont à sa disposition. Si nous pouvions en quelque sorte mieux intégrer cette communauté dans la main-d'œuvre active, en nouant des partenariats avec elle dans quelque programme que ce soit, je pense franchement que c'est le seul espoir de la Saskatchewan. Le hic, cependant, ce sont les différences culturelles, qui obligent à procéder avec beaucoup de délicatesse. Ce ne sera pas la voie de la facilité.

Comment puis-je expliquer cela?

Je dois clarifier mes idées. Je viens de perdre le fil. Je suis désolée.

● (0950)

M. Tony Martin: La fédération voudra peut-être s'exprimer sur cela.

M. Larry Hubich: Je crois que l'État joue un rôle moteur pour faciliter le dialogue. Quand je rencontre mon homologue de la chambre de commerce au Saskatchewan Labour Force Development Board, nous reconnaissons dès l'abord que nous ne nous entendons pas sur tous les points, mais que, au moins, nous pourrions nous entendre sur trois d'entre eux. Ne passons pas tout notre temps à des questions sur lesquelles nous ne nous entendons pas, mais consacrons-le aux questions sur lesquelles nous sommes d'accord.

L'État peut jouer un rôle de facilitateur: en faisant se rencontrer les partenaires; en fournissant le financement de départ pour que cela arrive; en créant des commissions et des conseils; en collaborant avec l'entreprise et les syndicats sur des éléments axés sur l'industrie et sur lesquels nous sommes d'accord. Tel est le rôle qu'il peut jouer.

Sur toute la question de l'assurance-emploi, une explication partielle du surplus énorme n'est pas que l'on a contribué excessivement à ce fonds; c'est que, en Saskatchewan, seulement 17 p. 100 des cotisants sont admissibles aux prestations. L'écart entre l'obligation de cotiser à ce fonds et l'admissibilité aux prestations est réel. Il faut corriger cet aspect du problème.

Mme Janis Cousyn: Je suis désolée. Je viens de retrouver le fil de ma pensée.

C'est que j'espère que nous pourrions travailler à mieux utiliser la ressource de la communauté autochtone, de sorte que notre industrie, celle de la restauration et du tourisme, celle de l'accueil en général, ne soit pas laissée pour compte. En général, celle-ci n'est jamais perçue comme un lieu de travail sérieux. Elle est toujours perçue comme une situation temporaire, intermédiaire. On a toujours le regard tourné vers la grande entreprise.

J'espère simplement que notre industrie ne sera pas oubliée. Il y a place pour la main-d'œuvre autochtone dans notre industrie, et j'espère que, à l'Indian Federated College et au niveau universitaire, l'université des Autochtones, des programmes s'adresseront à la profession, à l'industrie de l'accueil, au personnel en contact ou non avec la clientèle.

Mme Trudi Gunia: Pourrais-je juste ajouter quelque chose?

Le président: Bien sûr, madame Gunia, allez-y.

Mme Trudi Gunia: Vous parliez du Régime de pensions du Canada, mais peu d'études que l'on publie m'inquiètent. C'est au sujet des services médicaux. On continue de parler de leurs coûts astronomiques comme si les aînés en étaient responsables, de sorte que, peut-être, nous devrions les maintenir au travail pour qu'ils paient leur écot. C'est très inquiétant.

M. Tony Martin: Et cela les rendra plus malades. Mme Yelich n'est pas ici, mais nous entendons quotidiennement à Ottawa que le gouvernement nage dans les surplus, dans des milliards de dollars d'excédents. Alors je ne sais pas. Là-bas, il y a un peu de contradictions également.

Dean s'apprête à m'interrompre ici.

Le président: Non, je pense qu'une partie de ce que nous entendons, madame Gunia, c'est que les aînés veulent avoir la liberté de ne pas prendre leur retraite. Ils veulent travailler plus longtemps si cela leur chante, et c'est réellement une question de choix.

Je pense que nous voyons bien ce que vous voulez dire: que nous ne devrions jamais chercher à aspirer à plus quand on peut recevoir des prestations de retraite, etc. Je pense que vous êtes préoccupés par la pente glissante, et que les aînés devraient avoir un moyen de gagner plus d'argent sans devoir en restituer. C'est un vrai problème, et il sévit dans l'industrie des services et dans chaque industrie, que l'on vive d'une pension fixe ou de revenus fixes, de la Sécurité de la vieillesse ou du Supplément de revenu garanti ou de n'importe quoi d'autre. Dès que l'on travaille 10, 15, 20 heures, presque chaque dollar est récupéré, dollar pour dollar. Je pense que cela est inadmissible. Cela a un effet dissuasif contre le travail, et je pense que c'est un problème.

Ce que, alors, nous avons entendu clairement, c'est que les aînés devraient avoir la possibilité, à leur guise, de travailler, et nous ne parlons pas de modifier l'âge...

●(0955)

Mme Trudi Gunia: Qu'on le relève ou qu'on l'abaisse, cela ne m'inquiète pas vraiment. Je n'imaginerais jamais de prendre ma retraite à 50 ou à 55 ans, mais je ne veux certainement pas qu'on le relève au-dessus de 65 ans. Mais ce n'est pas seulement une question de préférer travailler. Beaucoup sont forcés de travailler.

Le président: Et il est certain que cela est relié à ce que nous avons entendu au sujet des montants récupérés, de l'incapacité de disposer d'un revenu de pension de retraite suffisant ou de quelques autres choses disponibles.

Mme Trudi Gunia: La fiscalité est un autre problème. À seulement 11 000 \$ ou 12 000 \$ de revenus annuels, il est très difficile de payer ses impôts. Le taux d'imposition est assez élevé, et je pense qu'il devrait y avoir un plafond de quelque sorte.

Je sais que cela a été proposé par le Nouveau Parti démocratique. M. Layton a proposé que les personnes ne gagnant pas plus de 16 000 \$ soient exemptées d'impôt. Je n'en ai plus entendu parler, mais il devrait y avoir un seuil. Je ne sais pas ce qu'est actuellement le seuil de pauvreté: 21 000 \$ ou 18 000 \$?

Le président: Il varie selon la région et la sous-région, sans aucun doute.

Mme Trudi Gunia: Oui, et si on vit très au-dessous du seuil de pauvreté, comment s'attendre à ce que l'on paie tous ces impôts?

Le président: Cela ne fait aucun doute. Je crois et je pense que tout le comité croit que les aînés ont certainement payé leur juste part et qu'ils continuent probablement de payer plus qu'ils ne le devraient. Je pense que nous sommes tous d'accord. Je ne pense pas que nous sommes toujours d'accord sur la solution, mais nous sommes certainement d'accord sur le fait que les aînés ont payé leur part. Ils ont aidé à la construction du pays, et, disons-le carrément, dans leur vieil âge, ils ont besoin de plus d'aide de l'État.

Monsieur Regan.

L'hon. Geoff Regan: Il y a de bonnes nouvelles: avec le départ à la retraite des « baby boomers », il y aura plus d'aînés, et ceux-ci tendront à voter en plus forte proportion que les autres tranches d'âge. Je pense que de plus en plus de votants étant des aînés, ils auront de plus en plus d'influence.

Mme Trudi Gunia: Espérons-le.

Le président: Madame Yelich, avez-vous une dernière observation avant que nous ne terminions?

Mme Lynne Yelich: Je veux formuler une observation. Je consultais mes notes, et, lorsque vous parlez d'enseignement primaire et secondaire pour les Autochtones, il faut savoir, je pense, que Affaires indiennes et Développement du Nord ont consacré particulièrement à cela 2,6 milliards de dollars sur deux ans. En effet, nous devons savoir qu'on insiste beaucoup sur la formation des Autochtones au primaire et au secondaire. J'entends aujourd'hui des observations sur l'importance de cela. Je sais vraiment à quel point cela est important.

Je pense que nous devons savoir que le gouvernement examine très sérieusement la façon dont nous pouvons nous assurer que ce groupe est ciblé, particulièrement en Saskatchewan, en considérant tous les points sensibles dont Janis nous a prévenus. C'est un enjeu important, que nous espérons aborder.

L'hon. Geoff Regan: Puis-je juste demander un éclaircissement? Je suis un peu mêlé.

Vous avez mentionné 2,6 milliards de dollars sur deux ans, ciblant la formation des Autochtones. Vous avez parlé du primaire et du

secondaire. Voulez-vous dire formation ainsi que le primaire et le secondaire?

Mme Lynne Yelich: Je voulais parler des programmes d'enseignement secondaire. Je parle des programmes d'enseignement primaire et secondaire pour les Autochtones. La formation que nous offrons aux Autochtones est assujettie aux programmes de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). J'affirme simplement que, dans notre ministère, nous avons de l'argent, mais nous parlons d'alphabétisation. Les enveloppes ont subi des compressions, et les Autochtones sont injustement...

L'hon. Geoff Regan: Oui, mais les 2,6 milliards de dollars, je le suppose, vont à... Je veux dire que le gouvernement du Canada est responsable du réseau d'écoles dans les réserves, n'est-ce pas?

Mme Lynne Yelich: Oui.

L'hon. Geoff Regan: Et que c'est le primaire et le secondaire.

Mme Lynne Yelich: Je veux juste faire consigner que ce n'est pas cela...

L'hon. Geoff Regan: Ai-je raison de penser que les 2,6 milliards de dollars sont principalement destinés à cela? Je ne sais pas, à cet égard...

Mme Lynne Yelich: Les 2,6 milliards de dollars sont destinés à...

L'hon. Geoff Regan: C'est pour cela.

Mme Lynne Yelich: Oui et c'est exactement cela. Cela est clarifié ici.

Je veux que l'on ne se méprenne pas en pensant que l'État ne reconnaît pas que les communautés autochtones obtiennent du financement pour leur primaire, leur enseignement, leur enseignement postsecondaire, mais que, également, nous offrons de la formation. Sur les compressions ayant touché l'alphabétisation et dont on parle continuellement, cela semble comme si nous ne donnions rien du tout à l'enseignement pour les Autochtones. Je trouve qu'il y a un énorme malentendu sur l'enseignement pour les Autochtones.

L'hon. Geoff Regan: Je ne pense pas que l'on dise que l'État a diminué le financement des écoles des réserves, mais il subsiste certainement, en alphabétisation...

Mme Lynne Yelich: Eh bien, l'enseignement secondaire, quoique...

L'hon. Geoff Regan: Cela touchera au moins les personnes habitant à l'extérieur des réserves et les diverses modalités de formation de la clientèle de l'alphabétisation. Il nous faudra attendre pour voir où tout cela...

●(1000)

Le président: Nous sommes maintenant dans un débat, je crois.

L'hon. Geoff Regan: Je suis désolé, c'est un débat. J'essaie de comprendre ce que...

Le président: Il s'agissait d'une demande d'éclaircissement.

Je veux juste profiter de cette occasion...

Mme Trudi Gunia: Juste une question pour Lynne.

Sur le financement destiné aux jeunes autochtones à l'extérieur des réserves, cependant, il n'y a pas de financement, n'est-ce pas, pour l'école ou pour ...

Mme Lynne Yelich: Non, mais pour le postsecondaire, il y en a, du gouvernement fédéral.

Mme Trudi Gunia: Bien.

L'une de mes petites-filles est en partie d'ascendance autochtone. Nous avons vérifié. Elle n'est pas admissible.

Le président: Peut-être pourriez-vous, vous deux, tenir cette conversation plus tard.

Je tiens à ce que tous les groupes présents aujourd'hui fassent leurs présentations. Nous comprenons que la question représente un

enjeu énorme partout au pays. Nous vous savons gré de vos différentes opinions et nous essayons de formuler des recommandations pour aider le gouvernement à dénouer cette crise très grave.

Encore une fois, merci d'avoir pris le temps de vous présenter ici aujourd'hui. C'est vraiment beaucoup apprécié.

Sur ce, 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.