



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 063 • 1<sup>re</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 31 janvier 2013**

—  
**Président**

**M. Ed Komarnicki**



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

Le jeudi 31 janvier 2013

•(1105)

[Traduction]

**Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)):** Bonjour à tous. Je vous souhaite un bon retour au sein du comité. Je suis heureux de constater que les membres du comité sont toujours les mêmes étant donné que nous allons poursuivre notre étude sur les possibilités économiques pour les jeunes apprentis.

M. Mills et des représentants du gouvernement du Nouveau-Brunswick ont comparu devant notre comité plus tôt. En ce qui concerne les représentants du gouvernement de la Saskatchewan, nous n'avons pas été en mesure de les faire participer pleinement à l'étude parce que des votes avaient lieu à ce moment-là. Il nous a fallu écourter l'étude.

Nous souhaitons entendre des représentants des deux gouvernements afin de prendre connaissance des mesures qu'ils prennent et de certaines des initiatives qu'ils sont en voie d'exécuter. Les statistiques que j'ai examinées concernant la Saskatchewan étaient très intéressantes. Je serais curieux d'apprendre ce que vous faites.

Chacun d'entre vous fera un exposé. Je présume que vous pouvez m'entendre clairement

**M. Jeff Ritter (chef de la direction, Commission d'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle de la Saskatchewan, Gouvernement de la Saskatchewan):** Oui, je peux vous entendre très clairement, monsieur le président.

**Le président:** Fort bien.

La procédure normale consiste à vous permettre de faire un exposé, puis à poser une série de questions.

Il est probable que nous suspendrons nos travaux à environ 10 h 45, heure à laquelle un autre groupe entrera dans la salle. Toutefois, les membres du comité seront autorisés à poser des questions jusqu'à ce moment-là.

Allez-y, monsieur Mills

**M. Dan Mills (directeur, Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle, Ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail, Gouvernement du Nouveau-Brunswick):** Merci, monsieur le président. Bonjour à tous.

Je vais commencer là où je m'étais interrompu la dernière fois. Je pense que cela s'est produit approximativement 90 secondes après le début de ma déclaration préliminaire. Je vais m'efforcer de la limiter à environ sept minutes.

Malheureusement, le Programme d'apprentissage est l'un des « secrets les mieux gardés » du Nouveau-Brunswick. Non seulement les membres du grand public ne connaissent pas les différents moyens d'adhérer au Programme d'apprentissage, mais la plupart sont incapables de citer plus de cinq métiers. Lorsque nous disons

aux gens qu'il y a plus de 72 métiers au Nouveau-Brunswick, ils sont toujours très étonnés. Il est donc essentiel d'accroître la visibilité des programmes d'apprentissage professionnel et de les rendre plus attrayants, particulièrement pour les jeunes du Nouveau-Brunswick, voire les jeunes Canadiens.

Les mythes relatifs au travail dans les métiers doivent être réfutés et la culture du travail dans les métiers doit être modifiée afin d'attirer des travailleurs aux intérêts diversifiés, y compris les étudiants, les filles et les femmes, les membres des Premières Nations et les diplômés universitaires qui sont sous-employés ou sans emploi. Tous devraient être encouragés à envisager les métiers spécialisés.

Au Nouveau-Brunswick, nous sommes conscients que ces changements doivent survenir de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année. En raison de la réduction ou de l'élimination des ateliers techniques dans plusieurs écoles, il est prioritaire non seulement de parler aux jeunes des différents métiers, mais également de les inciter à toucher aux outils. Nous avons établi des partenariats avec des écoles secondaires pour faciliter une expérience d'éducation coopérative pour les étudiants et pour organiser des salons des métiers en collaboration avec l'industrie, où les étudiants peuvent participer aux expériences pratiques.

Pour changer les attitudes envers les métiers, il faut s'occuper aussi des parents et des personnes qui aident les étudiants à choisir leur carrière. Des études démontrent que les parents, les enseignants et les conseillers en orientation sont influencés par des conceptions erronées au sujet des métiers et tendent à éloigner les étudiants du secondaire des métiers spécialisés pour les orienter plutôt vers les études universitaires et les professions et les métiers intellectuels, en général.

[Français]

En partenariat avec la Direction des questions féminines, le Nouveau-Brunswick organise dans les écoles secondaires de la province des salons des métiers où sont invités les parents, les conseillers en orientation, les étudiantes et les femmes de métier qui, bénévolement, servent de modèles pour les étudiantes. Les filles peuvent essayer des outils, souvent pour la première fois de leur vie, dans des stations montées spécialement à cette fin. Nous devons continuer à exposer les étudiantes aux métiers, mais à une plus grande échelle.

[Traduction]

Vous vous souviendrez que pendant les années 1990, les gouvernements ont commencé à mettre sur pied « l'autoroute de l'information » dans le but de créer une économie basée sur le savoir et l'information. Un rapport de 1996 intitulé « La société canadienne à l'ère de l'information: Pour entrer de plain-pied dans le XXI<sup>e</sup> siècle » contenait des recommandations pour aider le Canada à atteindre cet objectif avec la promesse de la création d'une nouvelle société qui répondrait aux besoins économiques, sociaux et culturels de tous les citoyens.

Plusieurs années plus tard, nous vivons dans une communauté mondiale branchée. Les ordinateurs et les technologies de l'information ont changé la façon dont nous travaillons, jouons et pensons. Les technophiles, ou « geeks », sont maintenant glorifiés et la technologie est présente dans tous les aspects de nos vies, y compris les métiers spécialisés. Mais les technophiles sont-ils si différents des gens de métier? Les deux travaillent avec leurs mains, aiment bâtir des choses, réparer des choses, résoudre des problèmes et comprendre comment les choses fonctionnent.

Comme le philosophe et mécanicien Matthew Crawford l'affirme, « il est impossible de taper sur un clou par Internet ». Toutefois, on pourrait attirer plus de jeunes en mettant l'accent sur le lien qui existe entre les métiers spécialisés et la technologie. Par exemple, combien de jeunes savent qu'avec un ordinateur et des logiciels spécialisés, un technicien d'entretien de véhicules de transport peut analyser les systèmes d'un camion pendant qu'il roule et dire au conducteur quel dispositif électronique il doit fermer pour accroître l'efficacité en carburant?

[Français]

Le Nouveau-Brunswick fait face à un grave problème, à savoir l'exode de ses travailleurs de métier qui cherchent du travail et un meilleur salaire en raison du manque d'emplois au Nouveau-Brunswick. Les employeurs sont frustrés de voir les apprentis quitter la province dès qu'ils ont obtenu leur certification. Cet exode a de graves répercussions sur le programme d'apprentissage et entraîne une diminution du nombre de mentors pour les métiers spécialisés.

Il est donc encore important d'envisager la normalisation des exigences, des programmes de formation par modules et de la certification à l'échelle régionale, voire nationale. La création d'un registre virtuel des progrès des apprentis pourrait faciliter le suivi dans le cadre d'une telle approche.

[Traduction]

Les subventions incitatives aux apprentis et les subventions à l'achèvement de la formation d'apprenti du gouvernement fédéral, que vous connaissez peut-être, sont efficaces et nécessaires. Une réflexion stratégique sur les nouvelles initiatives ne fera qu'améliorer la situation. À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral offre des emplois d'été aux jeunes. Par exemple, ces programmes pourraient-ils être élargis pour mettre l'accent directement sur l'exposition aux métiers?

En ce qui concerne les autres sujets de compétence fédérale, citons le programme d'assurance-emploi, qui joue un rôle important dans la vie des apprentis. Le taux de maintien en poste pourrait augmenter si le système était modifié afin: de normaliser les heures assurables requises pour les apprentis, plutôt que de conserver la situation actuelle où les exigences varient en fonction du taux d'emploi dans la région où l'apprenti vit ou travaille; d'éliminer la période d'attente de deux semaines de l'AE pour les apprentis inscrits à la formation pour la première fois; et d'élaborer un processus de « prêt » adapté aux apprentis.

Un autre facteur de compétence fédérale serait les subventions incitatives pour les employeurs qui embauchent des apprentis ou leur permettent de terminer leur formation. Certains employeurs souhaitent embaucher des apprentis, mais n'ont pas la capacité de trouver ces apprentis. Encore une fois, un système régional ou national permettant d'établir un lien entre le bon apprenti et le bon employeur pourrait être bénéfique à long terme.

Afin d'améliorer les taux d'achèvement des formations d'apprenti et d'accréditation, nous, les responsables du Nouveau-Brunswick, avons récemment ajouté des « stratégestes d'apprentissage » dont le rôle est de faire des évaluations et d'accommoder les étudiants qui en ont besoin. Avec l'afflux de diplômés d'écoles secondaires avec des relevés de notes modifiés, nous voyons une augmentation du nombre d'apprentis ayant des lacunes en matière de connaissances ou des troubles d'apprentissage. Les résultats sont préliminaires, mais cette mesure préventive devrait réduire le taux d'échecs répétitifs qui est de 20 p. 100.

Les appareils de type iPad et les applications connexes sont également de plus en plus populaires chez les personnes qui ont besoin d'aide pour lire ou compter. Ils sont portables, considérablement moins coûteux qu'avant et très conviviaux. Un iPad en milieu de travail pourrait faire la différence entre un apprenti qui quitte son stage et un qui finit par aimer son travail. Un partenariat national avec un producteur de technologies qui accepterait de fournir aux apprentis des tablettes électroniques à prix réduit permettrait de réduire les coûts que doivent assumer régulièrement les apprentis et les gouvernements. Pour faire augmenter les taux de réussite, éliminer les obstacles à l'apprentissage et augmenter l'intégration des personnes ne fonctionnant pas bien avec les formats d'apprentissage et d'examen traditionnels, il faut du financement et du soutien pour élaborer des modèles d'apprentissage régionaux ou nationaux combinés, dont des formats en ligne, des nouvelles technologies, de la formation et des examens.

En ce qui concerne le sommaire et les recommandations du Nouveau-Brunswick, il est essentiel que soit développée une campagne dynamique de sensibilisation aux métiers spécialisés mettant l'accent sur le changement des attitudes et l'élimination des mythes au sujet des métiers et la promotion des métiers spécialisés comme premier choix de carrière. Le public cible de cette campagne doit comprendre le système allant de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, mais aussi les associations, les instituts de formation technique et le grand public.

• (1110)

[Français]

Les jeunes doivent avoir l'occasion d'acquérir une expérience pratique avec les outils. La participation à des initiatives d'emploi fédérales axées sur les métiers pourrait contribuer à leur donner cette expérience.

Il faut davantage d'employeurs qui offrent des stages de formation aux apprentis. Des subventions aux employeurs pourraient faire augmenter le nombre de partenariats. En raison de la situation économique, l'exode est une préoccupation de taille.

Une normalisation nationale des exigences relatives à l'apprentissage serait avantageuse pour toutes les provinces et aiderait à maintenir une porte ouverte afin de permettre aux apprentis de revenir travailler au Nouveau-Brunswick.

De plus, un examen des mesures de soutien de l'assurance-emploi destinées aux apprentis pourrait contribuer à retenir ces derniers dans la province.

[Traduction]

Il est primordial d'élaborer des méthodes pour attirer les populations non traditionnelles d'apprentis potentiels, y compris les filles, les femmes, les membres des Premières Nations et les diplômés universitaires sous-employés ou sans emploi. L'augmentation du nombre d'apprentis ayant différents styles d'apprentissage et différents obstacles à surmonter pour apprendre justifierait d'apporter des changements à la formation et aux examens. La technologie a un rôle à jouer dans ce changement.

Finalement, nous pourrions mesurer, en partie, la réussite de nos actions lorsque les gens pourront nous citer plus de cinq métiers.

Merci beaucoup.

**Le président:** Merci, monsieur Mills.

J'espère qu'ils sont en mesure de citer plus de cinq métiers. Je suppose que nous le découvrirons dans peu de temps.

Nous allons maintenant passer à notre témoin de la Saskatchewan, monsieur Jeff Ritter.

**M. Jeff Ritter:** Merci, monsieur le président.

Il faudrait que je précise que je ne suis pas ici pour représenter le gouvernement de la Saskatchewan, mais plutôt la Commission d'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle de la Saskatchewan.

Je suis très heureux de l'occasion qui m'est donnée aujourd'hui de vous faire un exposé. Je vous sais également gré de l'intérêt que votre comité manifeste à l'égard des possibilités économiques qui s'offrent aux jeunes apprentis.

La Commission d'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle de la Saskatchewan vise à créer une main-d'œuvre spécialisée qui est qualifiée, représentative, formée au sein de l'industrie et accréditée. Son mandat consiste à élaborer et à mettre en oeuvre un programme de formation responsable en apprentissage et un système d'attestation de formation qui répondent aux besoins des employeurs, des apprentis, des compagnons d'apprentissage et des gens de métier.

Je tiens à profiter de cette occasion pour remercier Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), des gens de métier et des apprentis de leur travail en collaboration avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA). RHDCC a apporté la majeure partie du soutien dont le CCDA et ses comités ont bénéficié. Les efforts du ministère sont grandement appréciés.

En Saskatchewan, où, ce matin, le refroidissement éolien a fait descendre la température à -49, le nombre d'apprentis inscrits au programme continue à croître parallèlement à l'économie de la province. Contrairement à la température, l'économie est surchauffée en ce moment, ce qui accroît les besoins en matière de main-d'œuvre qualifiée.

Depuis juin 2007, le nombre d'apprentis inscrits en Saskatchewan est passé de 6 779 à 9 724, soit une hausse de 43 p. 100. Le nombre d'apprentis qui suivent une formation technique continue d'augmenter chaque année. Il est passé de 3 200, en 2005-2006, à plus de 6 300, en 2012-2013. En Saskatchewan, nous sommes très fiers du pourcentage très élevé d'apprentis qui réussissent l'examen en vue de l'obtention du Seau rouge, lequel nous sert aussi d'examen d'accréditation. En 2011, 81 p. 100 des apprentis de la Saskatchewan ont réussi cet examen, comparativement à la moyenne nationale de 78 p. 100.

En Saskatchewan, nous avons mis en oeuvre quelques initiatives visant à inciter les jeunes à faire carrière dans les métiers spécialisés. Le programme d'apprentissage pour les jeunes de la Saskatchewan offre à ces derniers une série d'activités visant à stimuler leur intérêt à l'égard d'une carrière dans les métiers spécialisés. Les avantages que les jeunes tirent du programme prennent la forme d'heures d'exercice d'un métier et de crédits pour les frais d'inscription et de scolarité, s'ils terminent le programme.

Le programme industriel de bourses pour les jeunes apprentis de la Saskatchewan a été créé grâce au financement des industries et du gouvernement provincial. Il vise à accorder à 80 diplômés du secondaire une bourse annuelle de 1 000 \$ versée à la fin d'une année d'apprentissage ou d'étude postsecondaire liée à un métier désigné.

Cependant, on a attiré notre attention sur quelques problèmes liés aux emplois pour jeunes. Ces derniers ont souvent du mal à décrocher un premier poste d'ouvrier qualifié et à trouver un employeur ou une personne qui acceptera de parrainer leur apprentissage, parce qu'ils manquent d'expérience.

On recommande fréquemment aux jeunes de participer à un programme préalable à l'emploi. Par exemple, les centres d'apprentissage de métiers et de formation de Regina et de Saskatoon entretiennent des liens directs avec les employeurs et sont tenus directement au courant des emplois. Après avoir suivi leurs programmes, les jeunes ont réussi à trouver des emplois.

Un autre problème répandu tient essentiellement au fait que les apprentis qui ont le droit de suivre de la formation technique choisissent de ne pas le faire. L'un des motifs invoqués est que les apprentis n'ont pas les moyens d'assister au cours de formation technique. Bien qu'ils soient admissibles à l'assurance-emploi, le temps qui s'écoule entre la présentation de la demande de prestations et le début de leurs versements est parfois trop long, et les apprentis ne peuvent pas survivre financièrement en attendant.

La fiche de calcul du rendement de Service Canada indique que 83,9 p. 100 des gens qui présentent une demande d'AE reçoivent leurs prestations ou un avis de non-paiement dans les 28 jours qui suivent.

Vingt-huit jours peuvent représenter une longue attente pour des apprentis qui suivent une période de formation de cinq à huit semaines. Ceux qui reçoivent un avis de non-paiement peuvent être forcés de patienter encore plus longtemps. De plus, il y a des demandeurs qui ne reçoivent pas leurs prestations dans un délai de 28 jours.

Ce qui aggrave encore la situation, c'est que la Commission d'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle de la Saskatchewan ne peut pas traiter les demandes d'allocations de séjour hors du foyer tant que la demande d'AE n'a pas été approuvée. En outre, des circonstances particulières peuvent survenir si un apprenti change d'employeur après avoir présenté sa demande. Il doit alors présenter une nouvelle demande d'AE, ce qui entraînera une période d'attente supplémentaire.

•(1115)

Je pense que si on améliorait les normes de service, cela aiderait les apprentis à trouver un équilibre entre la stabilité financière et la participation à la formation technique. La Subvention incitative aux apprentis (SIA) et la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti (SAFA), offertes par le gouvernement fédéral, ont reçu un accueil très favorable et aident énormément les apprentis. La SIA est versée à la fin des niveaux un et deux, alors que les apprentis touchent la SAFA après avoir terminé toute leur formation et obtenu leur accréditation.

Cependant, certaines personnes nous demandent pourquoi la SIA n'est pas consentie à la fin du troisième niveau de formation en apprentissage. La province appuie et finance tous les niveaux de formation, et les apprentis pourraient assurément tirer parti d'une aide financière supplémentaire accordée à tous les niveaux de formation.

Il est important que la Commission d'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle de la Saskatchewan encourage les groupes sous-représentés à participer au programme d'apprentissage et à faire carrière dans des métiers spécialisés. Une partie de notre mandat consiste à accroître le nombre d'apprentis inscrits provenant de groupes sous-représentés et à leur rendre les apprentissages plus accessibles en supprimant des obstacles. La nécessité pour les apprentis de trouver un emploi et un employeur qui acceptera de parrainer leur apprentissage est l'un des plus importants obstacles que les apprentis doivent surmonter. Parmi les groupes sous-représentés, on retrouve les Premières Nations, les femmes qui font carrière dans des métiers à prédominance masculine, les personnes ayant une déficience physique et celles qui ont un différent style d'apprentissage ou des troubles d'apprentissage.

Nous aimerions également offrir une aide et des perspectives d'emploi supplémentaires aux nouveaux arrivants au Canada et aux personnes dont la langue maternelle n'est pas l'anglais.

Il convient particulièrement de souligner qu'il est difficile pour les membres des Premières Nations qui vivent dans des réserves de poursuivre leur formation en apprentissage et une formation technique à l'extérieur de celles-ci, jusqu'à ce qu'ils décrochent un emploi. Pour offrir de la formation dans les réserves, il faut apporter une aide financière supplémentaire et donner aux apprentis des occasions de faire un travail rémunéré, afin de leur permettre d'acquérir de l'expérience et d'assurer ainsi leur transition au marché du travail.

Nous nous réjouissons à la perspective de collaborer avec vous à la mise en oeuvre d'initiatives d'apprentissage futures. Nous sommes bien placés pour travailler avec le gouvernement fédéral à l'exécution de tous les projets pilotes qui se présentent, en particulier ceux qui pourraient aider les jeunes à profiter de perspectives d'emploi, et à entreprendre et achever un apprentissage.

Les principes appliqués dans les centres d'apprentissage de métiers et de formation de Regina et de Saskatoon peuvent en fait fonctionner pour tous les groupes sous-représentés. Pour réussir, il est essentiel d'avoir des rapports avec les employeurs, de connaître les emplois offerts, d'offrir des cours de formation de grande qualité qui respectent les normes industrielles, d'obtenir que les gens s'engagent à entreprendre et à terminer des apprentissages et de procurer aux apprentis des emplois rémunérés.

J'aimerais vous remercier d'avoir pris le temps de m'écouter. Je suis impatient de collaborer avec vous et de répondre à toutes les questions que vous pourriez avoir.

•(1120)

**Le président:** Je vous remercie de votre exposé très instructif et de votre énumération des points forts et faibles des programmes. Je suis certain qu'on peut faire mieux; c'est la raison pour laquelle nous aimons entendre vos témoignages.

Nous allons amorcer notre première série de questions en commençant par Mme Boutin-Sweet.

[Français]

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD):** Merci, monsieur le président.

Je vais poser mes questions en français. Ma première question s'adresse à M. Mills.

Vous avez beaucoup parlé de l'adaptation des programmes d'apprentissage pour les étudiants qui ont des lacunes ou qui ont des troubles d'apprentissage. Vous avez aussi dit qu'il fallait élaborer des méthodes pour attirer les groupes non traditionnels. Vous avez parlé, entre autres, des femmes et des membres des Premières Nations. J'ajouterais peut-être les personnes qui ont un handicap physique.

Pourriez-vous me dire de quelles façons on pourrait adapter les programmes d'apprentissage à ces groupes?

**M. Dan Mills:** Je vous remercie de la question.

En ce qui a trait à la question des troubles d'apprentissage, il y a, comme je l'ai mentionné, de nouveaux postes au Nouveau-Brunswick pour les personnes qui aident les apprentis ayant des troubles d'apprentissage. Que vous soyez étudiant à l'université ou au collège, il existe un laboratoire où des personnes ayant des difficultés d'apprentissage peuvent recevoir de l'aide. Je pense que cela n'existe pas nécessairement dans le monde habituel de l'apprentissage parce que la majorité de la formation est donnée par un employeur. Il s'agit donc d'un défi.

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Est-ce que vous m'entendez, monsieur Mills?

[Traduction]

**Le président:** Monsieur Mills, pourriez-vous attendre un moment? Pouvez-vous nous entendre? Il y a un léger délai de transmission. Je sais que Mme Boutin-Sweet souhaitait vous interrompre, probablement parce qu'elle a des observations à formuler. Considérez cela comme une interruption. Elle souhaite formuler des observations. J'ignore la raison pour laquelle il y a un délai, mais nous allons devoir nous en accommoder.

Allez-y, madame Boutin-Sweet.

[Français]

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Je crois que vous commencez à répondre à ma question. J'avais compris ce qui portait sur les groupes ayant des troubles d'apprentissage, mais je voudrais de l'information sur les groupes sous-représentés. J'aimerais savoir comment les programmes peuvent être adaptés pour les femmes, les personnes handicapées et les membres des communautés des Premières Nations.

**M. Dan Mills:** En ce qui concerne les femmes, je crois que la culture des employeurs va devoir changer de façon significative, particulièrement dans le domaine de la construction. Je crois qu'il y a de grands défis à relever. Il serait important que les employeurs soient sensibilisés à la situation des femmes. Un livre a même été écrit à ce sujet par une femme de l'Alberta. Elle y décrit la culture et l'environnement de travail dans le domaine de la construction. Il devrait également y avoir des mentors pour aider les femmes, leur donner de l'information ou de la formation.

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Merci.

Monsieur Ritter ou monsieur Mills, je ne sais pas qui d'entre vous pourrait le mieux répondre à ma deuxième question.

Monsieur Ritter, vous avez mentionné qu'il était difficile d'offrir de la formation dans les réserves. Pourriez-vous nous donner quelques détails supplémentaires à ce sujet?

Monsieur Mills, la formation que vous offrez aux populations autochtones est-elle dispensée dans les villes ou les villages autochtones?

[Traduction]

**M. Jeff Ritter:** Merci beaucoup de me poser la question.

Tout d'abord, il importe de savoir que dans le système d'apprentissage, la plus grande partie de la formation s'effectue en cours d'emploi, avec l'orientation et l'encadrement d'un compagnon qualifié. C'est probablement 85 p. 100 environ de la formation des apprentis qui se fait en travaillant.

Certains faisant partie des groupes sous-représentés qui vivent et travaillent près de chez eux peuvent recevoir ce mentorat. Pour quelques-uns, le problème se pose quand vient le temps de suivre ou de recevoir la formation technique, ce 15 p. 100 qui reste et qui est souvent donné en classe, le plus souvent dans les grands centres où se trouvent les établissements d'enseignement.

Il est possible d'offrir cette formation plus près de leurs lieux de résidence et de travail. C'est malheureusement souvent plus cher. En Saskatchewan, il existe des laboratoires de formation mobiles qui peuvent pour ainsi dire être chargés dans un camion de transport et déployés dans les collectivités. Il est toutefois bien plus cher d'offrir de la formation avec ces installations que par d'autres moyens.

• (1125)

**Le président:** Merci. Votre temps est écoulé.

Monsieur Mills, souhaitez-vous également intervenir maintenant? Si c'est le cas, essayez de rester assez bref.

**M. Dan Mills:** Je me contenterai de formuler des observations fort semblables à celles de M. Ritter sur la Saskatchewan, en m'appuyant sur notre expérience.

Nous avons des exemples d'initiatives dans le cadre desquelles nous avons offert de la formation dans des communautés des Premières Nations. La réussite repose sur quelques facteurs clés. S'il s'agit d'une économie florissante où des employeurs peuvent encadrer les apprentis, les initiatives réussissent beaucoup mieux.

Ici encore, on réussit bien mieux si on peut donner la formation dans les collectivités. Notre expérience nous a permis de constater que cette solution a un prix, mais il revient parfois moins cher d'envoyer le formateur auprès des étudiants que de faire venir ces derniers dans un collège pour rencontrer le formateur. Il arrive que les coûts soient en fait moins élevés. Je m'en tiendrai là.

**Le président:** Merci beaucoup de cette remarque.

Je laisserai la parole à Mme Leitch. Vous avez la parole.

**Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC):** Merci, messieurs, de comparaître ce matin. Je vous en suis fort reconnaissante. Je remercie particulièrement M. Mills d'avoir témoigné à plusieurs reprises.

J'ai quelques questions à poser.

D'abord, vous avez fait allusion, monsieur Mills, à un phénomène qui confine au mépris et qui se manifeste quand des étudiants se présentent pour souper et se font dire par leurs parents qu'ils devraient opter pour l'université plutôt que pour les métiers. Est-ce que l'un d'entre vous pourrait formuler des recommandations précises sur ce que nous pouvons faire pour éliminer les préjugés relatifs aux collègues, à défaut de meilleur terme? Comment pouvons-nous mieux informer les parents, les conseillers en orientation et les étudiants eux-mêmes sur le fait que l'entrée dans les métiers peut constituer une merveilleuse occasion?

**Le président:** Vous avez la parole, monsieur Ritter.

**M. Jeff Ritter:** Tout d'abord, l'idée que les métiers sont en quelque sorte un prix de consolation pour les jeunes qui ne peuvent entrer à l'université est un préjugé qui ne date pas d'hier. Moi et des collègues de toutes les régions du pays faisons des pieds et des mains pour changer cette perception et faire voir les métiers comme des choix de carrière de premier choix.

En Saskatchewan, nous avons eu la chance de participer à une enquête sur le taux d'obtention de diplôme réalisée récemment dans les établissements postsecondaires. Évidemment, nos diplômés sont des compagnons, et nous nous employons à faire connaître les résultats de cette enquête.

Il est intéressant de souligner que les compagnons certifiés récemment en Saskatchewan gagnent un salaire annuel supérieur à celui des répondants issus d'autres établissements de la province. En 2009-2010, le salaire moyen pour un emploi principal en Saskatchewan était d'environ 56 000 \$ par année. Les diplômés de la CARPS gagnent en moyenne 79 864 \$, un salaire que seuls les titulaires de doctorat surpassent. Ces derniers gagnent en moyenne 80 490 \$, soit à peine 1 000 \$ de plus qu'un compagnon qui vient d'obtenir son diplôme.

Je crois que pour changer certaines de ces perceptions, il importe de faire valoir les avantages financiers et le style de vie qui vont de pair avec une carrière dans les métiers.

**Le président:** Monsieur Mills, voudriez-vous également intervenir?

**M. Dan Mills:** Oui, s'il vous plaît. Je n'ai que deux remarques à formuler, monsieur le président.

C'est une excellente question. Vous avez énuméré les personnes concernées: les enseignants, les parents et les conseillers en orientation. On peut intervenir de deux manières, car ce sont eux qui influencent les apprentis ou les apprentis potentiels.

D'abord, l'expérience m'a appris qu'il faut les rencontrer en personne. Nous transmettons des tonnes d'informations, sans savoir si on les lit, y jette un coup d'oeil, les classe ou s'en sert ou non. Au cours de ma carrière, j'ai rencontré des formateurs, des conseillers en orientation, des psychologues et toutes sortes de gens. Il faut vraiment les rencontrer en personne. Pour influencer leur perception, il faut leur donner des exemples de personnes ayant réussi.

Comme M. Ritter l'a souligné, il est très facile de démontrer qu'on peut avoir une carrière florissante dans les métiers. C'est, selon moi, une des meilleures manières de le prouver aux personnes qui influencent les décisions des étudiants.

• (1130)

**Mme Kellie Leitch:** Merci beaucoup.

J'ai une deuxième question pour vous deux.

Quelles sont les organisations avec lesquelles la province a le mieux collaboré? Y a-t-il des chefs de l'industrie en particulier? Avez-vous collaboré avec des collèges ou des organismes sans but lucratif plus susceptibles d'accueillir des apprentis pour qu'ils obtiennent leur diplôme?

J'admets qu'une partie de la question est une affaire de choix personnel et qu'un jeune peut s'intéresser davantage à un domaine, mais connaissez-vous des chefs de l'industrie que nous pourrions donner en exemple au chapitre des pratiques exemplaires et dont d'autres chefs de file de l'industrie ou du secteur à but non lucratif pourraient s'inspirer?

**Le président:** Vous avez la parole, monsieur Mills. Restez relativement bref. Nous disposons d'environ une minute; vous pouvez donc parler peut-être une demi-minute chacun.

**M. Dan Mills:** Merci, monsieur le président. Je n'ai que quelques mots à dire à ce sujet.

Je dirais que l'un de nos partenariats les plus fructueux est celui noué avec le New Brunswick Building Trades Council et le Département des métiers de la construction, généralement constitué du secteur de la construction syndiqué. Nos dossiers indiquent que les apprentis qui travaillent pour un employeur syndiqué sont plus susceptibles de terminer leur apprentissage, même si la route est peut-être un peu plus longue. Reste à peser le pour et le contre pour déterminer s'il est préférable qu'ils terminent leur formation ou qu'ils fassent vite.

Pour ce qui est d'un deuxième partenaire avec lequel nous avons connu beaucoup de succès, je ne peux vous en nommer un en particulier, mais on peut compter sur un certain nombre de groupes sans but lucratif, comme le Y.M.C.A., la Société John Howard et des gens s'impliquant auprès des services correctionnels, des jeunes et des communautés des Premières Nations. Je dirais qu'il y a un certain nombre de groupes sans but lucratif.

**Le président:** Monsieur Ritter.

**M. Jeff Ritter:** Je peux faire écho à une bonne partie des propos de Dan.

En Saskatchewan, tout le système repose sur les partenariats. Je ne me contenterais pas de nommer une entreprise ou un organisme à but non lucratif en particulier. Je peux parler du processus de planification stratégique de mon conseil d'administration, qui comprend un volet de consultation très actif auprès de l'industrie, dont l'objectif consiste à faire en sorte que le plan stratégique élaboré par la CARPS concorde avec les besoins et les désirs des intervenants que nous nous efforçons de servir. Il est ainsi très facile pour moi et mon équipe de haute gestion d'établir un plan opérationnel pour tenter d'atteindre ces objectifs stratégiques.

Je crois qu'une consultation à grande échelle et la participation de nombreux partenaires sont essentielles.

**Le président:** Merci de cette observation.

Nous entendrons maintenant Mme Charlton.

**Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD):** Je vous remercie tous les deux de vos exposés. Je suis enchantée que vous témoigniez aujourd'hui.

Je suis très sensible à vos commentaires sur les trois domaines qui sont, à mon avis, importants pour le comité: le recrutement, la

conservation et, enfin, le placement des apprentis. J'ai des questions concernant ces trois domaines, même si je me doute que je n'aurai pas le temps de les poser.

Permettez-moi de commencer par les observations que vous avez faites sur l'assurance-emploi et le soutien dont les apprentis ont besoin pour pouvoir persévérer jusqu'au bout de leur programme.

Je crois que c'est vous, monsieur Mills, ainsi que M. Ritter, qui avez indiqué que la période d'attente constitue souvent un problème de taille pour les apprentis, qui tentent de joindre les deux bouts pendant la période d'étude de leur apprentissage.

Pour résoudre les problèmes de la période d'attente relative à l'assurance-emploi, proposez-vous d'instaurer un programme spécial destiné aux apprentis, ou est-ce que le problème de la période d'attente est le même pour tous les travailleurs qui tentent d'obtenir des prestations d'AE?

**Le président:** Vous avez la parole, monsieur Ritter.

**M. Jeff Ritter:** Avant de répondre, je préciserais que les doléances que j'ai entendues me viennent d'apprentis et de compagnons, et non du public en général. Si je pouvais circonscrire mon commentaire à ce contexte, je crois que ce serait préférable.

Une partie de la question pourrait même être une affaire de perception, n'est-ce pas? Souvenez-vous que les apprentis travaillent sous la houlette d'un compagnon. Comme à tout autre égard, la perception devient la réalité. Le fait d'entendre de la bouche de son compagnon que la délivrance de chèques d'AE pourrait être retardée quand il commencera le volet de formation en classe pourrait influencer la décision d'un apprenti qui doit déterminer s'il suivra la formation technique ou non. Ce n'est pas tant la réalité que la perception des délais potentiels que les compagnons transmettent aux apprentis.

• (1135)

**Le président:** Souhaitez-vous intervenir, monsieur Mills?

Je crois qu'on a demandé s'il existerait une manière particulière de traiter les demandes d'apprentis, une méthode différente de celle utilisée pour les demandes d'AE ordinaires?

**M. Dan Mills:** C'est une excellente question. Je ne ferai que quelques commentaires.

Récemment, le conseil d'administration de la Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle du Nouveau-Brunswick a envoyé une lettre sur l'apprentissage à certains responsables de l'AE, y proposant notamment l'instauration d'un numéro sans frais destiné exclusivement aux apprentis. Nous ne sommes pas certains que cette idée porterait fruit, mais nous admettons que les apprentis ont besoin d'un mécanisme pour entrer rapidement dans le système et régler leur situation. Comme Jeff l'a indiqué, la formation peut prendre de 3 à 10 semaines, et certains apprentis ont le temps de la terminer avant de recevoir un sou.

L'autre fait que j'aimerais souligner en terminant n'est qu'une observation. Je crois qu'au fil des ans, on a pris le programme d'assurance-emploi pour un programme de formation. Je sais qu'au Nouveau-Brunswick, il a parfois été question de permettre aux apprentis d'accéder aux prêts étudiants, mais comme la formation en classe est brève, on s'est généralement heurté à un refus. Je crois que l'on confond d'AE...

Dans le cas d'un apprenti, l'AE est en fait une aide à la formation et pas nécessairement de l'assurance-emploi. Les apprentis travaillent, puis vont à l'école avant de retourner travailler, pouvant faire appel au régime d'assurance-emploi pendant 3 à 10 semaines, quand ils fréquentent l'école. C'est là que les choses se compliquent.

**Mme Chris Charlton:** Merci beaucoup. Je suis heureuse d'entendre vos commentaires.

Monsieur Ritter, je comprends ce que vous dites au sujet du transfert d'informations entre les compagnons et les apprentis, mais le comité a entendu un certain nombre de témoins lui affirmer encore et encore que pour bien des apprentis, les difficultés qu'il faut affronter pour recevoir des prestations d'AE ne sont pas qu'une légende urbaine.

Je me demande si je pourrais vous poser une question différente, qui porte particulièrement sur le placement. On a investi dans les infrastructures. On pourrait débattre pendant longtemps pour déterminer si ces investissements étaient suffisants, mais il n'en demeure pas moins que quelques investissements ont été effectués pour renouveler les infrastructures.

Je me demande si vous avez envisagé la possibilité d'intégrer des dispositions de conformité aux contrats touchant les investissements en infrastructure, lesquelles stipuleraient que le choix du soumissionnaire se ferait non seulement en fonction du coût des travaux, mais peut-être aussi d'éléments comme l'embauche de jeunes ou la création d'occasions d'emploi pour ces derniers, ce qui permettrait de favoriser l'acquisition de compétences dans le cadre de certains des investissements en infrastructure.

Ma question s'adresse à l'un ou l'autre de vous.

**Le président:** Nous commencerons par M. Mills cette fois-ci. Allez-y.

**M. Dan Mills:** Je répondrais brièvement que oui. Au Nouveau-Brunswick, on exige, lorsque c'est possible, que les soumissionnaires participant aux marchés publics dans le domaine de la construction aient une main-d'oeuvre constituée à 10 p. 100 d'apprentis. C'est donc effectivement une excellente idée, qui a été mise en oeuvre au Nouveau-Brunswick dans le domaine des marchés publics.

**Le président:** Monsieur Ritter.

**M. Jeff Ritter:** Je considère que ce serait une bonne idée. J'ignore toutefois dans quelle mesure elle a été mise en oeuvre dans les marchés du gouvernement de la Saskatchewan.

J'ai surtout tenté d'encourager les employeurs à reconnaître les avantages que présente une main-d'oeuvre hautement qualifiée. Dans bien des cas, cela signifie qu'ils renouvellent et affirment leur engagement à l'égard de l'apprentissage.

**Le président:** Merci beaucoup. Le temps est écoulé.

Le prochain intervenant sur la liste est M. Daniel, mais je passerai à M. Cuzner. Nous verrons s'il nous reste du temps et nous vous reviendrons, monsieur Daniel. Dans le cas contraire, nous terminerons par M. Cuzner.

**M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.):** Je tiens à remercier les deux témoins de comparaître aujourd'hui.

Je me demande s'ils pourraient tous les deux parler davantage de la question de l'AE. D'autres témoins ont indiqué que le taux d'attrition atteint des sommets quand l'apprenti doit retourner à l'école et rencontre des difficultés au chapitre de l'AE. Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur ce que vous ont dit les apprentis concernant le délai qui s'écoule entre le début des cours et la

réception d'un chèque d'AE? J'aimerais également savoir quelle serait la réponse à cet égard.

Monsieur Mills, vous avez proposé d'éliminer la période d'attente de deux semaines. Auriez-vous d'autres suggestions qui nous indiqueraient la meilleure manière de résoudre ce problème?

Ce sont là mes seules questions, monsieur le président.

• (1140)

**Le président:** D'accord. Nous commencerons par M. Ritter. Je constate que toute la délégation n'est pas là; nous pourrions peut-être entendre M. Daniel par la suite. Vous pouvez y aller, monsieur Ritter.

**M. Jeff Ritter:** Les meilleures données dont je dispose à ce sujet viennent de la fiche de rendement de Service Canada. Sur cette fiche, on indique qu'environ 84 p. 100 des personnes qui présentent une demande sont payées ou sont informées qu'elles n'ont pas droit aux prestations dans un délai de 28 jours. J'en conclus que 16 p. 100 ne reçoivent pas de prestations dans les 28 premiers jours.

La SATCC n'a pas étudié dans le détail les mesures de rendement ni les liens qui existent entre ces mesures et la décision d'un apprenti de suivre ou non une formation technique. C'est un domaine que nous envisageons d'examiner davantage, mais la question revient continuellement dans les discussions avec les employeurs et les apprentis.

**Le président:** Monsieur Mills.

**M. Dan Mills:** J'ai, encore une fois, deux ou trois commentaires à faire.

Quelqu'un a parlé un peu plus tôt de légende urbaine. D'après mon expérience, les apprentis qui ont des problèmes au chapitre de l'assurance-emploi sont les plus susceptibles de communiquer avec moi, dans ma province, ou avec leur représentant parlementaire, que ce soit au niveau provincial ou fédéral. Selon la nature des rôles que nous jouons, ce sont les pires cas qui nous sont généralement présentés.

Comme Jeff l'a mentionné, beaucoup d'apprentis vont à l'école, reçoivent leurs prestations d'assurance-emploi à temps et terminent leurs études, mais il y a évidemment certaines personnes — peut-être 16 p. 100 — pour qui c'est différent.

Quand à la solution, j'ai mentionné le délai d'attente de deux semaines. Ce délai s'applique à la première période de fréquentation scolaire, mais non aux suivantes. On pourrait peut-être l'éliminer pour la première période.

L'attente de 28 jours pose également problème. Si elle était de 14 jours au lieu de 28, le système serait plus rapide.

L'autre chose, c'est la formation qu'il faut offrir tant aux apprentis qu'aux employeurs. Bien souvent, lorsqu'il y a un accident de parcours, c'est parce que l'apprenti ou l'employeur n'a pas rempli les formulaires correctement. Dans certains cas, l'employeur n'a même pas remis l'information, par exemple, le relevé d'emploi.

Je suggère qu'on examine le délai de deux semaines, les 28 jours, et qu'on songe à éduquer les apprentis et les employeurs quant à leur rôle et à la façon de franchir les étapes du système aussi efficacement que possible.

**Le président:** Merci, monsieur Mills.

Monsieur Daniel, si vous avez une question, vous pouvez la poser.

**M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC):** Merci beaucoup.

Merci aux témoins d'être présents et de se soumettre à un barrage de questions.

Vous avez tous les deux parlé des possibilités qu'ont les employeurs de s'engager auprès des apprentis, c'est-à-dire de fournir des emplois à des apprentis.

Pourriez-vous me dire, l'un ou l'autre d'entre vous, si, à votre avis, le gouvernement fédéral pourrait encourager les employeurs à participer davantage aux programmes d'apprentissage?

**Le président:** Monsieur Ritter.

**M. Jeff Ritter:** Il y a un aspect qui touche à la promotion. Nos données montrent qu'il est avantageux pour un employeur d'engager des apprentis et de se doter d'une main-d'œuvre qualifiée au sein de son entreprise, que c'est un investissement qui rapporte. Ce serait utile de promouvoir l'importance d'avoir une main-d'œuvre qui a reçu une formation très poussée, et le gouvernement du Canada pourrait certainement participer à cet effort de promotion.

Nous avons parlé un peu plus tôt des exigences qui pourraient être établies dans les appels d'offres, pour imposer cette condition. Ce serait une mesure positive.

Je crois que ce sont deux possibilités distinctes.

• (1145)

**Le président:** Monsieur Mills.

**M. Dan Mills:** Je vais vous présenter mes quatre suggestions.

Premièrement, le gouvernement fédéral offre un crédit d'impôt de 10 p. 100 aux employeurs. Je dirais que cette mesure a eu un succès mitigé. On pourrait peut-être améliorer les choses, par exemple en augmentant le crédit d'impôt ou en l'offrant aussi aux apprentis. À l'heure actuelle, il est limité aux apprentis de première ou de deuxième année. Il pourrait être élargi. Les employeurs disent que c'est un peu trop compliqué pour un petit employeur et que certains ne se donnent pas la peine d'en faire la demande.

Une autre option pour le gouvernement fédéral, ce sont les subventions, qui influencent directement les apprentis. Jeff Ritter en a parlé un peu plus tôt. Ces subventions sont offertes aux apprentis lorsqu'ils terminent le module un, le module deux, et ensuite lorsqu'ils finissent leur formation. Une mesure semblable pourrait être offerte aux employeurs. Une subvention pourrait être offerte directement à un employeur qui assure une formation complète à un apprenti ou qui l'aide à progresser.

Troisièmement, en ce qui a trait à l'aide du gouvernement fédéral, RHDCC offre en général un excellent soutien au Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage par l'intermédiaire du secrétariat du Sceau rouge. Une aide soutenue à ce ministère et à ce groupe profiterait certainement à tout le monde au Canada, ainsi qu'au Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, qui représente les provinces, les territoires et le gouvernement fédéral. Le gouvernement fédéral pourrait offrir une aide dans ce sens.

Quatrièmement, je reprendrais à mon compte les commentaires de M. Ritter au sujet de la promotion du programme. Je crois qu'il y a de formidables possibilités. L'industrie nous a dit qu'elle veut participer. Les provinces et les territoires nous ont dit la même chose. Le gouvernement fédéral également. Il y a des occasions extraordinaires de promouvoir les corps de métier, le programme du Sceau rouge, la reconnaissance professionnelle et l'apprentissage partout au pays. Je crois que tout le monde serait prêt à participer à cet effort, soit en nature, soit financièrement.

**M. Joe Daniel:** J'ai une autre question.

**Le président:** Bien sûr, allez-y.

**M. Joe Daniel:** L'autre défi qui se pose, c'est qu'à certains endroits comme en Grande-Bretagne et en Europe, l'apprentissage commence généralement dès l'école secondaire. Or, de nombreux témoins nous ont dit que les programmes d'apprentissage intéressent davantage les adultes. Cette situation cause certains problèmes.

Pouvez-vous nous parler davantage des problèmes qui se posent pour les personnes qui sont plus âgées et qui ne terminent pas leur apprentissage?

**Le président:** Merci de poser cette question.

Nous allons commencer avec vous, monsieur Ritter, et nous allons conclure notre séance après avoir entendu vos réponses.

**M. Jeff Ritter:** C'est une excellente question.

Les systèmes d'apprentissage dans les pays de l'Union européenne existent depuis très longtemps. Ils s'inscrivent dans le prolongement de l'éducation publique. Au Canada, les systèmes d'apprentissage ont été structurés pour les adultes, surtout pour les vétérans de la Seconde Guerre mondiale. Dans la plupart des provinces, les premières écoles de formation professionnelle ont été créées dans les années 1960 pour les élèves des écoles publiques qui n'étaient pas portés sur les études et dont la réussite reposait sur l'application rapide des notions apprises.

La clé du succès du système d'apprentissage, c'est qu'il s'agit d'un programme de formation en milieu de travail axé sur l'employeur ou sur les personnes qui occupent un emploi à temps plein. Changer ce système impliquerait une refonte fondamentale de la plupart de nos établissements d'enseignement.

À mon avis, le système que nous avons en place fonctionne assez bien, et nous pouvons nous appuyer sur ce succès.

**Le président:** Monsieur Mills, aimeriez-vous dire un dernier mot?

**M. Dan Mills:** Merci beaucoup.

Je suis tout à fait d'accord avec vous. Je n'ai pas vu les plus récentes données, mais je crois que l'âge moyen d'un apprenti est de 26 ans au Nouveau-Brunswick et qu'il est de 27 ou 28 ans dans l'ensemble du Canada. Il y a certainement un écart entre 18 et 26 ou 28 ans. Ce sont de huit à dix années de carrière qui sont perdues à faire autre chose. Il y a donc assurément un défi à relever sur ce plan.

Je n'en suis pas certain, mais je soupçonne que ces travailleurs plus âgés ont plus de succès. Ils ont une certaine expérience de vie et ils sont capables de naviguer dans le système de formation, le système d'assurance-emploi, le système d'emploi, ce genre de choses, mais il y a un certain nombre de défis à relever.

Je reviens à l'une des observations que j'ai faites un peu plus tôt. Au bout du compte, il faut influencer les enseignants, les parents et les conseillers en orientation, parce que ce sont eux qui interagissent avec les apprentis potentiels, de la maternelle jusqu'en 12<sup>e</sup> année.

Pour ce qui est de l'exemple européen, je dirais que, parmi toutes les provinces, c'est probablement le Québec qui s'en rapproche le plus. Je crois que le Québec réussit beaucoup mieux à intéresser les jeunes dès la 9<sup>e</sup> ou la 10<sup>e</sup> année et à les diriger vers un métier. Heureusement ou malheureusement, les autres provinces et territoires suivent plutôt un modèle nord-américain qui, comme Jeff l'a dit, est davantage axé sur les adultes.

Je crois qu'on peut tirer quelques leçons du modèle québécois, un modèle qui existe déjà au Canada.

● (1150)

**Le président:** Merci beaucoup d'avoir comparu devant le comité et de nous avoir fait part de vos judicieux commentaires. Nous allons certainement en tenir compte dans notre rapport.

Nous avons un autre sujet à traiter ici, alors je vais suspendre nos travaux jusqu'à la prochaine partie de notre séance à 12 h 45, ou peut-être un peu plus tard.

Merci, messieurs. Nous allons suspendre nos travaux pendant quelques instants pour nous assurer de la présence de la prochaine délégation qui doit comparaître devant nous. Cela étant dit, je vais suspendre cette partie de notre séance.

*[La séance se poursuit à huis clos.]*

---





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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

---

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