



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 033 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 4 avril 2012

—
Président

M. Ed Komarnicki

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

Le mercredi 4 avril 2012

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): La séance est ouverte.

J'aimerais vous informer que nous allons suspendre les travaux vers 16 h 40 ou 16 h 45, après avoir entendu les témoins. Je veux examiner certains travaux du comité et le projet de voyage, et j'aimerais aussi vous parler de certaines choses, alors pensez-y. Nous allons tout de même avoir une série complète de questions et nous allons repousser la pause.

Cela dit, j'aimerais souhaiter la bienvenue à nos témoins. Nous accueillons Jason Kee et Avvey Peters, de l'Association canadienne du logiciel de divertissement. Nous accueillons aussi des représentants du Conseil des technologies de l'information et des communications. Nous avons hâte de vous entendre.

Avvey, je présume que vous représentez Communitech; veuillez excuser notre erreur.

Vous avez tous un exposé. Qui aimerait commencer?

Avvey, aimeriez-vous être la première? Après votre exposé, nous entendrons celui des autres. Ensuite, les députés de chaque parti poseront leurs questions.

Allez-y, s'il vous plaît.

Mme Avvey Peters (vice-présidente, Relations extérieures, Communitech): Merci beaucoup, monsieur le président.

Bonjour, mesdames et messieurs. Merci de m'avoir invitée à vous parler aujourd'hui.

Je m'appelle Avvey Peters, et je suis vice-présidente des relations extérieures chez Communitech. Il s'agit d'un organisme à vocation technologique de la région de Waterloo, en Ontario. J'ai aussi le plaisir de travailler pour l'initiative nationale de Communitech, c'est-à-dire le Canadian Digital Media Network: elle vise à mettre en communication les grappes de médias numériques de l'industrie canadienne.

Communitech est aux premières lignes de l'industrie canadienne de la technologie. Nous desservons un réseau qui rassemble plus de 800 entreprises de technologie qui génèrent des recettes de plus de 25 milliards de dollars. Nous travaillons avec des entreprises qui en sont à toutes les étapes de leur croissance, c'est-à-dire avec plus de 350 jeunes entreprises actives qui emploient moins de cinq personnes, avec la société de génie logiciel la plus importante du Canada, Open Text, et avec la plus grande entreprise de technologie au pays, Research In Motion. Le secteur de la technologie de la région de Waterloo emploie plus de 33 000 Canadiens.

Je vous donne le contexte, car il nous permet de découvrir les besoins des entreprises spécialisées en technologie et les défis auxquels elles font face.

Ces entreprises nous rappellent sans cesse que le plus grand obstacle à leur croissance et à leur prospérité, c'est le manque d'accès à l'expertise — non seulement à l'expertise technique, mais aussi aux compétences en affaires, qui sont essentielles à la réussite d'une entreprise de technologie.

Ce défi a mené Communitech à lancer une stratégie de gestion du talent à plusieurs volets, afin d'aider les entreprises de technologie à attirer les compétences et l'expérience dont elles ont besoin pour croître et pour stimuler la prospérité au Canada. Cette stratégie comprend plusieurs activités, notamment un portail d'offres d'emplois à l'échelle régionale à waterlootechjobs.com, une série d'activités de recrutement menées dans les grappes de technologie à l'échelle du continent, un salon des carrières virtuel, des activités de formation et d'éducation conçues pour aider les entreprises à cultiver et à retenir le talent dont elles disposent actuellement, des partenariats solides avec des établissements d'enseignement postsecondaire pour accroître la capacité des entreprises de technologie de recruter dans les collèges et les universités, la promotion d'un système d'éducation coopératif au sein des entreprises de technologie pour attirer le talent, et un programme de sensibilisation des jeunes conçu pour encourager plus d'élèves, de la septième à la douzième année, à poursuivre des études qui mèneront à des carrières dans les STIM, c'est-à-dire la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques.

Plus tard, je pourrai vous parler davantage de notre stratégie de gestion du talent dans la région de Waterloo, mais aujourd'hui, j'aimerais surtout vous parler d'éléments qui concernent non seulement le secteur technologique de la région de Waterloo, mais aussi les grappes technologiques du pays, qui font face à une pénurie similaire de talent.

J'aimerais donc privilégier les deux éléments qui, à mon avis, sont essentiels à l'amélioration de la capacité des entreprises de TIC canadiennes d'attirer le talent. Le premier élément concerne le processus d'acquisition du talent au bon moment, et le second concerne la création d'une culture qui forme le bon type de talent.

En ce qui concerne l'acquisition du talent au bon moment, des travaux récents ont démontré qu'on avait presque atteint le plein emploi dans le secteur de la technologie au Canada. Nous faisons donc face à une pénurie de talent inquiétante. Les entreprises de technologie risquent, à court terme, de ne pas pouvoir saisir les occasions de croissance qui s'offrent à elles si elles ne sont pas en mesure de recruter le talent nécessaire à leur croissance. Nous savons que les travailleurs les plus demandés dans la région de Waterloo sont les ingénieurs et concepteurs de logiciels, et il y a une préférence marquée pour les personnes qui ont au moins cinq ans d'expérience dans ces domaines, mais tous les ingénieurs et concepteurs de logiciels ne sont pas au même niveau. Selon les besoins de l'entreprise, la PDG d'une entreprise de technologie pourrait vouloir embaucher un développeur .NET, AJAX ou Java. Ces compétences ne sont pas interchangeableables. De la même façon, elle peut avoir besoin d'un ingénieur en conception logique au lieu d'un ingénieur du service des visites techniques ou d'un ingénieur de systèmes.

Lorsque les entreprises ont besoin de compétences spécialisées, elles ne peuvent pas se permettre de longs processus d'embauche ou de formation. L'incapacité à réagir au bon moment ralentit leur croissance; il est donc essentiel d'accélérer le processus par lequel les entreprises canadiennes peuvent embaucher les meilleurs talents à l'échelle internationale.

On peut y arriver, entre autres, en accélérant le processus nécessaire pour obtenir un avis relatif au marché du travail, de sorte que les entreprises ne ratent pas des occasions d'attirer les meilleurs candidats. Dans certains cas, la meilleure solution pourrait être d'éliminer l'exigence d'obtenir un avis relatif au marché du travail.

Le recrutement juste à temps est nécessaire pour attirer des gens d'affaires chevronnés. Si une entreprise canadienne ne peut pas facilement attirer les meilleurs candidats au Canada, il est probable qu'elle s'installera là où se trouve le talent en question. La technologie mondiale et les chefs de file du monde des affaires attirent le talent. Ce n'est donc pas un seul emploi canadien que l'on perd, mais plusieurs.

Ce qui nous encourage, c'est que le gouvernement a indiqué la semaine dernière, dans le budget, qu'il appuyait l'amélioration du processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers et qu'il allait entreprendre la transition à un système d'immigration de plus en plus efficace et souple dont les activités seront centrées sur les besoins du marché du travail canadien. C'est le genre de raisonnement qui contribue à la réussite des entreprises canadiennes de technologie.

• (1535)

La diminution du nombre d'inscriptions dans les STIM annonce le déclin de l'industrie technologique au Canada. Sans un flot continu de nouveaux diplômés du secondaire qui se dirigent vers des carrières dans les STIM, c'est l'industrie technologique et tous les secteurs de l'économie qui en souffriront. Nous devons encourager les jeunes Canadiens à choisir des carrières qui stimuleront la prospérité économique du pays.

Le problème est en grande partie culturel. Nous devons encourager l'esprit de découverte et d'invention chez les jeunes d'aujourd'hui et les exposer aux carrières dans les STIM à l'aide de programmes qui permettent de visiter des entreprises, d'apprendre par l'expérience et de participer en ligne. Les jeunes d'aujourd'hui sont nés à l'ère numérique; ces compétences vont leur servir dans n'importe quelle industrie. Nous sommes convaincus qu'il faut

associer à leur culture numérique le désir de poursuivre une carrière dans les STIM et une solide compréhension du monde des affaires.

Lorsque les élèves quittent l'école secondaire pour entrer au collège et à l'université, les programmes coop sont un moyen essentiel de favoriser les compétences qui permettent aux entreprises de technologie de prospérer. Ces programmes ont contribué au succès de la région de Waterloo depuis la création d'entreprises comme Watcom, MKS, et Research in Motion. Ces sociétés ont commencé par embaucher des étudiants des programmes coop; elles le font toujours. De plus, un grand nombre d'entreprises de technologie à forte croissance profitent de l'accès aux étudiants des programmes coop, et elles comptent sur eux pour prospérer.

Le crédit d'impôt accordé aux employeurs des étudiants des programmes coop représente une mesure incitative efficace pour encourager les entreprises de technologie à tirer parti du talent formé par les collèges et les universités de la région. Les programmes coop renforcent les liens que les étudiants entretiennent avec l'industrie locale et leur collectivité; ils contribuent aussi à diminuer la probabilité qu'ils cherchent des occasions dans d'autres grappes de technologie, par exemple, Silicon Valley ou Boston. En Ontario, le crédit d'impôt accordé aux employeurs des étudiants des programmes coop rembourse 25 p. 100 de leurs dépenses admissibles, jusqu'à un maximum de 3 000 \$. De plus, les petites entreprises sont admissibles à un taux de 30 p. 100.

J'encourage fortement le gouvernement fédéral à envisager ce type de mesure incitative pour augmenter le nombre d'occasions offertes aux étudiants des programmes coop d'acquérir de l'expérience au sein des entreprises canadiennes. Ainsi, ils seront probablement plus enclins à accepter un emploi à temps plein au Canada une fois diplômés.

Une fois les professionnels de la technologie en poste, il est essentiel de garder ce talent, si l'on souhaite que l'entreprise prospère. La formation en cours d'emploi permet le maintien des compétences en technologie. Il est indispensable d'établir un mentorat entre les professionnels récemment diplômés qui possèdent des compétences actuelles et leurs collègues qui ont de l'expérience et dont les compétences en affaires viennent de la gestion de projets et de la spécialisation dans le domaine. Nous devons continuellement démontrer le cheminement de carrière aux professionnels en technologie à l'aide de la formation au travail. Les crédits de formation obtenus grâce à ce type d'apprentissage peuvent représenter un outil non négligeable qui contribuerait à maintenir le talent. Après tout, les programmeurs d'aujourd'hui pourraient devenir les futurs grands dirigeants de la technologie.

Le Canada est en mesure de former les meilleurs travailleurs de TIC au monde, mais nous devons créer un réservoir de talent robuste et le maintenir autant que possible. La santé économique du Canada est liée à la prospérité du secteur des TIC, qui comprend les sciences de la vie, les médias numériques, la technologie propre, la défense et la sécurité, et les matériaux de pointe. On y trouve près de 10 000 entreprises, ce qui représente 800 000 emplois canadiens; aider ce secteur à trouver le talent dont il a besoin pour être florissant contribuera à créer plus d'occasions de prospérité économique pour les Canadiens.

Merci de votre temps. J'ai hâte de répondre à vos questions.

• (1540)

Le président: Merci de votre exposé. Certains de vos commentaires sont très éloquentes.

Allez-y, monsieur Kee.

M. Jason Kee (directeur, Politique et affaires juridiques, Association canadienne du logiciel de divertissement): Merci, monsieur le président.

Je m'appelle Jason Kee. Je suis directeur de la section politique et affaires juridiques de l'Association canadienne du logiciel de divertissement. Nous sommes l'association de l'industrie qui représente les entreprises canadiennes qui mettent au point, lancent et distribuent des jeux vidéo et des jeux informatisés sur toutes les plateformes, y compris les consoles, les appareils portatifs et mobiles, les PC, et Internet.

Notre industrie emploie environ 16 000 personnes. Ces emplois sont très payants et exigent une bonne connaissance de l'économie; ils sont répartis entre environ 350 entreprises un peu partout au pays. On compte environ 11 000 emplois supplémentaires si l'on tient compte des emplois indirects et des activités connexes. Nous générons environ 1,7 milliard de dollars en activité économique directe et nous cultivons, chez nos travailleurs, un agencement de compétences en création, en technologie et en gestion, de façon à appuyer la position du Canada au sein de l'économie mondiale.

Je vous remercie, au nom de l'association, de me donner l'occasion de livrer un exposé.

L'industrie des jeux vidéo en général est extrêmement concurrentielle et très innovatrice, et le Canada est rapidement en train de devenir un chef de file mondial en conception de jeux. En effet, les sociétés de jeux vidéo canadiennes ont lancé certains des titres qui ont connu le plus de succès et elles se classent régulièrement parmi les meilleures au monde. Étant donné le succès phénoménal de l'industrie du jeu à l'échelle internationale, le Canada est maintenant le troisième producteur de jeux vidéo au monde, après les États-Unis et le Japon. En fait, si l'on tient compte du nombre d'habitants, nous sommes au premier rang. En effet, notre industrie représente les deux tiers de celle des États-Unis en ce qui concerne les emplois directs, ce qui est impressionnant, étant donné que leur population est 10 fois plus importante que la nôtre.

L'industrie canadienne a connu une croissance phénoménale, et on prévoit que malgré le climat économique difficile, elle s'accroîtra à un taux de 17 p. 100 au cours des deux prochaines années. Les travailleurs débutants gagnent environ deux fois plus que le titulaire moyen d'un récent diplôme collégial, et le salaire moyen, dans toutes les provinces canadiennes, est d'environ 68 000 \$; les salaires sont plus élevés dans les centres de conception de jeux, par exemple, Vancouver ou Montréal.

De plus, les entreprises de jeux mènent la recherche et l'innovation, car environ 55 p. 100 de toutes les entreprises mettent au point leur technologie brevetée et affectent au moins un quart de leur budget de production aux activités de recherche et développement exclusives. De plus, la plus grande partie de ces recherches sont commercialisées avec succès, soit parce qu'elles sont directement intégrées dans les produits et services qui sont offerts sur le marché, soit parce qu'on vend les droits à d'autres entreprises qui les utilisent pour mettre au point leurs propres jeux.

C'est précisément à cause de son succès et de sa croissance rapide que l'industrie canadienne fait face à des défis toujours plus grands en matière de recrutement de talent très qualifié et expérimenté. En effet, les programmes d'éducation du pays forment des travailleurs qualifiés pour les postes de débutants, et on prévoit embaucher davantage de nouveaux diplômés au cours des deux prochaines années, car environ 60 p. 100 de toutes les entreprises de jeux embauchent présentement des nouveaux diplômés ou ont l'intention

de le faire. On s'attend à ce que cette proportion augmente à 77 p. 100 d'ici 2013.

De la même façon, le nombre moyen de diplômés embauchés par entreprise est à la hausse, et les petites et moyennes entreprises traditionnelles devraient embaucher entre 24 et 26 nouveaux diplômés en 2013, comparativement aux 10 à 16 maintenant. Toutefois, il y a une grave pénurie de talent aux niveaux intermédiaire, supérieur et expert dans tous les domaines, y compris les programmeurs, les concepteurs de jeux, les artistes numériques et les animateurs.

La création de jeux est une industrie qui requiert de grandes connaissances, qui évolue très rapidement et qui fait appel au travail d'équipe. L'embauche et la formation des nouveaux diplômés et des employés débutants reposent entièrement sur la présence d'une équipe bien rodée composée de travailleurs expérimentés. Par conséquent, l'industrie doit absolument avoir accès au talent chevronné.

Même si l'industrie préfère embaucher au pays, la pénurie de talent qualifié nous oblige souvent à aller chercher le talent à l'extérieur du Canada, afin de trouver des professionnels chevronnés dont les compétences correspondent à un projet donné. De plus, les travailleurs étrangers compétents facilitent le transfert de connaissances, car ils créent de précieuses occasions de formation en cours d'emploi pour les récents diplômés et les travailleurs débutants.

En résumé, il est absolument essentiel que l'industrie canadienne des jeux ait accès aux meilleurs éléments de l'industrie à l'échelle internationale pour assurer son développement à long terme; par conséquent, il est très important qu'elle puisse faire venir des travailleurs étrangers temporaires. Toutefois, des changements récents entrepris par RHDCC et CIC nous causent des difficultés importantes.

Pour être plus précis, il y a environ deux ans, RHDCC a mis fin au programme fédéral des travailleurs des TI, qui dispensait les entreprises de l'obligation d'obtenir des avis sur le marché du travail pour des catégories précises de travailleurs des TI. L'industrie canadienne des jeux se servait abondamment de ce programme pour accélérer le processus d'obtention de permis relatifs à de nombreux postes clés dans l'industrie, et nos délais de traitement sont maintenant beaucoup plus longs.

De plus, les ministères ont introduit d'autres changements de politiques, y compris de nouvelles exigences minimales de recrutement, l'élimination de la demande de prolongation d'un avis relatif au marché du travail — ce qui nous force à passer par le processus de recrutement, même pour prolonger un permis de travail existant —, des périodes de validité des AMT existantes beaucoup plus courtes, et la réduction de la période de validité des permis de travail. De plus, les processus d'examen des deux ministères sont maintenant beaucoup plus sévères.

● (1545)

Nous savons bien que ces processus visent à réprimer les abus. Mais, dans le même temps, nous constatons que leur rigueur excessive retarde davantage le traitement des dossiers et entraîne des rejets apparemment arbitraires. Les ministères semblent aussi, du moins à nos yeux, accorder une importance excessive à l'embauche de Canadiens, tout en négligeant d'importants facteurs concernant la main-d'oeuvre étrangère temporaire, tels que la création d'emplois, le maintien des aptitudes et le transfert des connaissances.

Pris dans leur ensemble, tous ces problèmes provoquent des retards importants, notamment dans la réalisation de projets où le facteur temps est extrêmement important, et ils exercent des pressions énormes sur notre bassin actuel de talents au pays. Depuis la fin du programme fédéral relatif aux travailleurs des technologies de l'information, la durée totale du traitement des demandes de permis de travail a triplé ou quadruplé dans certaines régions, passant de 4 ou 5 semaines à plus de 20 semaines, 4 ou 5 mois essentiellement.

La durée de traitement des demandes de renouvellement des permis de travail a plus que doublé, passant de deux à environ quatre mois, ce qui signifie que certains permis ne peuvent pas être renouvelés avant que le travailleur ne doive quitter le pays. Cela augmente notablement la charge de travail et les problèmes en matière d'assurance-santé.

Nous nous heurtons également de plus en plus à des problèmes administratifs qui provoquent des retards. Par exemple, il y a eu des erreurs dans la saisie ou la prise en considération de demandes d'avis relatif au marché du travail (AMT). Les demandes ne peuvent pas encore être acheminées par voie électronique. Il faut les envoyer par télécopieur. Il y a des retards dans la réception des lettres de confirmation des AMT, qui ne sont envoyées par télécopieur qu'en cas de retard. En outre, une restructuration plus poussée, des changements dans la dotation des postes et l'accroissement de la charge de travail à Service Canada aggraverait les retards.

De plus, les échelles salariales en vigueur à RHDCC sont mal adaptées à notre secteur. Les salaires des travailleurs étrangers temporaires doivent satisfaire aux normes fixées dans les échelles salariales du ministère pour la catégorie pertinente d'emplois, mais, malheureusement, ces catégories sont extrêmement générales et mal adaptées au secteur des jeux vidéo. Elles ne correspondent pas aux pratiques en vigueur dans l'industrie.

Même s'il s'agit avant tout d'un problème fédéral, les provinces, individuellement, ont cherché à remplacer le défunt programme fédéral relatif aux travailleurs des technologies de l'information et d'accélérer les processus d'AMT. La Colombie-Britannique et le Québec ont exempté certaines catégories de l'obligation de publicité, et nous croyons savoir que l'Ontario a mis un projet semblable en chantier. Ces mesures relâchent la pression, mais elles n'abrègent le traitement des demandes que de quelques semaines, ce qui est peu par rapport à des retards de quatre ou cinq mois. Pour les projets où le temps compte, comme ceux de la plupart des jeux, les retards interminables sont simplement démoralisants.

Nous devons encourager le gouvernement fédéral à augmenter sa participation aux groupes de travail fédéraux-provinciaux sur les travailleurs étrangers temporaires et dans d'autres domaines de coopération fédérale-provinciale, pour encourager l'éclosion d'une stratégie qui, avec la contribution de divers ministères, permettra d'accélérer le traitement des AMT et des permis de travail, particulièrement pour les postes du secteur des jeux électroniques et des logiciels où la demande est forte et le facteur temps est de la plus haute importance. Cela comprend la mise en oeuvre de lignes directrices et d'échéanciers clairs à RHDCC et Service Canada, pour le traitement des demandes d'AMT et le renouvellement des permis de travail, tout en accordant aux compétences, aux avantages économiques, au transfert de connaissances et à la mise en oeuvre cohérente l'importance qu'ils méritent.

Nous recommandons également la suppression de la publicité et des règles touchant les échelles salariales à l'égard des AMT, lorsque

l'on peut montrer qu'elle permet de remédier à une pénurie d'emplois ou d'en favoriser la création ou la rétention.

Enfin, nous recommandons la remise en place des processus de renouvellement des AMT qui améliorent le processus de renouvellement des permis.

Merci encore une fois de l'occasion que vous nous avez offerte de présenter notre point de vue. Nous répondrons avec plaisir à vos questions.

• (1550)

Le président: Merci d'avoir attiré notre attention sur les problèmes qu'éprouve votre industrie à cause de processus administratifs. Nous sommes heureux que vous l'ayez fait.

Monsieur Anani, vous avez la parole.

[Français]

M. Namir Anani (président et directeur général, Conseil des technologies de l'information et des communications): Bonjour et merci de nous avoir invités à cette séance.

Je vais faire ma présentation en anglais, mais je vous laisse le choix de me poser des questions en anglais ou en français.

[Traduction]

Bonjour. Je vous remercie de l'occasion que vous m'offrez de comparaître devant votre comité.

Je m'appelle Namir Anani, président et premier dirigeant du Conseil des technologies de l'information et des communications, le CTIC. Nous sommes le chef de file du Canada en matière d'information sur le marché du travail, de solutions liées à la main-d'oeuvre et de l'élaboration de politiques pour le secteur des technologies de l'information et des communications. Je suis accompagné de Sandra Saric, directrice des Initiatives en matière de main-d'oeuvre.

En dépit de la conjoncture mondiale difficile, le secteur des technologies de l'information et des communications au Canada reste confiant dans sa capacité à créer des emplois et à favoriser la croissance économique. Ce secteur couvre maintenant de multiples facettes de notre vie quotidienne, que ce soit sur le plan du travail, des affaires, de l'apprentissage, des loisirs ou de la santé.

Selon le rapport d'information sur le marché du travail du CTIC pour 2011, le taux de chômage chez les travailleurs des TIC était de 3 p. 100, ce qui est sensiblement inférieur au taux de chômage moyen au Canada, de 7,5 p. 100. Le secteur des TIC s'enorgueillit de sa contribution au PIB, qui se chiffre à environ 5 p. 100, c'est-à-dire à 61,3 milliards de dollars par année. Cependant, sa contribution à l'économie canadienne est beaucoup plus grande quand on tient compte des travailleurs des TIC présents dans d'autres secteurs de l'économie comme les finances, la santé, la transformation et l'administration publique.

Bien que les industries traditionnelles — pétrole et gaz, mines, forêts et agriculture — restent importantes pour l'économie, l'évolution effrénée de la technologie et des attentes des consommateurs façonne rapidement le secteur des TIC. Au cours des cinq prochaines années, une toute nouvelle génération de technologies et de services connexes dominera le paysage des TIC, touchant plusieurs grands domaines importants, notamment le monde du mobile, l'informatique en nuage et les contenus créatifs en ligne. Ces segments pourraient contribuer le plus à l'économie et ils exigeront une mise en oeuvre accélérée dans le cadre de la Stratégie sur l'économie numérique.

L'industrie de la téléphonie mobile mondiale, dominée par la téléphonie sans fil, dont le poids est de un demi-billion de dollars américains, est entrée dans une longue période de croissance à un taux inférieur à 10 p. 100, au cours de laquelle on insistera principalement sur le contenu, les services et la communication de machine à machine dans la chaîne de valeur.

En ce qui concerne le contenu créatif et le monde des applications, les téléchargements d'applications à l'échelle mondiale ont atteint, à la fin de 2011, un total cumulé de 30 milliards de dollars. Selon un rapport récent commandé par TechNet, aux États-Unis, l'économie des applications a créé 466 000 emplois dans ce pays depuis 2007, année de lancement du iPhone. L'incidence des applications mobiles sur l'économie canadienne a le potentiel d'être phénoménale et de générer d'importantes retombées pour l'industrie de la téléphonie mobile du Canada.

Par contre, l'informatique en nuage crée également de nouveaux paradigmes commerciaux au sein de services aux consommateurs ciblés, et dans la façon dont les données sont stockées et échangées. Selon Network World, le nombre d'emplois offerts dans l'informatique en nuage croît si rapidement qu'il manque de travailleurs qualifiés pour répondre à la demande.

Le besoin de ressources humaines en cybersécurité continuera également de croître au Canada à mesure que les TIC prendront de l'expansion au sein des entreprises, du gouvernement et des services bancaires personnels. Bien qu'il existe actuellement peu de chefs de file dans ce domaine, les secteurs susmentionnés des TIC seront dominés par les PME, en raison des faibles coûts d'infrastructure et du peu d'obstacles qui s'opposent à l'entrée dans ce domaine.

Nous estimons que, d'ici 2016, environ 106 000 emplois dans le domaine des TIC seront créés au Canada et que la demande d'emplois essentiels excédera largement l'offre. Ce chiffre peut s'accroître davantage si nous tenons compte des nouveaux secteurs des TIC.

Le Canada livre également concurrence au sein d'un marché du travail de plus en plus restreint, puisque des économies mondiales émergentes comme le Brésil, la Russie, l'Inde, la Chine et l'Afrique du Sud, les pays du BRICS, atteignent une croissance économique sans précédent en raison des nouvelles technologies en matière d'énergie, de télécommunications et d'information.

Notre capacité à préparer la main-d'oeuvre de demain et à soutenir le talent novateur dans les principaux secteurs de l'économie des TIC sera essentiel pour assurer l'avantage concurrentiel du Canada sur un marché mondial de plus en plus complexe, rapide et branché.

Parmi les conditions préalables à la réussite, il nous faudra: préparer nos jeunes, dès le secondaire, au nouveau paradigme commercial et accélérer leur intégration dans l'industrie; encourager toutes les ressources humaines potentielles à prendre part aux TIC, notamment les femmes, qui représentent plus de 51 p. 100 de la population canadienne, et les Autochtones, qui représentent la tranche de population où, chez les jeunes, la croissance est la plus forte du Canada; attirer le talent mondial ayant des compétences spécialisées dans les TIC pour les secteurs prioritaires de l'économie des TIC; encourager une recherche approfondie de l'information sur le marché du travail dans les industries émergentes, au niveau national, provincial et sectoriel, de même qu'une meilleure mesure du progrès, du rendement économique et des talents.

• (1555)

Finalement, compte tenu de l'accélération et de l'intensification de la concurrence mondiale dans les secteurs émergents susmentionnés des TIC, il serait avantageux, pour le Canada, de créer un groupe de

travail national, au cours des trois à cinq prochaines années. Ce groupe serait constitué de dirigeants d'entreprises et d'associations, de jeunes entreprises, d'universités et de décideurs, et son objectif serait de soutenir, de réseauter et de guider les PME afin qu'elles puissent établir des entreprises prospères, ouvertes au changement des technologies dites transformatrices, à la commercialisation et à la réussite économique.

Je vous remercie. C'est avec plaisir que je répondrai à vos questions.

Le président: Merci beaucoup de cet exposé.

Nous commençons par M. Cash.

M. Andrew Cash (Davenport, NPD): Merci, monsieur le président.

Je suis heureux d'être ici. Je ne suis pas membre régulier du comité — je ne m'en cache pas — mais je connais bien certains problèmes qui touchent les nouvelles entreprises, particulièrement dans des villes comme Toronto.

En fait, dans ma circonscription, il y a une importante compagnie de jeux électroniques, Ubisoft. C'est très intéressant, parce que la visite d'une société de technologies comme celle-là... En fait, Ubisoft loge dans un vieil entrepôt, où on constate qu'une partie du sol a une allure tout à fait nouvelle. Cette allure nouvelle est exactement ce que j'ai vu chez Ubisoft.

Ubisoft a eu énormément de succès. Il a un important chantier à Montréal, un à Toronto et un autre, je pense, à Vancouver. Je n'en suis pas certain. Vous pourriez nous éclairer, monsieur Kee.

Vous en avez parlé, mais je n'ai pas pu le noter. Premièrement quelle est la taille globale de l'industrie des jeux au Canada et quelle est-elle par rapport à sa taille mondiale?

M. Jason Kee: Au Canada, la taille de l'industrie se chiffre à environ 16 000 employés directs.

M. Andrew Cash: D'accord. Mais en dollars?

M. Jason Kee: En dollars, elle se chiffre à environ 1,7 milliard d'activité économique directe. C'est par rapport au marché, mais cela exprime également le pouvoir d'achat et ainsi de suite.

M. Andrew Cash: Et, à l'échelle mondiale, quelle est la taille de l'industrie?

M. Jason Kee: Elle se chiffre actuellement à environ 60 milliards de dollars.

M. Andrew Cash: D'accord.

Vous et Mme Peters avez fait allusion à la concurrence pour les ressources humaines. Je comprends que ce problème concerne les postes de gestion intermédiaire et supérieure de ces entreprises.

Sur le plan de cette concurrence, pouvez-vous me donner un aperçu de la perception du Canada comme destination des talents. Je ne parle pas des obstacles à surmonter. Arrêtons-nous à la façon dont le Canada est perçu.

M. Jason Kee: De façon extrêmement positive; le Canada est le troisième producteur mondial de jeux électroniques et, par habitant, il se place au premier rang. Nous savons cela. Beaucoup de pays que je visite ne se retiennent pas pour se plaindre de la fuite de leurs cerveaux. Évidemment, nous avons des obstacles administratifs et des obstacles à l'immigration à contourner, mais les créateurs de jeux d'ailleurs dans le monde ont certainement très envie de venir dans notre pays. Nous sommes un lieu de destination très attrayant.

M. Andrew Cash: Pourquoi veulent-ils venir ici?

M. Jason Kee: Pour diverses raisons, en partie parce que nous produisons de très beaux talents. Au bout du compte, pour toute entreprise, le talent est toujours ce qui est d'abord recherché. C'est vrai dans le secteur des jeux et ce l'est, également, dans celui, plus large, des TIC. Ce sera toujours le principal moteur.

Au Canada, pour vous donner un exemple précis, les provinces ont mis sur pied un certain nombre de politiques très prévoyantes, en offrant essentiellement des incitatifs fiscaux. À l'échelon fédéral, il y a eu le programme de recherche scientifique et de développement expérimental et divers autres programmes, notamment le Programme d'aide à la recherche industrielle, ou PARI. À l'échelon provincial, nous avons bénéficié de programmes pour les médias numériques interactifs qui encouragent également les sociétés étrangères à s'établir et à investir en certains endroits.

• (1600)

M. Andrew Cash: Est-ce que le mode de vie, le niveau de vie et la qualité de vie, ici, au Canada, posent d'autres problèmes?

M. Jason Kee: Absolument. Au Canada, la vie n'est pas la moins chère du monde, mais elle fait partie de celles qui sont de la meilleure qualité. Elle est certainement moins chère qu'ailleurs, particulièrement les États-Unis et le Royaume-Uni. Par rapport à Londres ou à New York, il est effectivement beaucoup moins cher d'exploiter une entreprise à Toronto.

Uniquement en ce qui concerne le style de vie et là... la médecine socialisée et le style de vie qu'aiment beaucoup de créateurs de jeu, qui sont plutôt jeunes, sont attrayants.

M. Andrew Cash: Donc les services publics bien organisés, qui ne sont pas nécessairement disponibles dans d'autres pays font également partie de l'ensemble des atouts du Canada dans la concurrence pour le talent.

M. Jason Kee: Absolument.

M. Andrew Cash: D'accord. C'est bon à savoir.

Qu'en est-il du rythme de croissance de l'industrie des jeux? Le taux de 17 p. 100 que vous avez mentionné s'applique-t-il au Canada ou au monde entier?

M. Jason Kee: Au Canada.

M. Andrew Cash: D'accord. C'est énorme. Je comprends que le secteur s'inquiète de ne pas pouvoir profiter de cette croissance, faute de talents nécessaires.

M. Jason Kee: C'est exactement cela.

M. Andrew Cash: D'accord. Quelles garanties le Canada aurait-il, par exemple, si nous changions cela et remettons en vigueur le programme fédéral relatif aux travailleurs des technologies de l'information? Ce que je veux savoir de vous, c'est quel est le plan pour les talents canadiens, les talents d'ici. Je comprends qu'il y a ce problème immédiat, mais quel est le plan, à long terme?

M. Jason Kee: C'est une excellente question. Dans mon témoignage, je me suis concentré sur ce que, pour le dire franchement, nous considérons comme un problème urgent et critique, c'est-à-dire pourvoir aux emplois de niveau intermédiaire et supérieur et les mesures que le gouvernement peut adopter dès maintenant, mais il faut également un processus à long terme — mes collègues en ont parlé plus en détail — pour produire les diplômés dont nous avons besoin.

Faisons le calcul. Notre industrie croît au rythme de 17 p. 100. Actuellement, nous sommes 16 000. Dans tout le pays, les écoles produisent environ 11 000 diplômés par année. Mathématiquement, nous ne pourrions pas suffire à la tâche. Même si nous pouvions

employer chaque diplômé, nous ne pourrions pas suivre le rythme de croissance.

En conséquence, il faut envisager des programmes qui consistent essentiellement à produire plus rapidement des diplômés et, aussi, des programmes qui font que les diplômés sur qui nous mettons la main, particulièrement dans les spécialités techniques, sont les mêmes que ceux dont nous parlions... C'est le problème de la pénurie d'étudiants en sciences, en technologies, en ingénierie et en mathématiques et de beaucoup d'emplois techniques, où il y a pénurie pour la création de jeux vidéo tout comme dans les autres secteurs des TIC.

En ce qui nous concerne, il y a, en plus, notre présence dans deux secteurs: le secteur classique des TIC, mais dans celui du contenu. Nous embauchons des artistes numériques, des graphistes et ainsi de suite. Nous devons nous assurer d'employer et de former essentiellement le bon nombre de diplômés pour répondre aux demandes de l'industrie. Dans ce type de postes, les pénuries égalent celles qui touchent les emplois techniques.

Il y a ensuite l'aspect, que nous avons aussi effleuré, des aptitudes en gestion et en affaires et des compétences non techniques, également. Au Canada, nous avons assisté à une explosion des PME dans le secteur des jeux, tout comme dans le secteur des TIC, ce qui, au fond, signifie que les créateurs sont plus indépendants et qu'ils ont plusieurs casquettes. Ils ne sont plus aussi spécialisés qu'auparavant. Ils touchent à tout, ce qui signifie qu'ils doivent diriger l'entreprise, élaborer les codes, réaliser l'art numérique, tout ça eux-mêmes.

Souvent, les personnes qui possèdent des capacités techniques ne possèdent pas nécessairement des compétences non techniques, en communications, en promotion du travail d'équipe, et il devient essentiel de chercher à trouver un moyen d'intégrer ce type de compétences dans un programme de formation technique.

Le président: Merci, messieurs Cash et Kee.

Le temps est écoulé, mais votre échange était des plus intéressants.

Monsieur Butt, allez-y.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins d'être avec nous.

Je vais commencer par une question générale à laquelle chaque témoin des différentes organisations pourra répondre. S'il me reste du temps, monsieur le président, je poserai peut-être une ou deux questions plus concrètes.

Permettez-moi de commencer par ceci. Dans vos secteurs d'activité respectifs, le personnel informatique, que nous appelons aussi des techniciens en informatique, doit-il détenir des compétences hautement spécialisées qui ne se retrouvent peut-être pas actuellement dans les grandes catégories statistiques de Statistique Canada et d'autres organismes? Pourriez-vous nous en parler?

Je ne suis vraiment pas féru de technologies, et il arrive même à mon personnel de douter que je puisse me servir correctement de mon BlackBerry, mais je continue d'apprendre. Or, je sais que ce secteur économique émergent est très important au Canada et représentera un jour des milliers d'emplois. En tant que député, j'aimerais me faire une idée des compétences nécessaires pour occuper ces emplois, de l'état actuel de la situation, de ce que ces emplois représentent, et de ce que nous devons faire pour nous préparer puisque nous savons que le Canada comptera un jour un grand nombre d'emplois dans ces domaines.

Monsieur Anani, voulez-vous commencer? Merci.

• (1605)

M. Namir Anani: Je peux répondre.

De toute évidence, vous soulevez une question tout à fait pertinente, car la Classification nationale des professions en vigueur, qui regroupe environ 14 catégories, ne tient pas compte de l'avenir et de l'évolution des emplois en informatique. J'ai parlé des PME, et nous avons aussi discuté de la créativité du contenu et de la mobilité. Dans ce contexte, il faudra davantage de compétences en affaires et en entrepreneuriat.

Or, la classification ne reflète même pas le concept d'analyse commerciale, mais il est important de rectifier le tir pour réussir dans ce domaine non pas à l'échelle nationale, mais plutôt sur la scène internationale. Et il en va de même d'autres secteurs. C'est avec plaisir que nous vous enverrons le rapport que nous avons produit à ce sujet, et qui cible justement les besoins à venir en analyse commerciale.

M. Brad Butt: Ce serait merveilleux. Vous pouvez le faire parvenir à la greffière sans problème, et nous l'incluons à notre résumé.

Monsieur Kee, voulez-vous répondre?

M. Jason Kee: Bien sûr.

En fait, c'est une excellente question, car elle touche l'ensemble des emplois de l'industrie du jeu vidéo. Nous avons tout un problème. Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord n'a pas reconnu l'existence de la catégorie des réalisateurs de jeu vidéo avant 2012. Malgré tout, notre industrie est encore dispersée dans plusieurs catégories indépendantes.

Les créateurs de jeux vidéo qui distribuent leur matériel sous forme de produits emballés — c'est-à-dire les produits vendus au détail — se trouvent dans une catégorie différente que ceux qui les distribuent en ligne, et cette distinction complique le suivi de l'industrie.

C'est pour cette raison que Statistique Canada n'a pas suivi l'évolution de notre industrie indépendamment du secteur des technologies de l'information et des communications. Étant donné que notre association n'a pas mené de recherches indépendantes, nous n'avons pas la moindre idée de la croissance à long terme de notre industrie, car Statistique Canada n'en a pas assuré le suivi.

La Classification nationale des professions pose des difficultés semblables, car ses catégories sont très larges et vraiment générales. Elles manquent de précision. Le développement de jeu vidéo pourrait appartenir à au moins cinq catégories différentes, selon les tâches particulières de chaque poste.

De plus, les catégories sont souvent complètement désuètes. Celles qui se rapprochent le plus de la réalité, comme les « Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs », comprennent la réalisation de CD, de DVD et

de cartouches de jeu vidéo. Or, notre industrie utilise à peine ces médias depuis 10 ans.

Manifestement, il faudrait mettre à jour certaines classifications, car elles sont loin de bien représenter notre industrie. Le moins qu'on puisse dire, c'est que la situation pose de multiples problèmes.

M. Brad Butt: Merci.

Madame Peters, voulez-vous ajouter quelque chose?

Mme Avvey Peters: J'aimerais simplement dire que l'industrie des TIC, et plus particulièrement celle des médias numériques, évolue à un rythme que les classifications ont du mal à suivre.

Lorsque nous organisons des campagnes de recrutement, nous voyageons d'un bout à l'autre du continent et mettons à jour chaque trimestre la liste des compétences très recherchées. Dans la région de Waterloo, il est aujourd'hui possible de poursuivre des carrières dans des secteurs des technologies qui n'existaient même pas il y a cinq ans. En effet, le développement d'applications pour les téléphones cellulaires n'était dans la mire de personne. Je crois que c'est l'évolution rapide de l'industrie qui a véritablement creusé le fossé entre la Classification nationale des professions et ce qui se passe quotidiennement au sein de l'industrie.

M. Brad Butt: Je viens de Mississauga, et nous sommes très fiers d'accueillir le nouveau campus du Collège Sheridan, qui a officiellement ouvert ses portes en septembre dernier et qui compte de nombreux étudiants dans le domaine des hautes technologies. D'ailleurs, le secteur de l'animation informatique est énorme là-bas. J'ai discuté avec le président du collège, et je me réjouis de sa programmation et des futurs diplômés.

J'aimerais vous poser une question puisque vous représentez les entreprises qui embaucheront ces diplômés. Nous constatons toujours la même dichotomie; les employeurs reconnaissent que les étudiants ont reçu leur diplôme et possèdent les compétences nécessaires, mais ils refusent de les embaucher en raison de leur manque d'expérience en milieu de travail.

Monsieur Kee, vous avez parlé plus tôt de votre frustration par rapport aux avis concernant l'impact sur le marché du travail, car vous aimeriez que vos membres puissent recruter à l'étranger des travailleurs possédant trois à cinq ans d'expérience qui pourraient commencer à travailler immédiatement.

Nous avons toujours du mal à trouver quoi faire de nos nouveaux diplômés, car ils sont prêts à travailler, mais ils manquent d'expérience. Que pourriez-vous apporter à nos délibérations pour que nous puissions nous assurer que les nouveaux diplômés du campus de Mississauga du Collège Sheridan commencent à travailler dans votre industrie dès l'obtention de leur diplôme? Que pouvons-nous faire? Quelles mesures le gouvernement fédéral peut-il prendre pour contribuer à cette transition et pour s'assurer que les nouveaux diplômés décrochent littéralement un emploi le lendemain de l'obtention de leur diplôme, puisque vous dites que le Canada comptera des milliers d'emplois dans ces secteurs?

Voulez-vous commencer, madame Peters?

Monsieur le président, il ne me restera probablement plus de temps, n'est-ce pas?

• (1610)

Le président: C'est exact.

Mme Avvey Peters: C'est une excellente question.

L'apprentissage par l'expérience est probablement la solution pour les nouveaux diplômés. Dans la région de Waterloo, nous voulons tirer parti de l'alternance travail-études et établir des relations entre les industries et les étudiants dès leur première année d'étude au collège ou à l'université. L'étudiant a ainsi l'occasion de comparer ce qu'il apprend en classe ou au laboratoire à ce qui se passe réellement en milieu de travail dans l'industrie.

Comme j'essayais de le dire tout à l'heure, je pense que tout ce que nous pouvons faire pour inciter l'industrie et les étudiants à participer davantage à la formation en alternance contribuera à corriger cette lacune.

Le président: Monsieur Kee, avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Jason Kee: Je suis essentiellement d'accord avec ma collègue.

Comme je l'ai dit, puisque notre industrie est axée sur le travail d'équipe, nous n'avons pas vraiment de difficulté à pourvoir les postes de niveau subalterne, parce que nous avons besoin de candidats ayant peu d'expérience, comme les nouveaux diplômés, pour faire le travail de base. Ils peuvent ainsi acquérir de l'expérience et ensuite gravir les échelons. Il existe toujours des possibilités.

L'industrie est confrontée à un problème qui perdure, celui de la disparité entre la formation offerte dans certains établissements et les compétences recherchées chez les diplômés. Ont-ils vraiment acquis les compétences nécessaires pour faire le travail? Le processus de formation pour obtenir un diplômé qualifié est beaucoup plus long. Encore une fois, les programmes coop sont essentiels à cette fin. Honnêtement, dans notre secteur, l'expérience est plus importante que le diplôme. C'est ce que les employeurs recherchent. Donc, tout programme qui permet aux participants d'acquérir de l'expérience pratique aidera ces derniers à décrocher un emploi dans notre industrie.

Le président: Merci.

Allez-y, monsieur Anani.

M. Namir Anani: Selon nous, l'industrie devrait mettre en place plus de programmes coop et de stages. Il sera essentiel pour l'avenir du secteur de la TIC d'attirer plus tôt les jeunes talentueux, même dès le secondaire.

Nous avons mis en oeuvre, dans plus de 100 écoles au pays, un projet pilote sur la TIC approuvé par les provinces pour permettre aux élèves d'acquérir des compétences techniques, mais aussi des compétences en analyse opérationnelle. Ce projet pilote reçoit de plus en plus d'appui, tant du milieu universitaire que de l'industrie. Je crois que la portée de ce projet devrait être élargie.

Le président: Merci.

Madame Hughes, vous avez la parole.

Mme Carol Hughes (Algoma—Manitoulin—Kapusksing, NPD): Merci beaucoup.

Je suis heureuse que vous ayez soulevé la question de l'expérience pratique, car de nombreux témoins nous ont dit que, peu importe la profession, il est difficile pour les gens qualifiés d'obtenir un emploi, puisqu'ils n'ont pas d'expérience. Donc, si je vous ai bien compris, les programmes de formation doivent offrir des stages.

J'aurais diverses questions à vous poser.

Madame Peters, vous dites que les inscriptions dans le secteur de la technologie sont en déclin. Pourriez-vous nous donner plus de détails à ce sujet? Y a-t-il un vide quelque part?

J'essaie de comprendre dans quelle mesure la collaboration entre les collèges et vos organisations permet de s'assurer que le nombre

d'inscriptions augmente et que les élèves suivent une formation adéquate. Vous avez également parlé dans vos déclarations de l'enseignement secondaire.

● (1615)

Mme Avvey Peters: Nous avons conclu avec une organisation locale, le Business and Education Partnership, un partenariat visant à aider les jeunes de 7 à 12 ans à faire des choix de carrière plus éclairés.

Nous avons découvert que ce sont les parents, les amis et les conseillers d'orientation professionnelle qui ont le plus d'influence sur le choix de carrière des jeunes. Les parents et les conseillers d'orientation ne sont pas très au fait des plus récentes possibilités de carrière.

Je pourrais vous faire une observation empirique de la situation, mais on se rend compte en discutant avec les élèves qu'ils ne sont pas conscients des possibilités de carrière ayant un lien avec les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques. Pour eux, ce ne sont pas des domaines d'études intéressants pouvant mener à des carrières intéressantes.

Donc, ce que nous tentons de faire, c'est de leur faire voir ces possibilités. Nous invitons de jeunes entrepreneurs âgés de 20 à 25 ans à venir parler aux élèves de leurs plus récents projets — une entreprise Internet en démarrage, une application iPhone ou BlackBerry sur laquelle ils travaillent. Cela aide les élèves à réfléchir à de nouvelles possibilités de carrière.

En fait, on les expose à l'industrie d'une manière qui les interpelle.

Mme Carol Hughes: Monsieur Anani, je remarque que votre organisme, le CTIC, est un des conseils sectoriels et qu'il est financé, en partie, par le gouvernement fédéral. Je sais que certains conseils sectoriels ont été informés que leur financement allait être réduit. Êtes-vous du nombre?

M. Namir Anani: Tous les conseils sectoriels sont touchés.

Mme Carol Hughes: Quelle proportion de votre financement vient du gouvernement fédéral et quel sera l'impact de cette réduction?

M. Namir Anani: Notre financement a déjà été touché. Je me suis joint au CTIC il y a environ trois mois et demi, mais je sais que les réductions sont entrées en vigueur il y a environ un an.

Nous tentons de trouver d'autres sources de financement au sein de l'industrie et nous connaissons un certain succès à ce chapitre. Notre présentation d'aujourd'hui porte sur ce qu'il nous faut pour aller de l'avant et non sur le financement.

Mme Carol Hughes: Je voulais simplement avoir une idée de la situation, car il est clair que vous apportez des suggestions intéressantes sur la façon de régler le problème. Le modèle de financement existe. Avez-vous trouvé de nouveaux partenaires? Vous dites que vous y travaillez.

M. Namir Anani: Certainement.

Mme Carol Hughes: D'accord.

Avez-vous une idée du nombre de travailleurs étrangers temporaires qui ont été embauchés dans l'industrie? Plus précisément, à combien de ces travailleurs fait-on appel et combien présentent une demande? J'essaie d'avoir une idée des besoins.

Mme Avvey Peters: Je suis désolée, je n'ai pas ces chiffres.

M. Jason Kee: Moi non plus. Les entreprises me parlent davantage de leurs difficultés que des chiffres. Je crois que le nombre est plutôt limité. Encore une fois, ces travailleurs viennent occuper des postes précis, pour répondre à des besoins précis. C'est essentiellement la raison pour laquelle nous voulons conclure un accord souple permettant d'agir rapidement.

Aussi, tout ce que nous voulons, c'est que ces travailleurs temporaires viennent former les débutants. Deux ans plus tard, ces débutants ont suffisamment d'expérience pour occuper des postes de niveau intermédiaire et faire le travail eux-mêmes. Habituellement, les travailleurs étrangers temporaires ne restent que quelques années.

Mme Carol Hughes: On a déjà répondu à certaines de mes questions, mais il m'en reste une: travaillez-vous en coordination avec les écoles secondaires et le gouvernement provincial? J'essaie aussi de comprendre cette relation.

Vous avez parlé de la septième année. Je parlais à mon fils en français avant qu'il n'apprenne à parler et à lire en anglais en jouant à ces jeux vidéo quelques années plus tard. Faites-vous de la sensibilisation auprès des jeunes? Le gouvernement fédéral peut-il jouer un rôle à ce chapitre? Je crois que, plus les jeunes apprennent tôt... Mon fils est certainement très doué pour les technologies, mais il se dirige vers la science biomédicale, alors...

• (1620)

Le président: Une réponse brève, s'il vous plaît, monsieur Anani.

M. Namir Anani: Comme je l'ai dit, je crois que l'éducation en bas âge est essentielle. Il est très important pour les élèves d'acquérir des compétences techniques, mais aussi des compétences en communication, en analyse et en affaires. Je le répète, nous avons des programmes qui visent à encourager l'acquisition de ces connaissances en misant sur l'appui de l'industrie et du milieu scolaire. Nous offrons ces programmes dans plus de 100 écoles au pays et un grand nombre des élèves qui y participent s'inscrivent ensuite à des programmes d'études supérieures et s'intéressent à l'industrie. Donc, j'encourage ce format qui permet aux jeunes d'acquérir les compétences de demain.

Je crois, toutefois, que l'industrie a un rôle important à jouer dans la sensibilisation aux besoins à venir et la création de programmes coop et de stages. Elle doit s'y mettre le plus tôt possible.

Le président: Merci.

Quelqu'un aurait quelque chose à ajouter?

Monsieur Kee.

M. Jason Kee: Pour répondre brièvement, non, nous n'avons pas fait de sensibilisation à l'échelle nationale, enfin, pas de manière cohésive. Plusieurs initiatives régionales ou plus ciblées ont été mises de l'avant. Plusieurs sociétés prennent l'initiative de nouer des liens avec leur communauté. Elles encouragent la venue de

stagiaires, car elles les considèrent comme de futurs employés potentiels. Pour elles, c'est un investissement à long terme.

Ce que l'on peut faire, c'est de considérer les jeux vidéo comme la porte d'entrée à des compétences plus vastes en science, en technologie, en ingénierie et en mathématiques. Ces domaines n'ont pas tendance à attirer les jeunes, mais puisque les jeux vidéo font appel à ces compétences, c'est une bonne façon de les y intéresser.

Les jeunes comprennent l'univers des jeux vidéo. Une fois qu'ils réalisent qu'ils pourraient travailler à la conception de ces jeux, ils ont tendance à être plus attirés par les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques.

Le président: C'est un bon point.

Monsieur Shory, vous avez la parole.

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins d'avoir accepté notre invitation. Vos témoignages nous aideront certainement à trouver des solutions.

Je sais pertinemment que je ne connais pas toutes les caractéristiques de mon BlackBerry. Je peux m'amuser avec une certaine fonction, mais oublier toutes les autres. Cette nouvelle technologie évolue à une vitesse vertigineuse.

Nous savons tous que le Canada est aux prises avec une pénurie de travailleurs qualifiés. C'est la raison pour laquelle notre étude vise à recueillir des informations sur la façon de résoudre ce problème. Le gouvernement travaille avec des organismes comme les vôtres afin de déterminer comment répondre aux besoins à court et à long terme du secteur en matière de main-d'oeuvre qualifiée. Nous nous intéressons également aux idées qui permettraient aux chercheurs d'emploi de trouver rapidement des renseignements précis sur les compétences nécessaires pour trouver des emplois intéressants.

J'aurais quelques questions à vous poser. Premièrement, les programmes scolaires actuels permettent-ils aux élèves d'acquérir les compétences les plus pertinentes en matière de technologie numérique pour travailler dans l'industrie du logiciel? J'aimerais aussi que vous nous parliez des stratégies qui pourraient aider votre industrie à pallier le manque de travailleurs qualifiés, conséquence du vieillissement de la population.

M. Namir Anani: Je vais répondre en premier. Nous affirmons dans notre mémoire que la demande dépasse largement l'offre et que 160 000 postes seront à pourvoir en 2016. Il y a cependant un autre aspect qui risque d'aggraver la situation. Il s'agit des secteurs émergents de la TIC dont l'univers mobile, l'informatique en nuage et le contenu créatif.

Pour créer l'environnement éducatif qui permettra de former le personnel nécessaire, il est important de rester à l'écoute et d'établir un lien plus étroit entre les besoins de l'industrie et les besoins en éducation. Il faut d'abord mieux prévoir la demande afin de bien définir cet environnement éducatif.

Il a beaucoup été question de cet environnement. Si l'on veut être compétitif dans un secteur de plus en plus mondialisé — de nombreux pays ont déjà une longueur d'avance —, nous devons adopter sans tarder un mécanisme qui nous permettra de mieux prévoir la demande, en collaboration avec, entre autres, l'industrie et le milieu de l'éducation.

Nous devons travailler avec le secteur de l'éducation afin de définir cette demande et orienter les élèves vers les programmes correspondants. Nous devons aider les PME de demain. C'est un secteur d'avenir qui, selon nous, doit être soutenu.

C'est la raison pour laquelle nous proposons que la gestion de cet environnement soit confiée à un groupe de travail national. Nous serions très heureux de travailler à la création de cet environnement afin d'aider les établissements d'enseignement à former la main-d'oeuvre de demain.

• (1625)

M. Jason Kee: Pour répondre à votre première question, ça dépend. Je sais que cela ne vous aide pas. En fait, tout dépend du programme. Dans l'industrie, il y a des programmes offerts au Sheridan College, à l'Université de Waterloo ou au Great Northern Way Campus, en Colombie-Britannique, qui est le fruit d'une collaboration entre l'Université Emily Carr, l'Université de la Colombie-Britannique et l'Université Simon Fraser. Ces programmes produisent des diplômés exceptionnellement talentueux qui n'ont absolument aucune difficulté à trouver un emploi dès leur entrée sur le marché du travail. Ils possèdent déjà toutes les compétences que recherchent les entreprises.

Plusieurs autres programmes produisent des diplômés qui ne sont pas nécessairement aptes au travail. Bien entendu, il y a toujours des exceptions. Tout dépend du niveau de collaboration entre l'établissement d'enseignement et l'industrie, et cette collaboration dépend de plusieurs facteurs difficiles à cerner, notamment la relation entre les facultés et l'industrie locale. Une bonne relation facilite la création de programmes coop et les échanges et permet d'obtenir des diplômés qualifiés aptes à travailler dans le secteur. Sans une bonne relation, c'est plus difficile.

D'un autre côté, des établissements peuvent relever une tendance, comme un intérêt accru pour la fabrication de jeux vidéo, et commencer à offrir des cours vraiment utiles pour les étudiants. Une façon de remédier à cette situation serait d'adopter un processus d'accréditation uniforme.

Le secteur des jeux vidéo est relativement nouveau. Il est encore jeune et dynamique et est en constante évolution. Il est très différent de ce qu'il était il y a trois ans à peine. Il est difficile de ne pas se laisser distancer. C'est la raison pour laquelle il n'existe aucune forme d'accréditation. Ceux qui assurent la prestation de programmes ou de cours sur les jeux vidéo n'ont aucune norme sur laquelle s'appuyer. Ils créent la formation qu'ils veulent et trouvent ensuite quelqu'un pour la donner. Cela se traduit par un manque d'uniformité. Une accréditation commune permettrait de résoudre ce problème.

Mme Avvey Peters: Je suis d'accord avec mon collègue. La pièce maîtresse sera la création d'une boucle de rétroaction continue entre les établissements d'enseignement postsecondaire et l'industrie sur les besoins de cette dernière. Les programmes coop, de stage et de formation en apprentissage ainsi qu'une collaboration entre l'indus-

trie et le milieu universitaire en matière de R-D sont des façons d'y arriver.

Nous avons tendance à voir la technologie comme un sport de contact. Il est inutile de créer une nouvelle entreprise ou un nouveau programme en vase clos. Lorsque l'on s'informe de ce qui se fait ailleurs, sur un campus ou dans une autre entreprise, et que l'on profite des possibilités que l'on y retrouve, on peut créer des produits et des entreprises plus solides. Il sera plus facile d'établir une boucle de rétroaction si les chercheurs, les enseignants et les étudiants ont un pied dans l'industrie et l'autre dans le milieu de l'éducation.

Le président: Merci, monsieur Shory. Votre temps est presque écoulé. Nous allons passer à M. Cuzner.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président, et merci beaucoup aussi aux témoins d'avoir accepté notre invitation.

Afin d'apaiser les inquiétudes de mes amis conservateurs, je leur dirais que mon collègue et ancien colocataire, Mark Eyking, pensait à l'époque que les post-it étaient un produit de haute technologie. À côté de lui, vous êtes de vrais Mark Zuckerberg.

Nous avons appris des choses très intéressantes aujourd'hui. Je conviens que l'expérience pratique et les portfolios sont des éléments importants. Il en a déjà été question dans d'autres dossiers.

Vous dites que l'Ontario fait un bon travail en matière de programmes coop. Qu'en est-il des autres provinces?

• (1630)

Mme Avvey Peters: Je sais que des programmes coop sont offerts partout au pays...

M. Rodger Cuzner: Jouissent-ils d'un incitatif fiscal?

Mme Avvey Peters: Je ne sais pas s'ils profitent d'incitatifs fiscaux comparables. Mes collègues en sauraient peut-être plus que moi à ce sujet.

M. Rodger Cuzner: Vous n'êtes pas certaine.

Mme Avvey Peters: Non.

M. Rodger Cuzner: Je suis d'accord avec vous: le gouvernement fédéral pourrait jouer un rôle à ce chapitre. L'Association des collèges communautaires du Canada et Polytechnics Canada sont venus témoigner que seulement 10 p. 100 des apprentis terminent leur formation et deviennent compagnons d'apprentissage. En fait, c'était plutôt entre 7 et 10 p. 100. Voilà une occasion perdue.

Dans le cadre des programmes coop, les participants doivent-ils s'engager à travailler pour l'employeur qui les accueille, ou peuvent-ils aller ailleurs une fois leur stage terminé?

Mme Avvey Peters: Ils ne sont pas tenus de rester avec l'employeur en question, mais selon notre expérience, le stage constitue une sorte d'audition, tant pour le stagiaire que pour l'entreprise. Il permet à cette dernière de voir l'étudiant à l'oeuvre et d'évaluer son potentiel, et il permet à l'étudiant de voir ce à quoi ressemblerait une carrière au sein de l'entreprise en question.

On remarque que les étudiants qui vivent une expérience positive ont beaucoup plus tendance à accepter un emploi à temps plein en Ontario, plutôt que de se diriger vers Silicon Valley, Boston ou une autre grappe technologique.

M. Rodger Cuzner: Les entreprises prospères font habituellement partie d'un regroupement où l'on retrouve une affinité naturelle et une synergie entre les membres. Vous dites que Vancouver et Montréal sont des destinations à la mode ces temps-ci. Bien entendu, ces communautés doivent entretenir de bonnes relations de travail avec les établissements d'enseignement postsecondaire, notamment.

Dans quelles villes canadiennes retrouve-t-on de très bonnes grappes technologiques?

Mme Avvey Peters: Selon nous, plusieurs villes un peu partout au pays, dont Vancouver, Calgary et Montréal, accueillent de solides regroupements de sociétés spécialisées dans la technologie. Moncton est en voie d'avoir le sien. Tout dépend des industries que l'on retrouve dans la ville, de la relation entre ces industries et les établissements d'enseignement postsecondaire et des intérêts régionaux. Pour attirer le talent, il faut bâtir de bonnes relations de coopération.

M. Rodger Cuzner: Y a-t-il des endroits au pays où l'on produit plus de diplômés aptes à occuper des postes de niveau intermédiaire ou supérieur, comparativement à des postes de débutant ou de niveau subalterne? Est-ce que les postes de débutant ou de niveau subalterne sont plus souvent pourvus par des diplômés d'écoles techniques et les postes de niveau supérieur par des diplômés universitaires?

M. Jason Kee: Dans le domaine du jeu vidéo, le diplôme a peu d'importance. Ce qui différencie les employés de niveau subalterne et ceux des niveaux intermédiaire et supérieur, c'est leur expérience, c'est-à-dire les connaissances qu'ils ont acquises en travaillant sur différents produits et leur portfolio. Les compétences acquises au collège ou à l'université sont essentielles en début de carrière, mais après cinq ans, c'est l'expérience qui prévaut. Les grappes technologiques produisent plus de travailleurs expérimentés. Donc, ces derniers occupent des postes de plus haut niveau.

Montréal est une destination de choix, car son secteur du jeu vidéo est arrivé à maturité. Il existe depuis le milieu des années 1990 et l'on y retrouve plusieurs joueurs importants, dont Ubisoft, Electronic Arts et Funcom. Le secteur des PME y est également en plein essor. De plus, l'industrie profite de relations bien établies avec les établissements d'enseignement, dont l'Université de Montréal, qui produisent des diplômés aptes au travail.

Dans les autres villes, ça varie en fonction de certains facteurs. L'industrie du jeu vidéo, à Vancouver, est en pleine transformation. Autrefois mature et axée sur la fabrication de consoles de jeu, elle se tourne maintenant vers la fabrication de jeux pour téléphones intelligents. Cela demande des compétences totalement différentes, ce qui a une incidence sur la nature des emplois offerts.

• (1635)

M. Rodger Cuzner: Le budget a récemment été présenté. J'imagine que vous avez eu l'occasion de l'analyser pour voir ce que vous pouviez en retirer. C'est habituellement ce que les gens font.

Selon vous, est-ce un bon budget? Propose-t-il des choses qui vont aider votre industrie? Votre critique est la bienvenue. Quelle est votre opinion?

Mme Avvey Peters: Selon nous, le principal problème des sociétés spécialisées dans la technologie, c'est le manque d'employés qualifiés, suivi de près par l'accès au capital. D'un point de vue général, les mesures proposées concernant l'accès à du nouveau capital de risque sont positives pour l'industrie.

M. Rodger Cuzner: C'est positif.

Mme Avvey Peters: Tout à fait.

Le président: Nous allons terminer cette série de questions avec M. Daniel.

Vous disposez de sept minutes, mais vous n'êtes pas obligé de les utiliser au complet.

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

Ma première question concerne l'impartition. Presque toutes les autres industries de haute technologie au Canada confient le développement de leurs logiciels et de leur matériel à des sociétés étrangères situées, notamment, en Inde — à Bengalaru, à Hyderabad ou à Trivandrum.

Votre industrie a-t-elle recours à l'impartition. Sinon, pourquoi? Pour combler certaines pénuries, vous pourriez avoir accès à des travailleurs compétents à une fraction du prix.

La question s'adresse à tous les témoins.

M. Jason Kee: Oui, nous avons recours à l'impartition. Les choses se font différemment dans le secteur des jeux vidéo, comparativement aux autres secteurs technologiques. D'abord, la création du produit se fait entièrement en équipe, et souvent les équipes travaillent au même endroit. Ce n'est pas toujours le cas; il arrive qu'elles soient dispersées. En ce qui concerne le contenu, il est difficile d'avoir recours à l'impartition, plus particulièrement lorsque le sous-traitant se trouve dans un tout autre environnement culturel où les modèles de conception de jeux vidéo sont différents des nôtres.

Les jeux produits en Chine et en Inde, où l'on retrouve une communauté du développement très vigoureuse, sont très différents de ceux que nous créons. C'est la raison pour laquelle nous n'avons pas recours aux sous-traitants de ces pays.

Le travail de base sera confié à un sous-traitant si c'est plus économique. Toutefois, on s'aperçoit que la qualité du travail est souvent inférieure à ce qui se fait ici. Aussi, la communication est plus facile si les employés sont sur place, plutôt que de se trouver à l'autre bout du monde.

Mme Sandra Saric (directrice, Initiatives en matière de main-d'oeuvre, Conseil des technologies de l'information et des communications): J'ajouterais que, en ce qui a trait au contenu, on ne trouve pas de travailleurs qualifiés à l'étranger pour remédier aux pénuries de main-d'oeuvre, notamment pour les postes de gestionnaires, d'analystes et de responsables de la sécurité, tous des postes de niveau intermédiaire et supérieur. Le défi, c'est de ne pas perdre la propriété intellectuelle associée au contenu. Donc, les sociétés tentent de plus en plus de confier ces responsabilités à des employés locaux. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'emplois pour les nouveaux diplômés, mais on remarque un manque important de main-d'oeuvre qualifiée pour le genre de postes que je viens de mentionner.

M. Joe Daniel: Auriez-vous quelque chose à ajouter, madame Peters? Non?

D'accord. Je vais changer de sujet. Quelqu'un a dit qu'environ 1 200 nouveaux diplômés dans le secteur intégraient chaque année le marché du travail. De ce nombre, combien sont recrutés par un autre pays, comme les États-Unis, et combien restent ici?

M. Namir Anani: Je suis désolé, mais je n'ai pas entendu la question.

M. Joe Daniel: Parmi les nouveaux diplômés dans le secteur qui intègrent chaque année le marché du travail, combien acceptent un poste au Canada et combien vont travailler aux États-Unis, en Europe ou ailleurs? Avez-vous une idée?

• (1640)

M. Namir Anani: Je ne crois pas que nous ayons des données précises à ce sujet.

Mme Sandra Saric: C'est une bonne question. Nous venons de terminer une étude sur l'impact de l'immigration, et non de l'émigration. Nous pourrions demander à nos analystes d'examiner les données à ce sujet. Il est très difficile de savoir où vont les nouveaux diplômés. Les seules données que nous avons sont celles recueillies aux postes frontaliers.

M. Jason Kee: Je n'ai aucune donnée précise à ce sujet. Je sais que, en raison de la réputation internationale dont jouit l'industrie canadienne du jeu vidéo, beaucoup d'étrangers viennent travailler au Canada. Les travailleurs du secteur ont tendance à rester ici. Nous accueillons beaucoup de travailleurs étrangers.

À ce chapitre, il y a quatre ans, nous occupions le quatrième rang mondial derrière le Royaume-Uni. Aujourd'hui, nous sommes au troisième rang, alors que le Royaume-Uni a glissé au sixième rang. Ils disent que c'est de notre faute, car beaucoup de leurs concepteurs de logiciels sont venus travailler chez nous.

M. Joe Daniel: Vous voulez ajouter quelque chose, madame Peters?

Mme Avvey Peters: Je crois que les sociétés spécialisées dans la technologie dans notre région ne réussissent pas à attirer autant de nos nouveaux diplômés qu'elles le voudraient. Ce sont des gens très talentueux qui peuvent travailler n'importe où dans le monde. Nous tentons de les inciter à rester ici, sinon à Waterloo, du moins en Ontario ou au Canada, mais je n'ai pas de chiffres précis à vous donner.

M. Joe Daniel: D'accord.

Étant donné le dynamisme de l'industrie et les nombreux changements technologiques qui surviennent en quelques années à peine, que faudrait-il conseiller aux établissements d'enseignement pour qu'ils adaptent leurs cours de façon à ce que les diplômés acquièrent les bonnes compétences?

Mme Avvey Peters: Comme l'a souligné Jason, il faut absolument que le système en général soit plus rapide et plus flexible. Pour avoir déjà travaillé dans une université, je sais qu'il est très difficile de refaire complètement un programme et de changer radicalement d'orientation. Toutefois, c'est ce que recherche l'industrie et il faudrait tenter d'en tenir compte dans nos partenariats avec le milieu universitaire.

M. Jason Kee: Je suis tout à fait d'accord avec ma collègue. Selon moi, et je crois que c'est aussi l'avis de l'industrie en général, les partenariats et les programmes les plus fructueux sont ceux que l'on a créés avec le concours de l'industrie et qui s'appuient en grande partie sur les relations établies avec des communautés où il existe déjà une telle flexibilité.

En raison de la structure du milieu de l'enseignement, il est très difficile d'apporter rapidement des changements. Donc, il est essentiel d'adopter une telle approche dès le départ.

M. Namir Anani: Je crois que cette industrie évolue si rapidement que nos connaissances d'aujourd'hui ne nous permettent pas de savoir ce dont on aura besoin demain. J'utilise souvent l'exemple du iPad I présenté en mars 2010. Ça ne fait pas longtemps, mais on considère déjà cette technologie comme étant dépassée.

L'industrie devrait mieux prévoir ses besoins. Lorsque l'on parle des emplois de demain, on fait référence aux emplois prévus. Cela donne une bonne idée d'où viendra la demande, que ce soit du secteur du mobile, ou... Il y a actuellement d'excellents indicateurs qui pourraient nous fournir cette information.

Il faut tenir compte du temps qu'il faudra au secteur de l'éducation pour s'ajuster. Donc, je crois qu'il est important à l'avenir de faire une meilleure prévision des besoins, de mieux connaître le milieu et d'entretenir de meilleures relations avec le monde de l'enseignement.

M. Joe Daniel: Dans ce cas, j'aurais une autre question à vous poser.

Je viens du secteur de l'ingénierie et je sais pertinemment que les bons ingénieurs font de mauvais gestionnaires. Que fait l'industrie pour s'assurer que les gestionnaires possèdent des compétences en gestion, et pas seulement des compétences techniques?

Mme Sandra Saric: Je peux vous parler de certains de ces programmes. En fait, je peux vous expliquer un de nos programmes que nous offrons aux gestionnaires formés à l'étranger: Coaching to career ou accompagnement professionnel. Ce programme met l'accent sur les exigences auxquelles doit satisfaire un gestionnaire et jumelle le professionnel formé à l'étranger à un mentor occupant un poste analogue dans notre secteur d'activité, l'objectif consistant à faciliter l'acquisition des compétences nécessaires. C'est un exemple de mesure que prend notre secteur d'activité.

Je vous sais gré d'avoir abordé la question, car il s'agit certes d'un problème pour nous.

M. Joe Daniel: Quelqu'un d'autre veut-il intervenir?

M. Jason Kee: Je suis tout à fait d'accord que nous sommes aux prises avec ce problème. Je ne fais pas allusion aux mesures que prend notre secteur d'activité, mais j'estime qu'il est souvent beaucoup plus facile d'enseigner les rudiments de la profession à un gestionnaire qu'à un technologue ou un créatif.

Souvent, le technologue le demeurera dans l'âme. Il deviendra peut-être responsable d'une équipe, mais mettra la main à la pâte comme technologue au besoin, ce qui n'est pas le cas pour notamment les juristes et les entrepreneurs qui se consacreront à l'administration et à la gestion.

• (1645)

Le président: Votre temps est écoulé, monsieur Daniel. Je suis convaincu que vous auriez souhaité poursuivre encore un peu sur

vos idées, mais nous devons suspendre la séance afin de poursuivre nos travaux à huis clos.

Je remercie nos témoins de leur exposé. Ils nous ont fait part de certaines des préoccupations de leur secteur d'activité et nous ont formulé des recommandations. De toute évidence, il s'agit d'un secteur dynamique et en croissance. Il nous a été certes très utile d'apprendre les mesures que nous pourrions prendre pour que vous puissiez compter sur les ressources humaines dont vous avez besoin pour poursuivre votre croissance.

Encore une fois, je vous remercie d'avoir comparu.

La séance est suspendue.

[La séance se poursuit à huis clos.]

POSTE  **MAIL**

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :*
Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

If undelivered, return COVER ONLY to:
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

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