



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des finances

FINA • NUMÉRO 028 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 3 avril 2014

Président

M. James Rajotte

Comité permanent des finances

Le jeudi 3 avril 2014

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. James Rajotte (Edmonton—Leduc, PCC)): La séance est ouverte. Bienvenue à la 28^e séance du Comité permanent des finances. Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous poursuivons notre étude sur l'emploi chez les jeunes au Canada.

Cet après-midi, nous accueillons cinq témoins. Je tiens à vous remercier tous de participer aux travaux de notre comité.

Voici l'ordre des témoins. Nous accueillons d'abord Christopher Smillie, conseiller principal, Relations gouvernementales et affaires publiques, Département des métiers de la construction, FAT-CIO. Vient ensuite la présidente de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, Mme Dianne Woloschuk. Puis, nous accueillons le président national du Syndicat canadien de la fonction publique, M. Paul Moist. Ensuite, de Restaurants Canada, qui est sa nouvelle appellation, nous accueillons la vice-présidente, Affaires gouvernementales, Mme Joyce Reynolds. Enfin, de la Banque royale du Canada, nous accueillons la vice-présidente, Services d'apprentissage RBC, Mme Susan Uchida.

Nous vous souhaitons la bienvenue.

Vous aurez tous cinq minutes pour vos remarques liminaires.

Nous commencerons par M. Smillie. Nous vous entendrons à tour de rôle, puis nous passerons aux questions des membres.

M. Christopher Smillie (conseiller principal, Relations gouvernementales et affaires publiques, Département des métiers de la construction, FAT-CIO): Merci beaucoup.

Je présente d'abord mes excuses aux membres du comité et aux autres témoins. J'ai assisté hier soir au gala La politique et l'écrit. J'ai la voix un peu nasillard en raison du vin rouge que j'ai bu.

Je vous remercie de l'invitation. Les Syndicats des métiers de la construction, bureau canadien, représentent près de 550 000 membres de partout au Canada qui oeuvrent dans tous les métiers spécialisés imaginables. Nous avons reçu l'invitation de vous parler de l'emploi chez les jeunes, question qui nous tient très à coeur.

L'emploi chez les jeunes au Canada est une question complexe. Je vais essayer de vous donner une vue d'ensemble de notre organisation et de quelques-unes de nos expériences collectives dans le domaine de la construction. Je vous ferai part de ce que nous avons appris récemment suite à notre participation à un voyage d'études en Allemagne et au Royaume-Uni. En consultant la liste des témoins de séances précédentes, je constate que certains membres de la délégation ont déjà comparu devant vous. Je vous épargnerai donc la plupart des détails horribles de ce voyage.

Si je me livrais à un jeu d'association de mots, à la mention de l'emploi chez les jeunes, formation serait le premier mot qui me viendrait à l'esprit. La formation, l'emploi et en bout de ligne le succès sont tous inextricablement reliés. Présentez-moi un groupe de

jeunes qui n'ont pas accès ou très peu à la bonne formation, et leurs perspectives d'emploi ne sont pas difficiles à connaître. Présentez-moi un groupe de jeunes qui a accès à l'information sur les options en matière de formation et une formation réelle pour des emplois réels dans l'économie et c'est une tout autre histoire.

L'emploi et les perspectives d'emploi dépendent de l'éducation et de la formation offertes. La façon dont ces possibilités de formation sont liées à l'industrie est la clé de voûte incontournable. En droit, vous avez besoin d'un LL. B. pour devenir avocat. Dans les métiers spécialisés, vous avez besoin d'un E-M-P-L-O-I.

Voici rapidement quelques mesures de politique publique qui, selon nous, amélioreraient de façon marquée les perspectives d'emploi pour les jeunes au Canada.

Il faut inciter les entreprises à engager des apprentis. Dans le domaine de la construction, dans notre univers, moins de 20 % des entreprises embauchent des apprentis. L'analyse de rentabilité est évidente dans le cas des apprentis. Les entreprises peuvent faire plus d'argent avec des apprentis qu'avec des compagnons et compagnes d'apprentissage. Les marges sont plus fortes dans le cas de ces employés et elles peuvent demander plus d'argent à leurs clients pour avoir des apprentis sur place.

Quant à ceux qui s'y opposent et qui disent qu'il ne sert à rien d'investir dans les jeunes à cause du maraudage ou parce que leur entreprise est trop petite pour pouvoir donner de la formation, c'est tout simplement faux. Si le travail est intéressant et si les travailleurs reçoivent une bonne formation, personne ne va quitter son emploi pour une augmentation de 2 \$ l'heure chez un autre employeur. Les gens gardent leur emploi parce qu'une entreprise investit dans leur perfectionnement. Les recherches nous indiquent que la mobilisation et le maintien en poste des employés augmentent avec les investissements dans les ressources humaines de votre entreprise, un problème qui se crée automatiquement avec le maraudage.

Voici quelques-uns des principaux enseignements de ce voyage en Allemagne.

L'un des points que j'ai trouvé des plus intéressants est que les petites entreprises se regroupent et forment un consortium dirigé par la chambre de commerce. Ces consortiums et la chambre de commerce ont un rôle à jouer dans la formation des jeunes et il leur incombe de les former et de planifier. Nous croyons que cette forme d'efforts concertés est nécessaire au Canada, soit par la Chambre de commerce au Canada, soit par un autre groupe qui pourrait ajouter de la valeur au système en en prenant la direction, tout comme on le fait en Allemagne — quelque chose qui est facile à mettre en oeuvre dans notre système au Canada.

La deuxième chose que nous avons remarquée en Allemagne, c'est qu'il y a des formateurs financés par le gouvernement pour s'assurer que les connaissances transférées des compagnons et compagnes d'apprentissage — ce qu'ils appellent des *meisters* en Allemagne — aux apprentis le sont de façon appropriée. Dans la construction, les compagnons et les compagnes d'apprentissage ne sont pas nécessairement des enseignants. Ce sont les personnes qui ont gravi les échelons. Elles possèdent les compétences et elles détiennent les permis, mais elles ne sont pas nécessairement douées pour transférer ces compétences aux autres.

J'espère que vous n'avez pas entendu hier ce que je suis en train de vous dire.

Saviez-vous qu'en Allemagne, 50 % des jeunes choisissent les métiers spécialisés, et que 50 % choisissent les études? Il y a des voies de sortie entre les systèmes pour les jeunes à mesure qu'ils progressent dans le système...

• (1535)

Le président: Il vous reste une minute.

M. Christopher Smillie: Si l'un des volets ne donne pas les bons résultats, ils peuvent passer d'un système à l'autre. Au Canada, on parle davantage d'un rapport de l'ordre de 15:85. C'est donc dire que 15 % des jeunes choisissent les métiers spécialisés.

En ce moment, au Canada, nous comptons environ 100 000 apprentis dans les métiers de la construction. Ils travaillent à plein temps. Ils gagnent 30 \$ de l'heure et à mesure qu'ils avancent ils obtiennent des augmentations de 10 à 15 %. Nous ne pouvons pas obtenir des entreprises qu'elles engagent plus d'apprentis. On compte 85 000 entreprises dans le domaine de la construction au Canada, ce qui ne comprend pas sans compter les ateliers de deux ou trois personnes.

Pour chaque apprenti engagé par un de nos employeurs, quatre personnes n'ont pas obtenu de place. Imaginez ces personnes qui lisent dans le journal qu'il y a une pénurie de travailleurs spécialisés ou qu'il y a des déséquilibres de compétences au Canada. Donc, pour chaque apprenti que nous avons engagé, quatre personnes ont été refusées.

Nous aimerions que des modifications soient apportées dans la façon dont le système d'éducation est géré au Canada. Il nous faut des résultats reliés au marché du travail et à l'économie, et non pas de la formation tout simplement pour donner de la formation. Il nous faut un gouvernement central qui tient les provinces redevables des fonds qu'elles reçoivent. Je pourrai aborder quelques-uns de ces aspects au moment des questions.

Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Smillie.

Mme Woloschuk a maintenant la parole.

Mme Dianne Woloschuk (présidente, Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants): Bonjour.

Au nom des 17 organisations membres de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants qui, collectivement, représentent plus de 200 000 enseignants et enseignantes, je vous remercie de l'occasion qui m'est donnée de présenter notre mémoire.

En tant qu'enseignante, j'ai travaillé pendant 30 ans dans les écoles secondaires de la Saskatchewan. De nombreux élèves avec lesquels j'ai travaillé occupaient un emploi à temps partiel pendant leurs études. Quelques-uns d'entre eux savaient exactement ce qu'ils voulaient faire plus tard tandis que d'autres n'en avaient vraiment aucune idée et avaient besoin d'orientation et de soutien.

J'ai trois enfants, dont un qui commence son premier emploi dans le domaine de son choix, quoique à temps partiel. Pour joindre les deux bouts, il a un deuxième emploi. Notre deuxième fils et notre fille sont encore aux études, à l'université. Le contexte actuel du taux de chômage et de sous-emploi élevé chez les jeunes au Canada justifie que mon mari et moi soyons inquiets pour eux et leur avenir.

Les statistiques sont inquiétantes : un taux de chômage moyen chez les jeunes de 13,7 % en 2013, 2,3 fois le taux pour les travailleurs de 25 à 54 ans, soit le deuxième écart en importance depuis 1977; pour sa part, le sous-emploi est un problème croissant qui, selon le Congrès du travail du Canada, se situe à 27,7 % pour le groupe des 15 à 24 ans, soit plus du double du taux de chômage publié. De plus en plus, les emplois disponibles sont précaires, temporaires, moins bien rémunérés et offrent peu sinon pas d'avantages sociaux.

Les jeunes Canadiens ont de la difficulté à trouver un travail valorisant qui est bien rémunéré et qui leur permet de mener une vie productive. Tout le monde devrait pouvoir gagner un salaire suffisant. Par exemple, dans ma profession, à certains endroits au pays, un jeune enseignant peut devoir travailler jusqu'à cinq ans à occuper un emploi précaire temporaire ou à temps partiel avant d'obtenir sa permanence à plein temps. Même là où des postes sont disponibles, d'autres facteurs peuvent intervenir et influencer sur l'accessibilité d'un emploi. Par exemple, dans le Nord, vous pouvez trouver du travail, mais il n'y a pas de logements disponibles.

L'éducation a de toute évidence un rôle important à jouer pour aider les enfants et les jeunes à acquérir un ensemble de compétences qui leur sera d'une grande utilité dans leur vie personnelle et leur vie professionnelle plus tard. Le niveau de scolarisation a une incidence directe sur une foule d'indicateurs de succès, notamment des bons emplois, une meilleure santé, des rapports plus stables et de faibles taux d'incarcération.

Au Canada, les étudiants ont l'avantage de compter sur un système d'éducation public de grande qualité qui a donné des résultats uniformes à un niveau élevé relativement à des mesures internationales comme le Programme international pour le suivi des acquis des élèves, sous l'égide de l'OCDE. Les élèves canadiens, à la fin de leurs études secondaires, possèdent des compétences fondamentales souples au niveau de la pensée critique, de la résolution de problèmes, d'aptitudes à la recherche et de l'apprentissage continu.

Cette semaine, mardi pour être plus précise, on lisait dans *The Globe and Mail* que les étudiants canadiens s'étaient classés au premier rang parmi les étudiants de langue anglaise à un examen international du PISA sur les aptitudes à résoudre des problèmes. Le ministre de l'Éducation de l'Alberta, Jeff Johnson, président du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada), a dit ceci : « le rapport confirme également que les Canadiens de 15 ans qui obtiennent de bons résultats à la résolution de problèmes ont aussi tendance à bien réussir dans les matières de base, ce qui laisse entendre que la façon d'enseigner les mathématiques, la lecture et la science dans les salles de classe canadiennes prépare bien les élèves à relever les défis de la vie. »

Dans l'avenir, les Canadiens seront bien placés pour s'adapter à mesure que l'économie génère de nouveaux types d'emplois. Les jeunes Canadiens sont bien préparés au travail, mais il n'y a pas de travail pour eux. Les employeurs doivent être prêts à prendre la relève là où le système d'éducation se termine et offrir une formation rémunérée, des occasions d'apprentissage et d'autres types de possibilités relativement au travail précis dont ils ont besoin en tant qu'employeurs.

La FCE fait donc les recommandations suivantes :

Premièrement, que le gouvernement canadien élabore une stratégie nationale de création d'emplois, l'accent devant être mis sur le chômage et le sous-emploi chez les jeunes. Cette stratégie doit être élaborée en partenariat avec les employeurs et les organisations syndicales et tenir compte d'un vaste éventail de programmes sociaux, notamment l'élimination des stages non rémunérés dans le cadre de la solution pour régler le problème de chômage et de sous-emploi chez les jeunes.

Deuxièmement, de se servir des statistiques existantes et de celles que vient de créer Statistique Canada pour dépeindre avec plus de précision la véritable nature du chômage et du sous-emploi, en fonction de normes de mesure reconnues à l'échelle internationale.

Troisièmement, que des modifications soient apportées au programme d'assurance-emploi et à d'autres programmes gouvernementaux liés à l'emploi afin d'augmenter l'accès et la disponibilité pour les jeunes, y compris faire explicitement le lien entre les jeunes et les industries à la recherche de travailleurs et améliorer le financement de l'apprentissage et d'autres programmes de formation sur le tas rémunérée.

Merci.

• (1540)

Le président: Merci de votre exposé.

Je cède maintenant la parole à M. Moist.

M. Paul Moist (président national, Syndicat canadien de la fonction publique): Merci, monsieur le président.

Permettez-moi tout d'abord de féliciter le comité d'avoir choisi cette question. Le SCFP a l'honneur de représenter environ 625 000 Canadiens, des dizaines de milliers de travailleurs plus jeunes dans tous les secteurs de la fonction publique. Nous pensons que la fonction publique est une option viable pour les jeunes Canadiens qui y aspirent.

Lors de ses audiences précédentes, le comité a pris connaissance de toutes les statistiques émanant des quatre coins du pays. Le taux de chômage chez les jeunes est deux fois et demie plus élevé que le taux de chômage mesuré, et certains soutiennent que le sous-emploi chez les jeunes est supérieur au nombre de jeunes officiellement en chômage.

Comme ma collègue vient de le dire, nous n'avons aucune idée du nombre de stages non rémunérés au Canada. Selon des documents récents, il y aurait de 100 000 à 300 000 stages non rémunérés. Les jeunes travailleurs composeraient la vaste majorité de ces stages. Selon Services économiques TD, cette situation vient à un prix énorme, soit 1,3 % du PIB dans le cas du chômage chez les jeunes, et 20 milliards de dollars annuellement. Tous les Canadiens devraient s'en soucier, y compris les syndicats.

Que fait le gouvernement à ce sujet? Nous avons quatre brefs points à souligner, puis nous serons prêts à répondre à vos questions.

Premièrement, offrir de meilleures perspectives d'emploi aux jeunes à la fonction publique dans la mesure du possible, et ne pas essayer de créer une fonction publique fédérale à deux vitesses.

Deuxièmement, n'enlevez pas des possibilités d'emploi qui iraient autrement aux jeunes par d'autres politiques visant le marché du travail ou par l'absence d'autres programmes sociaux importants. En d'autres mots, nous disons qu'il y a de nombreux travailleurs vieillissants qui restent au sein de la population active parce qu'ils n'ont pas accès à un régime de pension viable. *The Globe and Mail* s'est joint à nous ainsi que bien d'autres pour dire qu'une bonification

du Régime de pensions du Canada permettrait aux gens de quitter graduellement le marché du travail et de libérer ainsi quelques emplois pour les jeunes.

Avant que M. Carney ne quitte pour le Royaume-Uni, il avait bien des choses à dire au sujet du programme des travailleurs temporaires étrangers — plus particulièrement ce qu'il n'était pas censé faire. Il n'était pas censé subventionner un employeur au Canada qui offre des emplois peu rémunérateurs.

Troisièmement, offrir une planification et une formation proactives de la population active à l'échelle nationale de façon à créer des emplois de qualité, et ce en collaboration avec l'industrie, les syndicats, les établissements d'enseignement et les institutions de recherche.

Nous tenons à remercier et à féliciter le gouvernement fédéral. Il a posé des gestes positifs afin d'élargir l'aide financière disponible pour des programmes de formation d'apprentis par des subventions, le prêt canadien aux apprentis et des mesures fiscales. Collectivement, en tant que société, y compris le gouvernement fédéral à tous les paliers, nous devons agir pour permettre à tous les étudiants de s'instruire et de devenir qualifiés, ce qui comprend les frais de scolarité pour les études postsecondaires.

Le gouvernement fédéral devrait fournir des fonds aux organisations qui appuient la planification de collaboration à long terme. Nous avons été témoins de l'élimination de conseils sectoriels, dont le Conseil canadien sur l'apprentissage. À long terme, nous estimons que cette mesure est contre-productive.

Finalement, monsieur le président, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux devraient augmenter le soutien direct à l'emploi chez les jeunes. Il faudrait augmenter les fonds fédéraux disponibles par le biais de la Stratégie emploi jeunesse.

Au Canada, les gouvernements pourraient envisager d'offrir aux jeunes travailleurs une garantie jeunesse. Nous lisons que le Conseil européen garantit six milliards de dollars pour une garantie jeunesse à l'échelle de l'Europe. L'Autriche a été le premier pays à la mettre par écrit. En tant que société, ce programme mérite d'être lu et envisagé. Il pourrait sembler dispendieux —10 000 \$ par jeune travailleur —mais je pense que ce n'est pas grand-chose comparativement au prix que nous payons pour le chômage chez les jeunes. Les initiatives européennes méritent que nous les envisagions ici au Canada.

Merci, monsieur le président.

• (1545)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Moist.

Madame Reynolds, vous avez la parole.

Mme Joyce Reynolds (première vice-présidente, Affaires gouvernementales, Restaurants Canada): Merci.

Je suis très heureuse de comparaître devant vous aujourd'hui, pour la première fois, au nom de Restaurants Canada. Comme l'a mentionné le président, j'ai représenté l'industrie à de nombreuses reprises devant votre comité au nom de l'Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires, ou ACRSA, et nous sommes très enthousiasmés d'avoir un nouveau visage et un nouveau nom. Nous continuons de représenter l'un des plus importants secteurs de l'économie canadienne dont les ventes s'élèvent à 68 milliards de dollars et qui compte plus de 1,1 million d'employés. C'est plus que les pêches, l'exploitation forestière, les services publics, l'exploitation minière et l'agriculture ensemble. À tout cela, on ajoute 257 000 personnes qui sont employées indirectement en tant que fournisseurs de l'industrie. Les 33 000 membres de Restaurants Canada comprennent des indépendants et des chaînes de restaurants à service complet et à service rapide, des traiteurs, des bistros et des fournisseurs de services alimentaires dans les écoles, les hôpitaux et d'autres établissements.

Les restaurants fournissent plus de premiers emplois que n'importe quel autre secteur; 22 % des Canadiens ont obtenu leur premier emploi dans le secteur de la restauration. Aucune autre industrie aide plus d'étudiants à payer leurs études, ou travaille avec plus de jeunes pour leur permettre d'acquérir de précieuses compétences professionnelles. À l'heure actuelle, les restaurants au Canada emploient près de 488 000 jeunes de moins de 25 ans; c'est un emploi sur cinq chez les jeunes. Les restaurants constituent une excellente école de formation pour toutes les carrières. Ces emplois enseignent les compétences générales appréciées par les employeurs, qui peuvent être plus importantes pour la carrière d'un jeune et pour sa vie professionnelle à long terme que certaines compétences professionnelles, notamment la fiabilité, la communication, la responsabilité personnelle, le travail d'équipe de même que la résolution de problèmes et la créativité. Notre industrie fournit ce premier échelon très important de la carrière de milliers de Canadiens.

Selon une récente étude de Statistique Canada intitulée « La dynamique du chômage chez les jeunes Canadiens », une proportion significative de jeunes chômeurs sont des personnes entrant une première fois sur le marché du travail, le plus souvent après avoir complété un parcours scolaire. Ces jeunes n'ont jamais travaillé et vivent la plupart du temps une période de chômage plus ou moins longue avant de décrocher un premier emploi. En 2012, plus de 28 % des jeunes chômeurs âgés de 15 à 24 ans n'avaient jamais travaillé. Ce qu'il faut retenir, c'est que vous ne pouvez pas sous-estimer l'expérience au niveau de la préparation d'un curriculum vitae que les emplois dans le secteur de la restauration procurent. Les jeunes qui acquièrent de l'expérience de travail tout en étudiant sont plus susceptibles de trouver un emploi, que ce soit dans un autre domaine ou que ce soit de l'avancement dans mon secteur. Il existe de nombreux cheminements de carrière dans l'industrie de la restauration, depuis les chefs jusqu'aux comptables en passant par les propriétaires et les PDG.

Donc, comment améliorons-nous les résultats au niveau de l'emploi chez les jeunes? J'ai quelques recommandations à vous faire. Les membres de Restaurants Canada ont toujours dit que les charges sociales sont un obstacle à la création d'emplois car elles représentent une taxe sur les emplois, mais elles constituent aussi la forme la plus régressive d'imposition. Les personnes qui se situent au plus bas niveau de l'échelle salariale paient proportionnellement le plus d'impôts. Les jeunes de moins de 25 ans forment un pourcentage élevé de Canadiens à faible revenu. C'est parce qu'ils ont tendance à recevoir une rémunération inférieure jusqu'à ce qu'ils puissent acquérir l'expérience de travail et les compétences. En outre,

ils préfèrent souvent des arrangements souples, comme des quarts à temps partiel, étant donné qu'ils équilibrent leur travail et leurs études.

Les jeunes de moins de 25 ans sont les plus vulnérables aux caprices des charges sociales élevées. Ils sont les plus susceptibles d'être oubliés pour des emplois et sont plus nombreux que la moyenne à perdre leur emploi. Le caractère régressif des charges sociales ne fait qu'aggraver leurs problèmes puisqu'elles découragent leur embauche à cause du taux d'imposition, comparativement à leur salaire, qui est disproportionnellement élevé. Les jeunes Canadiens sont les victimes d'un taux de chômage qui est constamment plus de deux fois celui des adultes. En février 2014, il s'élevait à 13,6 %, comparativement à 5,9 % pour les plus de 25 ans.

En conséquence, Restaurants Canada propose un nouveau programme d'embauche des jeunes pour remplacer le crédit pour l'embauche visant les petites entreprises en place en 2011, 2012 et 2013. Cela signifierait que les employeurs pourraient recevoir, par rapport au nombre de jeunes à leur emploi l'année précédente, un crédit d'impôt pour cotisations d'assurance-emploi pour l'embauche de jeunes de 25 ans et moins. Une solution à plus long terme serait de prévoir une exemption de base de l'année dans le programme d'assurance-emploi, modélisée d'après l'exemption de base du RPC. Il s'agit-là d'une façon rentable d'accorder un allègement ciblé des charges sociales aux groupes les plus pénalisés par cette forme d'imposition : les travailleurs arrivant sur le marché du travail et les entreprises à prédominance de main-d'œuvre. En même temps, une application universelle fait en sorte que cette mesure est juste et facile à administrer.

L'EBA fait référence aux gains annuels auxquels des cotisations ne s'appliquent pas, et elle pourrait être de l'ordre de 2 000 à 3 000 \$. Le moment pour mettre en place une EBA est excellent puisque le fonds de l'assurance-emploi serait excédentaire à compter de 2015. Cette mesure aiderait les employeurs à augmenter leurs effectifs de façon à donner à plus de jeunes des postes de niveau d'entrée et à les garder dans ces emplois.

• (1550)

En conclusion, les emplois dans les restaurants sont souvent dépeints comme étant inférieurs ou moins importants pour la société que d'autres, alors qu'en réalité ils offrent des perspectives de carrière à long terme et constituent un tremplin pour des carrières dans d'autres domaines.

J'ai avec moi deux publicités de Centraide. Il nous faut des politiques qui traduisent cette vision de l'industrie de la restauration et non pas cette autre vision. Je vais faire circuler ces publicités.

Si vous percevez nos emplois comme une école de formation et une porte ouverte aux possibilités, nous vous prions de tenir compte de nos recommandations pour modifier le programme d'assurance-emploi.

Le président: Merci beaucoup, madame Reynolds.

Je cède maintenant la parole à Mme Uchida.

Mme Susan Uchida (vice-présidente, Services d'apprentissage RBC, Banque royale du Canada): Merci.

Bonjour, monsieur le président et membres du comité.

Je vous remercie de m'avoir invitée à m'adresser à vous relativement à l'emploi des jeunes.

Voici d'abord trois constatations clés d'un sondage réalisé en août 2013 par Ipsos Reid, pour le compte de RBC, auprès de diplômés de niveau universitaire et collégial. Il révèle que 73 % des diplômés interrogés ont indiqué que le manque d'expérience était un obstacle à l'obtention de leur premier emploi; 77 % ont indiqué que l'insuffisance de relations professionnelles faisait obstacle à l'obtention d'un premier emploi; et que parmi les nouveaux diplômés qui ont trouvé un emploi, près de la moitié ont indiqué que posséder de l'expérience professionnelle les avait aidés à amorcer leur carrière.

Il est donc clair que la transition des études à un emploi intéressant présente bien des difficultés pour les jeunes. Pour les aider à surmonter ces difficultés, nous devons déployer des efforts concertés pour favoriser l'emploi des jeunes.

À RBC, nous croyons qu'il faut investir dans la jeunesse. La promesse de don Les jeunes j'y crois! de RBC, un engagement de 100 millions de dollars sur cinq ans, vise à soutenir une vaste gamme de programmes dont l'objectif est de favoriser l'épanouissement des enfants et des jeunes au Canada. Depuis longtemps, nous embauchons des jeunes. Chaque année, nous embauchons plus de 2 400 jeunes à des postes permanents et offrons plus de 900 stages, programmes coopératifs et emplois d'été.

Aujourd'hui, je suis fière de présenter un nouveau programme en complément des mesures que nous prenons déjà pour favoriser l'emploi des jeunes : une occasion de stage rémunéré sur une période d'un an. Il s'agit du programme Lancement de carrière RBC. Nous croyons que ce programme intensif permettra de briser le cercle vicieux « pas d'expérience, pas d'emploi » dans lequel se retrouvent de nombreux jeunes diplômés.

Je vais d'abord vous présenter la structure et le format du programme Lancement de carrière, puis je vais décrire les trois principales façons dont celui-ci aidera les nouveaux diplômés à trouver un emploi intéressant.

RBC offre 100 stages rémunérés à de nouveaux diplômés des collèges et universités âgés de 24 ans ou moins, peu importe le programme ou la discipline. La première année, nous offrons des stages dans quatre provinces et 13 villes canadiennes. Le stage, qui se déroule sur une période de 12 mois, sera réparti en trois volets. Le premier volet, de six mois, vise à fournir une expérience de base en vente et service à la clientèle dans nos succursales bancaires de détail. Le deuxième volet, de trois mois, est l'élément unique de notre programme. Les participants, en tant qu'employés contractuels de RBC, seront affectés à un organisme de bienfaisance canadien local choisi par RBC. Le troisième et dernier volet, de trois mois aussi, vise l'acquisition d'expérience pratique dans un milieu professionnel au sein d'une entreprise.

Les participants seront appelés à effectuer des tâches dans le cadre d'un projet et à prendre connaissance de la vaste gamme de postes au sein des divers groupes fonctionnels, comme Finances, Ressources humaines et Exploitation, qui existent au sein des grandes entreprises.

Maintenant que j'ai expliqué la structure et le format du programme Lancement de carrière, voyons comment celui-ci favorisera la transition des études au monde du travail, comme je l'ai mentionné plus tôt. Il y a trois façons d'y arriver. Premièrement, le programme aide les participants à acquérir des aptitudes professionnelles telles que la collaboration, la communication et la pensée critique, grâce à des expériences de travail qui requièrent ces aptitudes ainsi que du mentorat et du soutien ciblés. Deuxièmement, les participants ont accès à un réseau et peuvent nouer des relations avec des professionnels chevronnés et influents. Troisièmement, ils

pourront acquérir une expérience professionnelle pratique dans les services bancaires aux particuliers, au sein d'un organisme sans but lucratif et dans un contexte de grande entreprise.

Les participants pourront se prévaloir d'une expérience intéressante et complète qui les aide à prendre des décisions concernant leur carrière et qui est attrayante pour les employeurs futurs.

Les jeunes Canadiens partagent notre enthousiasme pour ce programme. Nous avons reçu près de 5 000 demandes en l'espace de deux semaines et au terme d'un processus de sélection rigoureux, nous avons embauché 100 nouveaux diplômés qui ont commencé leur stage le 27 janvier.

En résumé, le programme Lancement de carrière RBC aide les nouveaux diplômés à surmonter les difficultés importantes auxquelles ils sont confrontés et à trouver un emploi intéressant. Nous savons très bien que l'embauche de 100 stagiaires ne suffira pas à elle seule à résoudre le problème, mais ce premier pas est important pour atteindre cet objectif. Nous encourageons les autres organisations des secteurs public et privé à se joindre à nous en vue de faire naître la confiance et l'enthousiasme chez les jeunes diplômés qui entrent dans le monde du travail.

Nous serions heureux de faire connaître tous les éléments de notre programme.

Nous souhaitons jouer un rôle positif pour favoriser l'emploi des jeunes au Canada et pour soutenir les leaders de demain.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de m'entretenir avec vous aujourd'hui.

•(1555)

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Chers collègues, nous passons à la première série de questions des membres.

[Français]

Monsieur Dubé, vous avez la parole.

M. Matthew Dubé (Chambly—Borduas, NPD): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être ici parmi nous aujourd'hui.

Monsieur Moist, je vous ai entendu parler de la question des pensions. À la dernière réunion, on a entendu un peu parler de cette histoire des pensions à deux vitesses pour les jeunes. C'est un problème de plus en plus évident.

Croyez-vous que ce type de pensions empire la situation du sous-emploi dans la mesure où les jeunes veulent préparer leur retraite et sont prêts à prendre des emplois moins bien rémunérés? Que pensez-vous de ce problème?

[Traduction]

M. Paul Moist: Merci beaucoup de la question.

Dans tout le débat sur les pensions, nous rejetons la notion selon laquelle il s'agit d'une charge sociale. Les cotisations que les travailleurs et les employeurs versent tout au long de leur vie ne sont pas des charges sociales; c'est le report d'une portion du salaire d'une personne en vue de ce qui nous attend inévitablement, la retraite. Voilà le premier point que je voulais souligner.

Deuxièmement, la notion voulant que l'économie canadienne ne pourrait pas soutenir une augmentation des cotisations au RPC — nous disons le RPC parce qu'il n'y aura pas de solution venant du secteur privé pour le parrainage de régimes de pension à prestations déterminées —, que cela nuirait à l'économie... Rien de tout cela ne s'est produit lorsque M. Martin a augmenté les cotisations afin de stabiliser le fonds à la fin des années 1990, et rien n'indique que le gouvernement ait en sa possession des preuves à cet effet. Cela ne nuirait pas à l'économie en ce moment.

Nous sommes devant deux enjeux distincts. Voulons-nous prendre des mesures positives pour mettre fin au chômage chez les jeunes et, deuxièmement, tout au long de notre vie professionnelle... Avant de commencer aujourd'hui, quelqu'un a mentionné le Groupe de travail sur la littératie financière qui était présidé par l'ancien dirigeant de la Sun Life, son nom m'échappe en ce moment — Don Stewart. J'ai comparé à Winnipeg devant lui.

Nous pensons qu'il s'agit d'un geste prudent, modéré. Il est passablement radical de penser que les gens devraient commencer à travailler et qu'à l'âge de 40 ans, ils commenceraient à songer à la retraite. Nous sommes beaucoup plus raisonnables dans le mouvement syndical. Nous croyons qu'il ne devrait pas y avoir de débat et que nous devrions tous commencer à épargner en vue de la retraite dès que nous entrons sur le marché du travail, c'est-à-dire une cotisation de notre part en tant que travailleurs, et une cotisation des employeurs.

L'autre question distincte est celle du taux de chômage épouvantablement élevé chez les jeunes, et nous pensons que d'autres mesures doivent être prises.

Finalement, je dirai que nous négocions au nom des jeunes travailleurs. Ils n'ont pas les mêmes avantages que les travailleurs à plein temps, mais nous aimons négocier dans le but d'obtenir un salaire suffisant pour les jeunes travailleurs. À Gatineau, nous avons comparé devant la Commission des relations de travail du Québec et nous avons demandé pourquoi 1 200 moniteurs de natation ne pouvaient pas être représentés par le SCFP. Nous avons obtenu gain de cause devant la Comité de l'équité salariale du Québec. Leur salaire horaire est passé de 10 \$ à 18 \$, et 18 \$ de l'heure n'est pas un salaire extravagant compte tenu des agréments exigés pour devenir un moniteur, et pour payer ses études universitaires.

M. Matthew Dubé: Quelle a été votre expérience pour ce qui est de la stigmatisation du point de vue de la rémunération? L'étude qui me vient toujours à l'esprit relativement à cette incidence est celle de la Banque TD. Elle traite des problèmes des jeunes travailleurs. Est-ce que vous, au SCFP, l'avez constatée dans le cas des chômeurs, en particulier la stigmatisation du point de vue de la rémunération et les conséquences à long terme qu'elle a, qu'il s'agisse des pensions ou tout simplement des principes de base voulant que les jeunes achètent des maisons et fondent des familles, et tout ce qui renforce nos collectifs?

M. Paul Moist: Je pense que de nos jours il faut beaucoup plus de temps pour démarrer et mon collègue des métiers de la construction l'a dit, la pire situation qui peut nous arriver, peu importe que nous soyons un jeune travailleur ou un travailleur d'âge moyen... Tout ce que j'ai lu en 30 ans de vie professionnelle... Si quelqu'un se blesse et nous ne pouvons pas le réintégrer sur le marché du travail et il passe un an ou deux sans travailler, c'est dix fois plus difficile de le réintégrer.

L'exemple européen dont j'ai parlé plus tôt a trait à une garantie. En Europe, on peut dire sans se tromper que le chômage chez les jeunes est pire qu'ici, et je ne suis pas très renseigné à ce sujet — j'ai

tout simplement essayé de me préparer en vue de votre audience d'aujourd'hui —, mais la garantie jeunesse en Europe, quatre mois après avoir perdu un emploi ou avoir quitté l'école, les moins de 25 ans devraient recevoir une bonne offre d'emploi, la possibilité de poursuivre leurs études, ou encore une formation d'apprenti ou un stage. Comment en sont-ils arrivés à quatre mois? C'est parce que chaque jour où vous ne travaillez pas après quatre mois, il est plus difficile de vous trouver du travail.

• (1600)

M. Matthew Dubé: Nous parlons de réintégration. Quand vous parlez d'une personne qui n'a pas travaillé depuis un an ou deux et que vous dites à quel point il est difficile de la réintégrer sur le marché du travail, est-ce que cette théorie s'applique également aux nouveaux diplômés? Est-ce que je comprends bien ce que vous nous dites?

Prenons un nouveau diplômé qui est sous-employé pendant un an ou deux tout simplement parce qu'il n'y a aucun poste disponible, il y a forcément une dégradation des compétences. D'autres témoins nous ont parlé de ce problème. Par exemple, s'agit-il d'un phénomène semblable dans le cas des travailleurs plus âgés qui ont été blessés et qui doivent réintégrer le marché du travail?

M. Paul Moist: Oui, je le pense. Ce phénomène n'a pas été étudié autant au Canada qu'il aurait dû, mais 10 % des membres du SCFP travaillent dans un établissement postsecondaire, un grand nombre d'entre eux dans des postes d'enseignement. À l'Université York, où nous avons malheureusement eu une grève de 13 semaines, 58 % de l'enseignement est donné par des membres du SCFP qui occupent des postes d'assistant à l'enseignement et qui ne peuvent pas obtenir de postes permanents. Le salaire moyen est inférieur à 30 000 \$ par année. Je vous parle de 58 % de l'enseignement donné à York, une université réputée. Les 65 000 membres du SCFP qui travaillent dans des universités un peu partout au Canada ne sont pas tous des enseignants, mais un grand nombre d'entre eux le sont. Il leur faut plus de temps pour commencer dans la vie.

[Français]

M. Matthew Dubé: En terminant, madame Reynolds, vous avez parlé de changements à l'assurance-emploi selon les besoins de votre secteur. J'ai peut-être manqué quelque chose, mais je ne suis pas certain de comprendre quelles étaient les demandes spécifiques que vous faisiez. Pourriez-vous élaborer rapidement à ce sujet?

[Traduction]

Mme Joyce Reynolds: Ce à quoi je fais référence dans le cas du programme d'embauche des jeunes est très semblable au crédit de l'assurance-emploi visant les petites entreprises. Si votre entreprise, qui était sous une certaine taille, prévoyait engager de nouveaux employés et augmentait son effectif au cours de l'année suivante par rapport à celui de l'année précédente, vous obteniez un crédit. Je suggère tout simplement d'appliquer le même principe, mais aux jeunes, de façon à ce que lorsque vous augmentez le nombre de jeunes à votre effectif d'une année à l'autre, vous obtenez un crédit.

L'autre aspect dont je parle est l'exemption de base de l'année, qui existe déjà dans le Régime de pension du Canada. En ce moment, si vous gagnez 2 000 \$ par année, vous pouvez récupérer vos cotisations à l'assurance-emploi par le biais de vos impôts sur le revenu. En réalité, seulement 23 % le font. Dans le cas de l'exemption de base de l'année, si vous gagnez 4 000 \$ par année, vous ne versez des cotisations que sur 2 000 \$, au lieu de...

Le président: Merci.

Je suis désolé, nous dépassons le temps alloué.

Chers collègues, je vous rappelle que nous prolongeons la durée des séries de questions aujourd'hui, mais assurons-nous de laisser suffisamment de temps.

Madame Reynolds, nous reviendrons sur cette question, j'en suis convaincu. Je sais que d'autres membres la poseront.

Monsieur Saxton, vous avez la parole.

M. Andrew Saxton (North Vancouver, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie également nos témoins d'être parmi nous aujourd'hui.

Ma première question s'adresse à Dianne Woloschuk, de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants.

Dianne, dans votre déclaration liminaire, vous nous avez suggéré d'envisager l'élimination des stages non rémunérés. Si nous éliminons les stages non rémunérés et si ces postes ne sont pas remplacés par des stages rémunérés, ne pensez-vous pas que des jeunes pourraient rater une occasion d'acquérir une expérience précieuse?

Mme Dianne Woloschuk: Je pense qu'il faudrait les remplacer par des stages rémunérés. Nous aimerions voir les employeurs recourir de plus en plus à ce genre de processus.

Je sais qu'il ne s'agit pas directement d'un stage, mais c'est tout simplement pour vous donner un exemple. Tous les étés, la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants engage un étudiant du programme coopératif. Ce que nous avons constaté cette année, c'est qu'il y avait plusieurs étudiants pour lesquels les responsables du programme recherchaient des postes, mais il n'y avait pas d'employeurs disponibles ou aucun employeur n'était disposé à les engager. Nous avons reçu des demandes répétées, même si nous avions déjà engagé un étudiant.

Il me semble que de telles occasions doivent être disponibles pour les jeunes. D'après mon expérience des programmes que nous offrons dans les écoles secondaires, où des élèves participent à des programmes d'acquisition d'expérience du travail, les employeurs sont habituellement très heureux du travail des élèves. Le fait de participer à ces programmes constitue une excellente expérience pour les élèves. Elle débouche souvent sur un emploi pour eux et elle suscite en général beaucoup d'enthousiasme de la part des jeunes, en particulier ceux qui songent à une formation dans les métiers.

Je suggérerais donc des stages rémunérés.

• (1605)

M. Andrew Saxton: Vous avez mentionné que vous pensez qu'ils devraient être remplacés, mais nous n'avons aucune garantie qu'ils le seraient et il y a une bonne chance que beaucoup d'entre eux ne le seraient pas.

Si je me fie à ce que vous dites, j'en déduis que vous êtes très en faveur de la subvention canadienne pour l'emploi car elle va offrir des occasions aux jeunes.

Mme Dianne Woloschuk: Une formation d'apprenti... oui.

Il me semble que la question que vous soulevez serait reliée à notre première recommandation, à savoir l'élaboration d'une stratégie nationale concernant le chômage et le sous-emploi chez les jeunes. Ce sont les questions qu'une telle stratégie pourrait aborder, du moins je l'espère.

M. Andrew Saxton: Merci.

Ma question suivante s'adresse à Susan Uchida, de Services d'apprentissage RBC.

Susan, dans votre déclaration liminaire, vous avez parlé du lancement par la RBC de 100 nouveaux stages rémunérés. Je vous en félicite. Je pense que ce sont d'excellentes nouvelles. Comme vous le savez, nous avons récemment conclu une entente avec les provinces pour lancer la subvention canadienne pour l'emploi. Évidemment, cela fera en sorte que le gouvernement fédéral et les provinces de même que le milieu patronal se retrouveront dans un partenariat pour la formation.

Pouvez-vous nous dire de quelle façon la RBC tirerait parti de la subvention canadienne pour l'emploi ou aiderait à y contribuer?

Mme Susan Uchida: Eh bien, à l'heure actuelle, ce programme précis est autofinancé au sein de la RBC, tout comme le sont aussi nos stages. Ils sont rémunérés à même nos budgets de responsabilité sociale d'entreprise. Nous ne participons pas aux programmes des gouvernements et nous ne demandons aucun financement aux gouvernements.

M. Andrew Saxton: D'accord. Cependant, pour ce qui est de l'acquisition des compétences dans le secteur financier... De toute évidence, la RBC compte des milliers d'employés et a besoin de beaucoup de formation chaque année. Voyez-vous une occasion de participer à la subvention canadienne pour l'emploi à l'égard de cette formation?

Mme Susan Uchida: Ce n'est pas mon domaine d'expertise, mais je vous dirais que nous avons avant tout géré ces expériences à même notre propre financement et nos propres budgets.

M. Andrew Saxton: D'accord, merci beaucoup.

Ma question suivante s'adresse à Joyce Reynolds.

Bienvenue, Joyce.

Vous mentionnez dans votre déclaration liminaire que les jeunes Canadiens obtiennent souvent leur premier emploi dans le secteur de la restauration. J'ai été l'un de ces Canadiens, à une certaine époque, et je peux vous assurer que j'ai acquis de nombreuses compétences très précieuses dans l'industrie de la restauration. Pour commencer, j'ai appris à servir les gens. J'ai appris à composer avec différents types de personnes — des personnes sobres, des personnes éméchées, et d'autres — et j'ai acquis des aptitudes qui m'ont appris énormément pour mon emploi actuel, en réalité.

Le président: À part les personnes présentes, évidemment.

Des voix : Oh, oh!

M. Andrew Saxton: Ce fut une bonne expérience et je peux vous assurer que c'est une excellente formation pour les jeunes Canadiens.

Je veux également vous demander quelle pourrait être l'incidence de la subvention canadienne pour l'emploi dans le secteur de la restauration.

Mme Joyce Reynolds: Nous avons un vaste éventail d'emplois dans notre industrie. Nous avons beaucoup d'emplois de débutant, comme je l'ai déjà mentionné, et nous avons des postes allant de spécialisation moyenne à haute spécialisation. Elle sera donc utilisée par différents membres de différentes façons.

Nous donnons beaucoup de formation sur le tas. La subvention ne s'appliquera pas à ces postes précis, mais pour quelques-uns de nos postes de cuisiniers et de chefs apprentis, je pense qu'elle sera très utile.

M. Andrew Saxton: Merci.

Vos avez également abordé dans votre déclaration liminaire la bonification du RPC qui a été proposée par des partis d'opposition ainsi que par d'autres personnes présentes aujourd'hui. Par exemple, Paul Moist recommandait une bonification du RPC.

Selon nos études et des études réalisées par d'autres personnes, une telle mesure risquerait d'éliminer de nombreux emplois. De fait, 70 000 emplois pourraient être en jeu d'après ce que nos études empiriques ont indiqué.

Que pensez-vous de la bonification du RPC?

Mme Joyce Reynolds: Comme je l'ai mentionné dans mes remarques, les charges sociales ont fait perdre des emplois dans notre secteur, et nous nous inquiétons d'une augmentation de ces charges. Oui, je comprends que pour la personne, il s'agit d'une cotisation à un fonds de retraite, mais dans le cas du secteur à prédominance de main-d'oeuvre, le coût rattaché aux cotisations au RPC et à l'assurance-emploi est important, même si je pense qu'il y a des mesures qui peuvent être prises pour aider les entreprises à prédominance de main-d'oeuvre. J'en ai mentionné quelques-unes dans mes remarques.

• (1610)

M. Andrew Saxton: Merci.

Monsieur le président, combien de temps me reste-t-il?

Le président: Vous avez 30 secondes.

M. Andrew Saxton: Très rapidement, monsieur Smillie, pouvez-vous nous parler de toutes les choses merveilleuses que vous avez apprises au sujet du programme allemand de formation d'apprenti lorsque vous étiez là-bas avec le ministre Kenney?

Le président: Oui, en 30 secondes, parlez-nous de l'Allemagne.

M. Christopher Smillie: Désolé, mon temps est écoulé. Non, je blague.

Des voix : Oh, oh!

M. Christopher Smillie : La leçon la plus importante que j'ai tirée est qu'il n'y a pas une seule formation qui se donne dans le système allemand sans qu'il n'y ait à l'autre extrémité un employeur qui a déjà accepté d'engager la personne. Que ce soit à l'école secondaire, dans un collège communautaire ou même à l'université, il n'y a pas un seul programme de formation en place sans raison. Tout est relié à un employeur, et les employeurs sont là avec les formateurs et avec les gouvernements pour déterminer les programmes d'études et pour déterminer les compétences qui seront nécessaires pour ces entreprises.

Mon temps est écoulé.

Le président: D'accord, merci.

Je suis convaincu que nous y reviendrons aussi.

Monsieur Brison, vous avez la parole.

L'hon. Scott Brison (Kings—Hants, Lib.): Merci.

Monsieur Smillie, que pouvons-nous faire au niveau fédéral pour les taux d'achèvement de la formation d'apprenti au Canada, et quel est d'après vous le principal problème à l'origine de cette situation?

M. Christopher Smillie: Pour le bénéfice du groupe, en ce qui concerne l'achèvement de la formation d'apprenti, nous avons de nombreuses personnes qui s'inscrivent aux programmes de formation d'apprenti, mais il y en a un bon nombre d'entre elles qui ne vont pas jusqu'au bout. Il y a deux façons d'aider à ce chapitre. Nous devons inciter ces personnes à aller jusqu'au bout de la formation. La subvention incitative aux apprentis donne des résultats pour les deux premières années. Nous pouvons facilement l'étendre à la troisième

et à la quatrième année. La plupart des apprentis au pays suivent des formations d'apprenti de quatre ou cinq ans, et cette subvention ne s'applique pas à eux.

Le deuxième problème est la mobilité. S'il y a un apprenti dans votre province qui, pour des raisons financières, ne peut pas se rendre là où se trouve le poste en Saskatchewan ou en Alberta, nous devons essayer de l'aider à se rendre là où est le travail. Il y a un avantage sur le plan de l'apprentissage et il y a un avantage économique. Cet apprenti en Nouvelle-Écosse n'est plus un prestataire de l'assurance-emploi et il va travailler et il commence immédiatement à payer de l'impôt sur le revenu. Que ce soit au moyen d'un crédit d'impôt ou d'une subvention à l'assurance-emploi au départ, amenez-les là où se trouve le travail afin qu'ils puissent faire leurs heures. Ces jours-heures sont interchangeable entre les provinces de sorte que vous pourriez partir de l'Ontario pour travailler à Fort McMurray, et les heures que vous travaillerez pour Syncrude compteront pour votre formation d'apprenti en Ontario.

L'hon. Scott Brison: Merci beaucoup.

Madame Woloschuk, d'un bout à l'autre du pays, je crois, dans la plupart des régimes provinciaux, nous donnons plus de diplômes d'enseignement qu'il y a de postes. Il y a une forme d'asymétrie entre le marché du travail actuel et le nombre d'enseignants que nous produisons.

De plus, plusieurs groupes ont témoigné devant le comité, notamment les collèges communautaires et les organisations représentant les écoles de métiers, et ils nous ont dit que la qualité de l'orientation dans les écoles d'un bout à l'autre du Canada n'est pas ce qu'elle a déjà été. Pourriez-vous nous dire ce que vous en pensez? Selon une proposition, un gouvernement national pourrait jouer un rôle dans la prestation de renseignements plus à jour sur le marché du travail de façon à aider à éclairer les décisions importantes prises par les jeunes — pour ce qui est du cheminement de carrière et des études —, ce qui est rendu nécessaire en raison de la diminution de la qualité des services d'orientation.

Mme Dianne Woloschuk: Je ne peux pas faire de commentaires sur des programmes précis dans chaque province, mais je peux vous parler de ma propre expérience dans ma province. L'éducation pour une carrière commence d'une façon très formelle lorsque les élèves sont en 9^e année, mais il y a aussi du travail qui se fait même plus tôt. Il y a beaucoup de travail qui est fait pour aider les élèves à créer des portefeuilles, à être sensibilisés au marché du travail, à réaliser les activités d'autoévaluation qui leur permettent de connaître leurs points forts, leurs préférences quant au lieu de travail qu'ils aimeraient, toutes ces choses, pour essayer de les organiser afin qu'ils sachent le genre de travail qu'ils aimeraient faire et quelles sont les exigences pour aller dans ce domaine.

On a toujours besoin de bons renseignements et s'ils venaient du gouvernement fédéral, je pense que les écoles y verraient une utilité et les utiliseraient.

L'hon. Scott Brison: Oui, les dernières données sur le marché publiées par Statistique Canada, par opposition à Kijiji, par exemple...

• (1615)

Mme Dianne Woloschuk: Oui. Je crois comprendre également que dans plusieurs provinces, l'éducation pour une carrière a gagné en importance et est devenue une priorité. Je pense donc que les provinces s'y emploient aussi.

L'hon. Scott Brison: Merci beaucoup.

Madame Reynolds, le Conference Board du Canada indique que la confiance accrue à l'égard des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur des services d'alimentation peut avoir contribué à la baisse des taux de chômage chez les jeunes entre 2008 et 2012. Est-ce bien le cas?

Vous avez mentionné quelques modifications à la politique publique qui pourraient aider, mais est-ce que l'augmentation du nombre de travailleurs étrangers temporaires a contribué à une diminution de l'emploi chez les jeunes?

Mme Joyce Reynolds: Les travailleurs étrangers temporaires représentent moins de 2 % des 1,1 million de travailleurs de notre industrie. Les besoins les plus essentiels, les graves pénuries de main-d'oeuvre, ont tendance à survenir dans l'Ouest canadien, tout particulièrement dans le Nord de l'Alberta. Il y a des enclaves un peu partout au Canada, mais les endroits les plus sollicités en ce qui nous concerne se trouvent dans l'Ouest canadien, là où les employeurs n'ont vraiment aucune autre option. Ils accueilleraient des jeunes travailleurs dans leur collectivité, mais ces travailleurs n'existent tout simplement pas, ou ils ne sont pas disponibles pour travailler dans ces collectivités. Pourtant, nous avons une situation à Toronto où un adolescent à la recherche d'un emploi va avoir de la difficulté à en trouver un dans notre industrie.

Donc, cela varie selon la région géographique concernée, et ce d'un bout à l'autre du pays.

L'hon. Scott Brison: L'industrie a de la difficulté à attirer et à garder des travailleurs dans des restaurants. Habituellement, est-ce que les employés débutants ont des régimes de pension? Est-ce que vous employeurs y voyiez?

Mme Joyce Reynolds: Encore une fois, en raison de la grande diversité de notre industrie, tout dépend du poste. Dans le cas des postes de débutant, non, il n'y en a pas. Les employés à temps partiel, les étudiants qui mettent de l'argent de côté pour payer leurs études, ces travailleurs ne sont pas intéressés à cotiser à un régime de pension. Certains d'entre eux...

Le président: Il vous reste 30 secondes.

Mme Joyce Reynolds: ... qui sont engagés n'ont l'intention de travailler dans l'industrie que pendant qu'ils sont aux études.

L'hon. Scott Brison: On pourrait soutenir qu'une bonification du RPC pourrait aider à uniformiser les règles du jeu et à faciliter la tâche de votre industrie d'attirer et de garder à son emploi des employés s'ils avaient effectivement accès à une pension de retraite du RPC qui leur permet de vivre.

Avez-vous dit 30, monsieur?

Le président: Vous aviez 30 secondes.

M. Scott Brison : J'avais 30 secondes.

Le président : Il vous en reste à peu près 10 maintenant.

L'hon. Scott Brison: Je tiens à féliciter la Banque royale, mais il nous faut plus d'entreprises qui posent des gestes semblables.

Y a-t-il une autre série de questions?

Le président: Il y en aura d'autres, mais il se peut que nous n'en obteniez pas une autre.

Des voix : Oh, oh!

L'hon. Scott Brison: Des mots durs.

Le président: Nous allons nous en tenir à des éloges, et nous y reviendrons.

L'hon. Scott Brison: Mme Uchida espère certainement que j'en aurai une autre.

Mme Susan Uchida: Oui.

Le président: Merci.

Monsieur Keddy, vous avez la parole.

M. Gerald Keddy (South Shore—St. Margaret's, PCC): Merci, monsieur le président.

Bienvenue à nos témoins.

Je pense que pour nous tous, les membres du comité, cette étude a été fascinante. On nous présente une foule de bonnes idées. La rédaction du rapport s'annonce intéressante.

Ma question s'adresse à Mme Woloschuk.

Je pense que nous nous entendons tous pour dire que notre système d'éducation est passablement bon et solide au Canada, mais il n'oriente pas suffisamment bien les étudiants vers des carrières possibles. Je n'ai pas de solution miracle à vous offrir, mais la question est légitime. L'exemple a été utilisé à quelques reprises. Le réseau des collèges communautaires, qui a comparu devant nous, a indiqué que 22 % des diplômés et 22 % des étudiants sont d'anciens diplômés universitaires. Ces jeunes hommes et jeunes femmes ont reçu une orientation tout au long de leurs études secondaires en route pour l'université et ont obtenu un diplôme qui ne leur procurerait pas un emploi. Ils ont dû renverser la vapeur, oublier ces quatre années — et on peut soutenir que le fardeau des études n'est pas lourd à supporter, mais il est dispendieux — et s'inscrire ensuite dans le réseau des collèges communautaires.

En toute franchise, il aurait été nettement préférable qu'ils s'inscrivent dès le début de leur carrière dans le réseau des collèges communautaires. Ils auraient par la suite pu se servir de ces deux années qui ont mené à l'obtention d'un diplôme pour s'inscrire à des études de premier cycle, s'ils avaient décidé de retourner aux études et d'obtenir un diplôme. Le système est tout simplement à rebours.

Que faisons-nous pour régler ce problème?

• (1620)

Mme Dianne Woloschuk: Je dirais que l'objectif des études primaires et secondaires est de donner aux élèves un ensemble de compétences qu'ils peuvent utiliser dans n'importe quel domaine d'études de leur choix ou dans n'importe quel lieu de travail. En ce qui concerne ceux que j'ai mentionnés, la résolution de problèmes, la pensée critique et toutes ces choses, une partie des renseignements que nous avons reçus ces dernières années indiquaient que les étudiants ont besoin de cet ensemble de compétences de base parce qu'il se pourrait fort bien qu'ils changent complètement, et ce plusieurs fois, de domaine de travail au cours de leur vie.

M. Gerald Keddy: Si vous permettez que je vous interrompe quelques instants, je pense que nous nous entendons tous pour dire qu'il n'y aura pas uniquement un cheminement de carrière, que la plupart des gens changeront d'emploi quatre ou cinq ou même six fois et peut-être davantage. La difficulté, et la plainte en toute honnêteté, ce que l'on nous a dit au sujet du système d'éducation, c'est que les conseillers en orientation sont là pour guider, mais nous n'avons pas vraiment un système établi pour l'orientation professionnelle.

Comment rendons-nous l'orientation professionnelle distincte des conseils en orientation, et plus solide.

Mme Dianne Woloschuk: En fait, dans plusieurs écoles de ma province que je connais, il y a un spécialiste en éducation pour une carrière. Je ne suis pas certaine de ce qu'il en est dans les autres provinces, mais c'est un service auquel nous avons eu recours.

Je pense que les élèves ont besoin d'avoir des bons renseignements sur le marché du travail. Il serait très utile aussi pour eux, compte tenu de la troisième recommandation, qu'il y ait des programmes liés à l'emploi pour les mettre en rapport avec les industries auxquelles ils pourraient s'intéresser. Les orienteurs professionnels ne dirigent pas les étudiants vers une carrière ou une autre. Nous essayons vraiment de les aider à découvrir ce qui répondrait le mieux à leurs besoins, puis les laisser choisir. Par contre, il serait très utile pour les étudiants d'avoir des renseignements sur là où se trouvent les besoins dans l'économie pour différentes carrières.

M. Gerald Keddy: Je suppose que l'exemple auquel je pense est celui du Canada atlantique où, dans les années 1980, nous avons foré plusieurs puits de pétrole et de gaz au large des côtes de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve. Nous savions que nous aurions une demande pour des techniciens en gaz à basse pression. Lorsque nous en avons eu besoin, ils n'avaient pas encore reçu leur formation. Ils sont venus d'autres provinces. Le réseau des collèges communautaires ne disposait pas d'un programme. Le système scolaire ne donnait aucune orientation. Ces travailleurs n'étaient tout simplement pas disponibles.

Ce qu'il nous faut, c'est que l'industrie, notre système d'éducation et le gouvernement, bien entendu, se concertent et travaillent mieux en fonction des résultats. Je ne cherche pas à mettre le blâme sur qui que ce soit. Je pense que nous avons tous notre part de responsabilité bien honnêtement, mais jusqu'à maintenant nous n'y sommes pas parvenus.

Me reste-t-il du temps pour poser une question au sujet de l'Allemagne...

Mme Dianne Woloschuk: Si je pouvais revenir à cette stratégie nationale de création d'emplois...

M. Gerald Keddy: Oh, je suis désolé.

Mme Dianne Woloschuk: ... une partie serait de déterminer les secteurs de l'économie où les besoins ne sont pas satisfaits et...

M. Gerald Keddy: Évidemment, la difficulté dans ce cas-là dépend des administrations. L'éducation est un domaine de compétence provinciale et la province doit reconnaître les besoins qui la concernent. Dans le cas de la Nouvelle-Écosse, nous avons reconnu la nécessité, mais nous n'avons rien fait. Voilà l'exemple que j'utilisais.

Christopher, en Allemagne, lorsque vous y êtes allé, comment ont-ils fait pour... Je suis un employeur et j'ai besoin d'architectes, ou j'ai besoin de tuyauteurs, ou j'ai besoin d'ingénieurs...

M. Christopher Smillie: Tout est coordonné par la chambre de commerce locale. Elle représente toutes les entreprises locales dans le marché local.

Je vais vous en parler brièvement. À l'école, il y aurait un conseil des employeurs locaux, qui collaborerait avec...

M. Gerald Keddy: À l'école? Je suis surpris.

M. Christopher Smillie: Oui, à l'école. Il se réunirait régulièrement avec les représentants de l'école. De plus, en Allemagne, le ministère de l'Éducation fait aussi partie de ce conseil, représentant l'État. Le conseil agit très localement avec les entreprises locales afin de déterminer les besoins économiques locaux.

Par exemple, l'usine Stihl à Stuttgart a un représentant au conseil d'éducation local où sont représentées les écoles secondaires de Stuttgart. Ils savent qu'ils ont besoin d'opérateurs de machines à commande numérique par ordinateur de sorte qu'ils peuvent choisir

les élèves des écoles secondaires qui ont les dispositions pour ce travail ou qui s'y intéressent à ce moment-là. Tout se fait alors que les élèves ont 12 ou 13 ans. Ensuite, ils procèdent à plusieurs réévaluations en cours de route, en fonction des conditions économiques locales. C'est une question de partenariats dès le début, et c'est très efficace. Le taux de chômage chez les jeunes est de 4 %.

• (1625)

Le président: Merci beaucoup.

Merci, monsieur Keddy.

Monsieur Rankin, vous avez la parole. Pour votre tour...

M. Murray Rankin (Victoria, NPD): Merci, monsieur le président.

Merci à tous nos témoins. Notre séance est effectivement très intéressante.

Je vais commencer par M. Smillie, si vous me le permettez.

Je vous demanderais de nous donner plus de précisions, au nom des métiers de la construction, au sujet de votre expérience en Allemagne, dans la continuité de ce dont M. Keddy parlait. Vous avez mentionné que tout est relié à un employeur. Que se passe-t-il si vous changez d'employeur? S'il ne vous aime pas en tant que travailleur ou si vous ne l'aimez pas, que se passe-t-il alors? Crée-t-on un substitut?

M. Christopher Smillie: Eh bien, je parlais du lien avec la formation. Par exemple, prenons le CVCA, le secteur du chauffage, de la ventilation et du conditionnement de l'air. Il y aurait un bassin de 50 à 60 entreprises dans le marché local, dans la région de Stuttgart, disons, et elles collaboreraient avec les collèges communautaires, qui offriraient la formation, payée soit dit en passant par l'État en Allemagne. Ils sont rémunérés pour donner la formation aux employés pour ce secteur. Cela se fait à l'école secondaire. Les élèves iraient à l'école trois jours par semaine, puis ils iraient travailler les deux autres jours.

Ils ne sont pas assis dans une salle de classe. C'est vraiment une formation pratique. C'est ce que font nos membres qui sont des apprentis à la fin de la vingtaine ou au début de la trentaine. Ces élèves se rendent sur le marché local à l'âge de 16 ou 17 ans. Ils vont effectivement travailler. Les entreprises spécialisées dans le CVCA les prennent à leur emploi alors qu'ils sont aux études secondaires, puis travaillent avec les divers conseils.

M. Murray Rankin: D'accord.

Vous avez parlé de la nécessité d'attirer les gens à l'aide de la subvention incitative aux apprentis. Que pense votre organisation du prêt canadien aux apprentis que propose le gouvernement?

M. Christopher Smillie: Pendant longtemps, les apprentis en construction n'étaient pas admissibles au programme canadien de prêts aux étudiants en raison de la brève durée de la formation. En général, pour obtenir un prêt canadien aux étudiants, vous devez suivre un programme de formation de 16 à 18 semaines pour vous qualifier.

Maintenant, on ne précise plus de limite de sorte que vous pourriez suivre une formation de quatre, six ou huit semaines pour devenir soudeur à pression de classe B, et vous êtes admissible à déduire vos frais de scolarité du collège communautaire que vous fréquentez ou à demander un prêt canadien aux étudiants. Le tour est joué. C'est ce qu'il fallait faire.

M. Murray Rankin: Je sais que votre organisation a fait énormément de choses à l'égard du programme des travailleurs étrangers temporaires. Nombreux sont ceux qui se sont dits inquiets que le fait de permettre d'accorder des salaires plus bas aux travailleurs étrangers pourrait nuire aux travailleurs canadiens. J'aurais pensé que ce serait particulièrement le cas des jeunes travailleurs.

Je me demande si vous avez des préoccupations au sujet du programme des travailleurs étrangers temporaires, de votre point de vue?

M. Christopher Smillie: Si les compagnies ont l'intention de recourir au programme des travailleurs étrangers temporaires, qui est un outil légitime de RH, ce programme devrait être relié à la formation. C'est d'ailleurs une chose que nous avons cherché à obtenir et qui est d'après nous très importante.

Donc, si la compagnie de construction A fait venir 500 soudeurs d'Irlande, la prochaine fois qu'elle va recourir au programme, a-t-elle démontré au gouvernement qu'elle a cherché à former des Canadiens pour combler ces lacunes? Le programme devrait être relié à la formation.

Nous avons demandé avec insistance au cabinet du ministre Kenney de prendre des mesures. Donc, si des entreprises ont l'intention de recourir au programme, aucun problème. C'est légitime. Mais que font-elles, quel est leur plan de formation pour trouver des Canadiens? On ne peut pas s'en servir comme stratégie de RH à plein temps.

M. Murray Rankin: D'accord, merci.

Ma question suivante s'adresse à Mme Woloschuk de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants. Vous formulez trois recommandations dans votre excellent mémoire. En ce qui concerne la deuxième, j'aimerais tout simplement avoir un peu plus de précisions. Elle porte sur Statistique Canada et un portrait plus précis de la véritable nature du chômage et du sous-emploi en fonction de normes internationales. Cela laisse à entendre que vous pensez que l'approche actuelle de Statistique Canada n'est pas adéquate. Si j'ai raison, que feriez-vous pour la modifier?

Mme Dianne Woloschuk: Je suggérerais à Statistique Canada d'utiliser les normes de mesure reconnues à l'échelle internationale dans le cas de ces deux points, en particulier le sous-emploi. Les statistiques que l'organisme produit actuellement n'ont pas recours à ces mesures. Ce serait utile au niveau de la comparabilité.

M. Murray Rankin: D'accord, merci.

Ma prochaine question s'adresse à M. Moist, du Syndicat canadien de la fonction publique. Monsieur, avant que je pose ma question, je tiens à souligner votre leadership personnel sur la question des pensions. Il a été fantastique et il est une véritable source d'inspiration. Je vous en remercie donc.

La question que je voulais vous poser... Dans votre déclaration liminaire, vous avez formulé plusieurs recommandations. Je pense que la deuxième laisse entendre qu'il nous fallait une fonction publique fédérale à deux vitesses, si mes notes sont exactes. Pourriez-vous préciser votre pensée?

● (1630)

M. Paul Moist: Partout dans le secteur public, y compris... Nous ne représentons pas directement de fonctionnaires fédéraux, mais je vais parler plus particulièrement des employés de Parcs Canada. Le ministre responsable du Trésor a lancé une offensive dans le but de modifier les congés de maladie et plusieurs autres points des conventions collectives.

Dans la fonction publique — tout comme dans le secteur privé —, pour ceux d'entre vous qui avaient ce régime et qui avaient été embauchés avant 2013, aucun problème. Le niveau des avantages sociaux sera revu à la baisse plus tard. Pour nous, en tant que syndicat, cela équivaut à sacrifier l'effectif futur.

M. Murray Rankin: J'ai beaucoup aimé votre observation sur la garantie jeunesse en Europe. Je pense que vous avez dit ne pas avoir à ce moment-ci beaucoup de renseignements. Si vous en obtenez, accepteriez-vous de les transmettre au comité? Je pense que ce serait très utile.

M. Paul Moist: Absolument, nous vous les ferons parvenir.

Tout comme mon collègue des métiers de la construction, certaines expériences européennes nous fascinent. Ils ont une approche tripartite du perfectionnement de la main-d'œuvre. Le Canada n'a rien de semblable, et de loin. Je pense que nous pouvons utiliser le système fiscal pour inciter les gens à prendre des décisions rationnelles.

Greg Selinger, l'actuel premier ministre du Manitoba, a été ministre des Finances pendant 10 ans. Il a créé un budget en 2002 dont mon fils a tiré parti. Si vous terminez un programme d'apprentissage et si vous présentez une déclaration de revenu au Manitoba après l'obtention d'un certificat d'apprentissage, vous pouvez recevoir au cours des 4 à 10 années suivantes un remboursement de 75 % de vos frais de scolarité et d'achat de livres. Il y a donc un incitatif à terminer votre programme d'apprentissage. C'est la première chose. Il y a un incitatif à rester au Manitoba, ce que mon fils a heureusement décidé de faire.

Enfin, pour ce qui est des taux d'achèvement, un de ses amis avec lequel il a étudié n'a jamais terminé son programme d'apprentissage. Il travaille dans les sables bitumineux. Il gagne 12 \$ de l'heure de plus que mon fils. Ils sont tous les deux mécaniciens de machinerie lourde. Mon fils habite à Winnipeg.

En Alberta, là où nous avons le plus faible taux d'achèvement des programmes d'apprentissage, les employeurs incitent leurs travailleurs à continuer de travailler. Ils ne veulent pas qu'ils aillent poursuivre leur formation pendant 8 à 10 semaines. C'est un crime. S'il survient un ralentissement de l'économie, l'ami de mon fils qui est un bon travailleur mais qui n'a pas de titre de compétences...

M. Murray Rankin: Que devrait-on faire à ce sujet?

M. Paul Moist: Tout d'abord, je pense que plus d'employeurs au Canada devraient choisir de faire ce que certains employeurs ont décidé de faire, c'est-à-dire ne pas compter sur le système d'assurance-emploi, de rémunérer les gens pendant leurs programmes d'apprentissage. Beaucoup de travailleurs n'ont pas les moyens d'attendre leurs chèques d'assurance-emploi. Mon fils pourrait. Il vivait à la maison et n'avait aucun problème.

Mais de nombreux jeunes travailleurs, si leur employeur dit qu'il va leur verser le taux des corps de métier, ne s'absentent pas pendant huit semaines et attendent votre assurance-emploi... Si vous êtes un jeune qui n'a pas beaucoup de ressources et d'appuis, vous allez prendre la décision rationnelle de continuer de travailler. Ainsi, l'Alberta compte sur d'excellents travailleurs et elle a le plus faible taux d'achèvement des programmes d'apprentissage.

M. Murray Rankin: Est-ce que j'ai 10 secondes?

Le président: Vous avez 10 secondes.

M. Murray Rankin: Madame Uchida, merci à la Banque royale du travail qu'elle fait. Je me demande s'il y a quelqu'un d'autre qui suit votre exemple, le programme dont vous nous avez parlé aujourd'hui. Le savez-vous?

Mme Susan Uchida: Nous commençons à partager le concept du programme. Depuis son lancement, nous avons voulu nous ajuster d'abord, mais nous le partageons absolument avec des organismes partenaires. Nous cherchons à voir de quelle façon nous pouvons aider et quel sera l'effet d'entraînement du programme de 100 stagiaires avec lequel nous commençons.

M. Murray Rankin: Merci.

Le président: Merci.

Monsieur Harris, à vous la parole.

Le président suppléant (M. Richard Harris (Cariboo—Prince George, PCC)): De combien de temps est-ce que je dispose?

Le président: Vous avez sept minutes.

•(1635)

M. Richard Harris: Merci, monsieur le président, et merci à nos témoins. Je vous suis reconnaissant des suggestions que vous nous avez faites aujourd'hui. Je trouve cela intéressant.

J'aimerais commencer par féliciter la Banque Royale et l'association des restaurants, les gens de métier et tous les employeurs qui ont reconnu l'immense avantage de prendre un risque et d'offrir une formation aux nouveaux employés pour qu'ils puissent mieux faire le travail et rester dans leur domaine plus longtemps. Bien entendu, les employés sont conscients des avantages que cela procure aux entreprises aussi; après tout, si on a de bons employés qui savent ce qu'ils font, l'entreprise va profiter amplement de sa participation à des programmes comme celui-ci. Je félicite vraiment toutes les entreprises canadiennes qui y prennent part.

Je regrette si M. Brison a dû partir, parce que lui et moi siégeons au Comité des finances il y a très longtemps.

Ah bon, vous êtes là.

Des voix: Oh,oh!

M. Richard Harris: Loin des yeux, loin du coeur. Où étiez-vous parti? Je vous cherchais là-bas.

Le vice-président (L'hon. Scott Brison): Je suis ici à gagner mon gros salaire de vice-président.

M. Richard Harris: C'est bien ça.

M. Brison et moi siégeons au Comité des finances il y a quelques années. Il n'est pas aussi vieux que moi, alors il s'en souviendra probablement plus que moi.

Le vice-président (L'hon. Scott Brison): J'en ai gardé de très bons souvenirs.

M. Richard Harris: Nous avons parlé du même sujet. En fait, nous avons évoqué le modèle allemand, son efficacité et le jumelage entre les employés et le programme d'éducation; les employeurs attendaient que les diplômés sortent des écoles et aillent fréquenter des écoles de métiers, puis qu'ils viennent travailler dans leurs entreprises. C'était un beau programme, nous en convenons tous. Mais, Scott, rien n'a été fait dans ce dossier. On parle d'il y a 15 ou 20 ans. Voilà donc une des choses dont nous avions parlé.

Nous avons aussi abordé la question des conseillers en orientation dans les écoles. Je vais vous raconter une histoire personnelle. Dans les années 1980, mon plus jeune fils était en 10^e année. Il est allé voir un conseiller en orientation; c'est un grand jour pour lui et, quand il est rentré à la maison, je lui ai demandé dans quel domaine il avait l'intention de se lancer. Il m'a dit qu'il ne le savait pas. J'ai alors voulu savoir ce qu'on lui avait conseillé. Il m'a expliqué qu'on lui avait dit de faire ce qu'il aimait. C'était à l'époque où on n'avait pas besoin d'être un génie pour voir qu'une énorme pénurie

s'annonçait dans le secteur des métiers spécialisés. Le tout allait commencer dans environ 10 ou 15 ans, et c'est bien ce qui s'est passé. Mais dans ce temps-là, les conseillers en orientation avaient une peur bleue de dire aux élèves qu'ils devraient envisager de faire carrière dans un métier au lieu d'aller à l'université; bref, cela ne se faisait jamais.

Je crois que beaucoup d'étudiants ont fini par prendre la mauvaise décision. Ils sont allés à l'université et ils ont eu du mal parce qu'ils n'étaient pas préparés à ce type de défi. Par conséquent, je peux vous dire que, depuis que je suis député, beaucoup de diplômés universitaires viennent me dire qu'ils n'arrivent pas à trouver un emploi. Ils me demandent ce que je compte faire à ce sujet. Par contre, au cours de ces 21 ans, pas un seul titulaire d'un certificat du Sceau rouge n'est venu me voir à mon bureau pour me dire qu'il n'a pas d'emploi — cela ne s'est jamais produit.

Je pense que nous avons laissé tomber nos jeunes dans des domaines comme l'orientation scolaire et le jumelage entre les employeurs et le secteur de l'éducation. Ce sont des mesures que nous devons prendre de façon dynamique. Je pense que le programme de subvention canadienne pour l'emploi est un bon point de départ. Il y aura là de quoi encourager les entreprises et les écoles. Le prêt canadien aux apprentis sera utile, mais bonté divine, il va sûrement falloir que nous... Je m'arrête là, parce que j'aimerais savoir ce que vous en pensez.

M. Gerald Keddy: On se demandait qui était le témoin ici.

M. Richard Harris: Il faut mobiliser le gouvernement, le système d'éducation et les employeurs pour les amener à travailler ensemble. Je pense que si nous y parvenons — et je sais que différentes compétences entrent en jeu —, cela contribuera beaucoup à résoudre ce problème dans le cadre de programmes d'emplois.

Bon, là, j'ai utilisé tout mon temps de parole. Mais j'aimerais connaître votre avis dans le temps qu'il me reste.

Le président: Qui aimerait se prononcer là-dessus?

M. Richard Harris: Commençons par M. Smillie, peut-être?

Le président: Monsieur Smillie.

M. Christopher Smillie: Quand j'étais au secondaire, peut-être avant la plupart des gens ici présents — je pense que je peux le dire sans risquer de me faire lancer des choses —, j'ai fait mes études secondaires à Oakville, dans le sud-ouest de l'Ontario. On n'offrait aucun atelier ou cours de construction à l'école secondaire; il n'y avait donc aucune exposition.

Selon nous, les conseillers en orientation devraient provenir de l'industrie. Ils ne devraient pas être uniquement des enseignants. Ils doivent avoir des liens avec le marché d'emploi local. C'est, d'après nous, une lacune qu'il y a lieu de combler. Évidemment, il n'y a rien de mal à recourir à des enseignants, mais nous ne pensons pas que les enseignants soient les mieux placés pour fournir des renseignements aux élèves sur les options de carrière dans la collectivité locale. Nous devons jumeler les gens à des emplois dans le marché local, et ce n'est pas aux dépens de mes collègues assis à côté de moi. Si des gens de métiers pouvaient jouer un rôle actif dans l'orientation scolaire... Combien de conseillers en orientation viennent du domaine des métiers? Je dirais aucun parce qu'ils ne sont pas des enseignants.

Nous devons faire mieux dans ce dossier. Nous n'avons pas besoin de réinventer le système d'apprentissage au Canada. Nous disposons d'un système solide, mais nous pouvons l'améliorer. Il y a trois, quatre ou cinq mesures vraiment positives que nous pouvons prendre; il s'agit de leçons que nous avons apprises dans le cadre de ce voyage et qui sont faciles à mettre en pratique. La Chambre de commerce du Canada et les principaux employeurs doivent vouloir le faire. Il faut que les entreprises veuillent former les jeunes. Elles doivent prendre l'engagement. Sinon, rien ne se passera, parce qu'on a besoin d'emploi pour être un apprenti.

Les collèges communautaires ne sont pas représentés aujourd'hui, mais le Collège Algonquin ici, à Ottawa, a reçu une grande somme d'argent de la part du gouvernement de l'Ontario, de l'ordre de 20 millions de dollars, pour créer un centre de formation professionnelle. Le collège reçoit 5 000 demandes, mais il n'a que 150 sièges; en plus, il n'offre pas une formation selon les normes d'apprentissage de l'Ontario. Il s'agit plutôt d'un programme de formation préalable à l'apprentissage, que les jeunes terminent en un an ou deux, et ils ne sont toujours pas enregistrés dans un programme d'apprentissage. C'est une formation préalable à la formation, un cours où l'on « joue du marteau », sans vouloir offenser qui que ce soit.

Merci.

• (1640)

Le président: Merci.

Merci, monsieur Harris.

Monsieur Caron, vous avez la parole.

[Français]

M. Guy Caron (Rimouski-Neigette—Témiscouata—Les Basques, NPD): Merci, monsieur le président.

J'ai trouvé les dernières minutes assez instructives. On se dirige vers de l'information assez intéressante.

Madame Woloschuk, j'aurais justement vous poser une question à propos de l'orientation. M. Smillie a fait des commentaires intéressants. Il faut reconnaître — et je ne suis pas en désaccord avec M. Harris concernant ce qu'il a dit sur l'orientation — notre capacité de conseiller et de diriger les jeunes vers des domaines beaucoup plus rentables économiquement. Je ne crois pas que les gens doivent considérer uniquement la question économique pour déterminer leurs intérêts. Par contre, cela doit quand même jouer et il faut que des gens puissent donner une direction.

Que pensez-vous de la recommandation de M. Smillie? Auriez-vous des recommandations à faire en vue d'améliorer le processus et la qualité de l'orientation offerte aux jeunes dans les écoles?

Mme Dianne Woloschuk: Les programmes d'orientation ont beaucoup été améliorés au cours des dernières années. Plusieurs gouvernements provinciaux ont ciblé les carrières, surtout les métiers, comme étant une priorité. Je sais que dans les écoles, en général, on met beaucoup plus l'accent sur l'information au sujet des métiers qu'on ne le faisait il y a 10 ans. On reconnaît qu'il est important que les élèves soient informés à propos de ces métiers et qu'ils aient l'occasion de suivre des cours dans les écoles pour les explorer.

En ce qui a trait aux programmes d'études, il est important de noter que le nombre et la variété de cours qui sont offerts, comme la soudure par exemple, dépendent des ressources ou du financement auquel les écoles ont accès.

Depuis le début du PISA et depuis qu'on met l'accent sur les sciences et la littératie en général, le programme d'études des écoles est devenu plus étroit. Par conséquent, le genre de cours qu'on vient de décrire ne sont pas autant disponibles qu'auparavant.

Il y a une dernière chose que j'aimerais mentionner. En Allemagne, on dirige les élèves de 12 et 13 ans vers certaines carrières. Au Canada, la situation est différente. Les gouvernements provinciaux et territoriaux nous ont demandé de ne pas trop diriger les élèves, surtout à un jeune âge. Les élèves de 12 ou de 13 ans qui sont en sixième ou en septième année sont dirigés vers un certain métier, alors qu'ils sont vraiment trop jeunes pour savoir vers quelle carrière se diriger.

Il est très important de bien informer les écoles. J'aimerais aussi signaler que les conseillers scolaires font plus que donner des avis au sujet des carrières. Il y a une chose dont les écoles sont maintenant très conscientes, à savoir les besoins en matière de santé mentale des jeunes. Ils doivent avoir des enseignants et des enseignantes formés pour les aider dans ce domaine, en plus de leur donner des cours sur les carrières.

• (1645)

M. Guy Caron: Merci beaucoup.

Combien de temps me reste-t-il, monsieur le président?

Le président: Il vous reste trois minutes.

M. Guy Caron: Il y a tellement de questions qui surgissent par rapport à ce sujet et j'ai vraiment besoin de les poser.

Vous avez mentionné qu'il y avait un manque de ressources relativement à certains programmes en raison de l'accent qui est mis sur le curriculum du PISA. Est-ce le cas pour toutes les provinces ou est-ce différent d'un endroit à l'autre?

Mme Dianne Woloschuk: Cela varie.

M. Guy Caron: Quelles sont les provinces qui se débrouillent le mieux en ce qui concerne ces programmes professionnels?

Mme Dianne Woloschuk: Grâce au financement qu'ils reçoivent de leur ministère, les conseils scolaires font tous les efforts possible pour conserver les programmes. Par contre, je ne pourrais pas vous dire précisément quelles sont les provinces qui réussissent le mieux à le faire.

M. Guy Caron: Vous avez mentionné qu'il y avait de l'aide fournie par les conseillers en orientation. Vous avez aussi dit que le programme en Allemagne orientait les élèves à un trop jeune âge, à savoir vers 12 ou 13 ans.

Quand j'ai fait mes études, il y avait des cours techniques en secondaire 1 et 2, qui équivalent à la septième et huitième année. C'est d'ailleurs encore probablement le cas. Ces cours nous permettaient de savoir si un métier donné pouvait éventuellement nous intéresser. Au secondaire 3, donc l'équivalent de la neuvième année ou à peu près, on pouvait même se diriger vers un cours technique professionnel long ou court.

Entre la septième et la neuvième année, il n'y a pas une si grande différence. Si le modèle allemand fonctionne, pourquoi ne pourrait-on pas essayer de l'intégrer et rendre notre programme plus flexible?

Mme Dianne Woloschuk: Je pense qu'il est important pour les jeunes d'avoir, en grandissant, une bonne connaissance de leurs capacités et de leurs compétences. Il n'y a rien de mal à les aider et à les appuyer lorsqu'ils explorent différentes possibilités. C'est certainement positif.

Par ailleurs, il est possible en 9^e et en 10^e année de suivre des cours davantage orientés vers les métiers. La capacité de développer cela existe déjà. Habituellement, en 11^e et en 12^e année, il existe aussi des programmes qui offrent la possibilité de jumeler les élèves avec un employeur.

Auparavant, nous avons mentionné que les élèves allemands pouvaient suivre leurs cours à l'école pendant trois jours et ensuite travailler pendant deux jours. Certains programmes de mon école permettaient aux élèves de suivre, pendant une session, leurs cours réguliers le matin et de se rendre par la suite à leur cours de l'après-midi pour effectuer un travail. On les préparait et ils étaient ensuite jumelés avec un employeur chez qui ils travaillaient.

Le président: Merci, monsieur Caron.

[Traduction]

Monsieur Van Kesteren, à vous la parole.

M. Dave Van Kesteren (Chatham-Kent—Essex, PCC): Je vous remercie tous d'être des nôtres. C'est une discussion fascinante. Je pense que nous sommes tous d'accord pour dire qu'il s'agit probablement d'un des meilleurs engagements que nous ayons eus, surtout au cours des dernières semaines.

Madama Woloschuk, en ce qui concerne la mission commerciale en Allemagne, a-t-on invité des représentants du secteur de l'éducation secondaire, ou s'agissait-il uniquement du secteur des métiers? Savez-vous s'ils ont été invités?

Mme Dianne Woloschuk: Pas à ma connaissance, mais je n'en suis pas sûre.

M. Dave Van Kesteren: Je ne comprends pas cela, et c'est dommage.

Nous nous sommes rencontrés tous les jours et, hier, nous avons eu droit à un scénario intéressant. Nous devions aller voter et, quand nous sommes revenus, il y avait toute une brochette de témoins: la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, la Confédération des syndicats nationaux, la Merit Contractors Association, la Progressive Contractors Association of Canada et Unifor. En général, ces gens se mêlent aussi bien que l'huile et l'eau, mais c'était formidable. Quand nous sommes revenus, ils nous ont dit qu'ils avaient eu une excellente discussion.

Je songe aux paroles d'une vieille chanson en anglais, qui signifient: « un nouveau jour s'est levé ». Je pense que les gens voient la nécessité, et je crois réellement qu'il y a une volonté de travailler ensemble. Je me demande si vous avez cette impression, vous aussi. Je ne vais pas vous mettre sur la sellette. J'aimerais connaître l'avis de tout le monde.

Depuis les huit ans que je siège ici, j'ai observé une relation d'adversaires entre le syndicat et le patronat. Cela semble disparaître, et il semble y avoir une volonté. Suis-je en train de rêver, ou est-ce quelque chose...?

Des voix: Oh, oh!

M. Dave Van Kesteren: Je ne veux pas de commentaires. J'aimerais seulement poser la question à M. Smillie.

• (1650)

M. Christopher Smillie: C'est au fruit qu'on jugera l'arbre: on verra si la Merit Contractors Association et la Progressive Contractors Association of Canada collaboreront avec les métiers du bâtiment pour former les gens de façon non partisane. Reste à voir aussi s'ils travailleront avec nous et s'ils nous laisseront former leurs gens grâce à la subvention canadienne pour l'emploi. Nous

avons établi une infrastructure de formation avec 150 écoles de métiers partout au Canada.

Si ces bons messieurs de la Merit Contractors Association et de la Progressive Contractors Association of Canada nous envoient leurs employés pour qu'ils obtiennent leur certificat de compétence en soudure, alors un nouveau jour se sera effectivement levé. S'ils ne le font pas, parce qu'ils ont peur de nous et parce qu'ils ne veulent pas que nous soyons dans le secteur syndiqué, nous serons de retour à la case départ.

Nous avons la volonté: nous voulons vraiment qu'ils acceptent d'embaucher des apprentis. Ces messieurs qui étaient venus ici du secteur non syndiqué ne sont pas enclins à embaucher autant d'apprentis que le secteur syndiqué.

M. Dave Van Kesteren: Je vais vous poser une question parce que vous étiez là.

En Allemagne, il y a ce genre de collaboration entre les syndicats, n'est-ce pas?

M. Christopher Smillie: Oui.

M. Dave Van Kesteren: Il y a donc un modèle. Nous n'avons pas besoin de réinventer la roue.

M. Christopher Smillie: Non, en effet.

M. Dave Van Kesteren: Nous ne sommes pas des Allemands. Nous sommes des Canadiens, et je sais que nous avons une histoire différente et que nous commençons probablement d'une position différente, mais de façon générale, vous convenez que c'est réalisable.

M. Christopher Smillie: Tout le monde s'assoit autour d'une table comme ici, à Stuttgart, à Dusseldorf ou à Berlin, et on décide ce qui va se passer dans l'industrie. On met de côté ses allégeances politiques; ce qui compte, c'est l'économie.

M. Dave Van Kesteren: Madame Woloschuk, qu'en pensez-vous?

Il y a un autre enjeu — et nous l'avons entendu à plusieurs reprises: le plus gros problème que nous connaissons au pays, c'est que nous avons plus de facilité à commercer avec d'autres pays qu'avec les provinces. On protège jalousement sa compétence.

Pensez-vous que les commissions scolaires sont disposées à peut-être examiner cette question à l'échelle nationale?

Mme Dianne Woloschuk: Je ne peux pas parler pour les commissions scolaires, mais je sais que les associations d'enseignants tiennent beaucoup à maintenir des relations de travail positives avec les commissions scolaires dans leur province ou territoire, ainsi qu'avec leur ministère de l'Éducation et leurs gouvernements. Si nous pouvons travailler ensemble pour cerner les questions qui doivent être réglées, puis chercher des solutions et nous efforcer de les atteindre, ce sera, selon moi, la façon la plus efficace de faire bouger les choses et d'apporter un changement positif.

M. Dave Van Kesteren: Monsieur le président, combien de temps me reste-t-il?

Le président: Il vous reste deux minutes et demie.

M. Dave Van Kesteren: Je vais me lancer dans une autre rêverie, parce que j'aimerais tout d'abord connaître l'avis de Mme Reynolds sur la question qui a été soulevée. Nous reconnaissons tous qu'une mesure s'impose dans le domaine des pensions.

Votre association de restaurants a-t-elle les moyens d'absorber une hausse des cotisations au RPC? Si nous décidons d'aller de l'avant, il faudra bien que l'argent vienne de quelque part. Votre organisation peut-elle...

Mme Joyce Reynolds: Nous croyons qu'il y a des solutions de rechange à l'expansion du RPC, solutions qui permettront d'atteindre les mêmes objectifs. En fait, nous voudrions que certaines des provinces se rallient à la structure volontaire qui a été mise en place il y a quelques années.

Pour revenir à la question de M. Brison — car je n'avais pas fini d'y répondre —, un des problèmes auxquels sont confrontés nos travailleurs de premier échelon qui travaillent à temps partiel pendant leurs études, c'est que les cinq pires années de cotisations au RPC ne sont pas incluses dans le calcul des prestations de pension à l'âge de la retraite. Par conséquent, ils ne veulent pas que les premières années durant lesquelles ils gagnaient très peu... Ils préféreraient que leurs autres années de salaire ne soient pas incluses dans le RPC.

M. Dave Van Kesteren: Très brièvement, car il ne me reste pas beaucoup de temps, j'ai cette idée folle, et j'en ai déjà fait part à certaines personnes. Je ne sais pas si les gens s'en rendent compte, mais si on regroupait dans un même gros sac toutes les cotisations au RPC, toutes les cotisations du secteur public, toutes les cotisations à la Sécurité de la vieillesse et au Supplément de revenu garanti, chaque travailleur canadien recevrait environ 24 000 \$ par année.

Ne devrions-nous pas commencer à parler de ce genre de solution? Nous voulons tous avoir une bonne pension, une pension équitable pour tout le monde. Est-ce là une possibilité dont il faut se mettre à discuter?

Le président: À qui s'adresse la question?

M. Dave Van Kesteren: À quiconque veut bien essayer d'y répondre.

Le président: D'accord, seule une personne pourra répondre parce qu'il vous reste 30 secondes.

• (1655)

M. Paul Moist: Un revenu annuel garanti à la retraite vaut certainement la peine qu'on en parle. Par contre, ce ne sera pas demain la veille.

Ma collègue parle des RPAC, une option mise de l'avant par le gouvernement fédéral, mais qui a été en quelque sorte rejetée par huit des dix provinces; quant aux deux autres, elles essaient de ménager la chèvre et le chou. Récemment, on a assisté à une sorte d'approche unilatérale en matière de fédéralisme, comme en témoignent la subvention canadienne pour l'emploi et le refus de l'expansion du RPC. Le Canada ne peut fonctionner que si le gouvernement, les employeurs et les syndicats s'assoient autour d'une même table.

Vous proposez là une bonne idée.

M. Dave Van Kesteren: Nous en reparlerons une autre fois.

Le président: Merci, monsieur Van Kesteren.

Monsieur Goldring, à vous la parole.

M. Peter Goldring (Edmonton-Est, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je suis désolé d'avoir manqué la première partie de l'exposé. C'est tout à fait fascinant.

J'aimerais vous faire part de mon expérience, notamment au secondaire. J'ai fait mes études secondaires à Whitby. L'école secondaire Henry Street, c'était pour l'université et le collège

Anderson, c'était pour les métiers. Il y avait une discrimination entre les deux.

Tout d'abord, j'ai suivi une formation militaire — à l'ARC — en électronique, mais quand j'ai lancé ma propre entreprise, je me suis heurté à une difficulté. J'avais besoin de gens ayant de l'expérience technique, mais ils doivent aussi détenir des certificats dans le domaine des alarmes d'incendie, des systèmes de suppression et de chargement des extincteurs. C'est un des critères d'embauche.

À l'époque, il y avait un programme qui fonctionnait bien. J'ai pu embaucher cinq ou six personnes, des diplômés du NAIT, qui n'avaient pas d'expérience. Ils n'avaient pas de certificats. Ils avaient seulement des connaissances en électronique que je pouvais mettre à contribution pour créer des systèmes plus compliqués; je les formais sur le tas. Si ma mémoire est bonne, le gouvernement payait 50 % du salaire pour une période de trois à six mois.

En échange, je devais les aider à obtenir leurs certificats concernant les alarmes d'incendie, les extincteurs, les systèmes de suppression, en plus de leur fournir une formation dans d'autres domaines. Ces certificats pouvaient être utilisés ailleurs; les stagiaires pouvaient donc les prendre avec eux. Ce n'était pas pour des systèmes précis. Il s'agissait de certificats génériques dans les domaines en question. Sans ces certificats, ces gens avaient du mal à trouver un emploi et moi, j'avais du mal à trouver des travailleurs ayant ces certificats et cette expérience. Bref, cela a très bien fonctionné.

J'ignore si ce programme s'oriente dans cette direction.

Monsieur Smillie, pourriez-vous nous dire un mot là-dessus?

M. Christopher Smillie: Vous parlez d'encourager les employeurs à embaucher des apprentis. Vous avez manqué ce bout, je sais, mais j'ai dit dans mes observations préliminaires que c'est ce sur quoi nous devons nous concentrer. Qu'il s'agisse d'une subvention salariale — selon le jargon utilisé à tort dans cette ville — ou d'une sorte d'incitatif pour les apprenants, nous devons encourager les intervenants du système: les formateurs, les employeurs et les apprenants. Si je ne me trompe pas, près de 16 ou 17 % des employeurs canadiens embauchent des apprentis dans les industries qui offrent des métiers d'apprentissage. Alors, dans votre cas, il semble que vous vouliez profiter du programme et vous avez pris la décision d'affaires qui s'imposait.

C'est ce que nous devons communiquer aux employeurs. Les entreprises doivent manifester un intérêt. Elles peuvent faire beaucoup plus d'argent. En effet, les marges sont beaucoup plus élevées lorsqu'on embauche des gens qui ne possèdent pas toutes les qualifications, parce que ces travailleurs ne sont pas facilement employables. On peut embaucher quelqu'un comme apprenti et hausser les prix imposés au client pour... on gagne ainsi plus d'argent que si on avait une personne pleinement qualifiée.

M. Peter Goldring: Ce n'est pas seulement cela. Je sais que la discussion tournait autour de l'utilisation ou non d'outils par les employés. Je crois être un bon exemple. Mon entreprise a employé jusqu'à 50 personnes. Je souligne également que plusieurs de ces employés ont maintenant leur propre entreprise à Edmonton.

M. Christopher Smillie: Permettez-moi encore une fois d'intervenir; le représentant de la FCEI qui nous a accompagnés durant notre voyage d'études avait comme message que les petits employeurs n'ont pas les moyens de former du personnel et qu'ils ont peur de le faire en raison notamment du maraudage. Voilà selon moi un parfait exemple qu'il n'est pas indispensable qu'il en soit ainsi.

M. Peter Goldring: J'avais les moyens de garder mes employés et de les former, parce que je recevais une petite aide qui me permettait de leur consacrer le temps nécessaire et que ces personnes étaient inexpérimentées ou qu'elles venaient à peine de terminer leur programme d'études. Au final, ces employés ont obtenu un certificat de compétence qui leur appartenait et qu'ils ont probablement encore à ce jour.

Comme je l'ai dit, trois ou quatre entreprises à Edmonton ont été démarrées par d'anciens employés qui ont également commencé leur carrière de cette manière. Ils s'en tirent également bien.

• (1700)

Le président: Merci.

M. Andrew Saxton: Monsieur le président, me reste-t-il encore du temps?

Le président: Il vous reste encore deux minutes et demie.

M. Andrew Saxton: Ai-je le temps pour une petite question et une réponse?

Le président: Monsieur Saxton, oui.

M. Andrew Saxton: Le sujet de notre étude est l'emploi chez les jeunes, mais la sécurité de la retraite a également été soulevée par un certain nombre de témoins aujourd'hui. Je peux vous dire que ce qui frappe le plus un jeune, c'est lorsqu'il reçoit son premier chèque et qu'il voit toutes les retenues. Les partisans de la bonification du RPC encouragent l'augmentation de ces retenues.

La priorité des jeunes que je connais est de mettre de l'argent de côté pour une mise de fonds sur une maison. Ce n'est pas de placer de l'argent dans un régime de retraite qu'ils ne reverront que dans 45 ans. Je ne comprends tout simplement pas comment les gens peuvent justifier la bonification du RPC, des retenues sur salaire, peu importe comment vous appelez cela, pour les jeunes, parce que c'est d'eux dont il est véritablement question aujourd'hui. Nous parlons des jeunes.

En ce qui concerne la sécurité de la retraite, l'élément le plus important est probablement la valeur nette de la maison, et nous n'en avons pas parlé. Les jeunes veulent mettre de l'argent de côté pour une mise de fonds sur une maison, et la valeur nette de cette maison deviendra un jour le plus gros élément de leur sécurité de la retraite. Qui plus est, nous avons la SV, le SRG, le RPC, le REER, le CELI et le RPAC. Nous devons examiner l'ensemble; il ne faut pas seulement nous concentrer sur le RPC et prôner l'augmentation des retenues sur salaire des jeunes. Ce n'est pas juste, selon moi.

Monsieur Moist, vous ne semblez pas partager mon opinion. Quelle est la vôtre?

M. Paul Moist: Je crois vous avoir entendu dire plus tôt que vous aviez des données qui prouvent qu'une bonification du RPC pourrait entraîner la perte de 70 000 emplois. Je crois que votre commentaire est lié à ce que Postmedia a récemment publié, et c'était si la hausse des cotisations se produisait sur une année. Ni le mouvement syndical, ni le ministre des Finances de l'Île-du-Prince-Édouard, ni un seul partisan de la bonification du RPC n'ont proposé d'imposer de telles hausses sur une seule année. Rien ne prouve que cela entraîne des pertes d'emplois.

Deuxièmement, en ce qui a trait à la valeur nette d'une maison, il ne s'agit pas d'une retenue sur salaire, et nous ne devrions pas mettre l'accent sur la sécurité de la retraite. Je suis d'accord avec vous sur ce point, mais je tiens à rappeler que tous les Canadiens profitent de l'un des meilleurs régimes de retraite dans le monde. La solution ne se trouve pas dans le secteur privé. Les RPAC ne trouvent pas

preneurs parmi les provinces. Le gouvernement du Québec a adopté une loi en la matière. La donne aura peut-être changé lundi. Aucun gouvernement au Canada n'a démontré d'intérêt. Donc, si on veut que le fédéralisme fonctionne au Canada, il faut évidemment obtenir le consentement des provinces concernant la subvention canadienne pour l'emploi. Le ministre Kenney et d'autres ont depuis corrigé le tir, mais il n'y a eu aucune consultation depuis le début.

Le président: Très rapidement...

M. Paul Moist: Pour ce qui est du Régime de pensions du Canada, le *Globe and Mail* a conseillé au nouveau ministre des Finances, le samedi suivant sa nomination, de revoir le RPC. C'est le gouvernement du Canada qui a une attitude aberrante à ce sujet; tous les autres en sont venus à un consensus.

M. Andrew Saxton: C'est on ne peut plus faux.

Le président: D'accord. Monsieur Saxton, vous aurez un autre temps de parole, si vous souhaitez répondre au témoin.

[Français]

Monsieur Caron, vous avez la parole.

M. Guy Caron: Comme l'a mentionné M. Saxton, ce n'est pas vraiment le sujet de notre discussion. Cependant, si le gouvernement était d'accord, il serait éventuellement intéressant que le Comité permanent des finances réalise une étude indépendante sur la sécurité du revenu à la retraite. Ce serait probablement un sujet assez intéressant à étudier. Nous pourrions vraiment nous concentrer là-dessus.

Quoi qu'il en soit, nous parlons aujourd'hui de l'emploi chez les jeunes. J'aimerais revenir aux échanges que j'ai eus avec Mme Woloschuk tout en m'adressant cette fois-ci à M. Smillie.

Mme Woloschuk a dit plus tôt qu'en Allemagne, on encourageait les jeunes de 12 ou 13 ans à choisir une voie ou une autre. Selon elle, cette mesure est peut-être appliquée un peu trop tôt dans la vie de ces jeunes.

Êtes-vous d'accord avec Mme Woloschuk à ce sujet? Les gens ont-ils cette impression en Allemagne?

[Traduction]

M. Christopher Smillie: Pour atténuer cette préoccupation ou ce stress sur le système, il y a des réévaluations tous les deux ou trois ans. Si une personne se trouve dans un régime qui ne l'intéresse pas vraiment, elle peut passer à l'autre régime. Donc, elle peut passer de la formation professionnelle à la formation universitaire, et son expérience professionnelle — ou son expérience universitaire, selon les cas — compte en vue de l'obtention de sa certification. Divers moyens de changer de voie s'offrent aux jeunes après quelques années pour atténuer la préoccupation à cet égard. Si vous êtes rendu à la moitié de votre cheminement, que vous avez 15 ou 16 ans, que vous étudiez les systèmes CVCA dans la cadre d'une formation professionnelle et que vous décidez de changer de voie et de suivre une formation universitaire, parce que vous voulez devenir scientifique ou ingénieur et que vous croyez avoir les compétences pour faire plus que ce que vous faites dans votre formation professionnelle, vous pouvez le faire, et on tiendra compte de votre expérience.

Essayez de le faire au Canada pour voir. Lorsque vous suivez une formation professionnelle, pouvez-vous facilement changer d'idée et poursuivre des études universitaires? Non. Les crédits obtenus dans un collège communautaire comptent-ils en vue de l'obtention d'un baccalauréat? Non. Il y a donc divers moyens de changer de voie.

On dirait que le vin me monte à la tête, mais c'est un système flexible. Les gens disent qu'il est rigide et linéaire, mais tous les intervenants ont beaucoup de choix à faire: les établissements d'enseignement, les employeurs, les jeunes et les parents. Les parents jouent un rôle important dans le processus. Nous n'avons pas encore parlé aujourd'hui du rôle que les parents doivent jouer pour leurs enfants dans le processus scolaire.

• (1705)

[Français]

M. Guy Caron: Il est beaucoup question des avantages du système allemand, mais nous vivons au Canada. Notre système politique est différent et la culture de notre système économique l'est également.

Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à la mise en oeuvre d'un système similaire au Canada?

[Traduction]

M. Christopher Smillie: Nous avons besoin de gouvernements provinciaux qui veulent le faire. Les provinces doivent prendre cette décision et l'appliquer. Elles reçoivent des dizaines de milliards de dollars du gouvernement du Canada provenant des transferts en matière d'éducation, et ces fonds visent les études postsecondaires, ainsi que l'éducation primaire. On parle ici de plusieurs milliards de dollars. Les gouvernements provinciaux doivent donc vouloir le faire et avoir un système d'éducation à deux volets, puis le gouvernement fédéral, en tant que pourvoyeur de fonds, doit se lever et dire aux provinces ce qu'il attend d'elles.

Imaginez que vous donnez un chèque de 10 milliards de dollars à votre enfant, que vous l'envoyez à l'épicerie et qu'il ne rapporte que des sacs de Cheetos. Vous ne pouvez pas lui en vouloir, parce que vous ne lui avez pas remis de liste. Donc, en tant que pourvoyeur de fonds pour les systèmes d'éducation au Canada, le gouvernement fédéral a le droit et la responsabilité de décider comment les fonds seront utilisés à certains égards. Je ne parle pas d'une centralisation des politiques en matière d'éducation; je parle de donner des directives concernant le financement fédéral. Si les provinces veulent des résultats et qu'elles souhaitent vraiment en avoir et que le gouvernement fédéral est sérieux à cet égard, le gouvernement du Canada dira aux provinces que, pour avoir leurs 4 milliards de dollars l'an prochain, elles doivent mettre en place un système qui produira certains résultats et qu'il n'est pas certain qu'elles auront leurs 4 milliards de dollars la prochaine fois, si leur système ne donne pas les résultats escomptés. Il doit s'agir d'un système fondé sur les résultats.

Imaginez qu'une société transfère des fonds à ses filiales, mais n'exige pas de résultats en retour ou ne leur donne pas de directives en la matière. Les provinces font ce qu'elles veulent, et je crois qu'il faudrait peut-être les brasser un peu.

M. Guy Caron: Seriez-vous aussi d'accord pour dire que cette mentalité à l'égard des approches est en fait fondamentale? Je pense à ce que j'ai entendu aujourd'hui, et j'ai entendu ce qui se fait en Allemagne. J'ai aussi entendu parler de l'ensemble du cheminement... Les jeunes sont vraiment

[Français]

biens entourés et biens encadrés.

[Traduction]

D'un autre côté, dans d'autres professions, les stages non rémunérés sont la norme pour acquérir de l'expérience.

Constatez-vous que l'accent est mis en Europe et en Allemagne sur les stages non rémunérés pour en fait acquérir de l'expérience plutôt qu'un système bien conçu...? Je ne sens pas que nous ayons l'intention au Canada de mettre en place un système bien conçu qui accompagnera nos jeunes au cours de leur cheminement.

M. Christopher Smillie: Les jeunes de 16 ans qui travaillent pour l'entreprise de CVCA à Stuttgart reçoivent deux jours de salaire par semaine. Ils ne sont donc pas... L'entreprise leur verse un salaire, et l'État les aide. Bref, une telle relation existe.

Les stages non rémunérés ne sont pas la voie à préconiser au Canada. Nous devons faire participer plus de gens dans l'économie active. Imaginez qu'un apprenti ne soit pas rémunéré; cela voudrait dire qu'il passerait, durant quatre ans, 80 % de son temps sur les chantiers et qu'il devrait le faire sans être payé. Ce n'est pas la bonne approche. Nous avons besoin d'emplois bien rémunérés pour les gens; au final, ce sont les systèmes qui font les choses correctement qui incitent les gens à obtenir des résultats.

Le président: D'accord.

[Français]

M. Guy Caron: Monsieur Smillie, de quelle manière procéderiez-vous à ce changement de philosophie au Canada?

C'est une chose de dire qu'on veut aller dans cette direction, mais cela en est une autre de bâtir toute une culture afin de penser de cette manière.

[Traduction]

M. Christopher Smillie: Il y a des mots à la mode concernant la parité de l'estime au sujet de diverses carrières, mais nous avons besoin d'aide pour faire savoir aux gens qu'il s'agit d'emplois bien rémunérés. Les gens que je représente font deux fois mon salaire. Nous devons le faire savoir. Nous devons faire un meilleur travail à cet égard. Il en va de même pour l'industrie. Les grandes entreprises des secteurs de la construction et de l'énergie doivent faire savoir aux jeunes que leur avenir ne se trouve peut-être pas devant un ordinateur; leur avenir est peut-être de souder des conduites, de lire des plans ou de devenir ingénieur d'exploitation dans une centrale nucléaire ou une installation d'exploitation des sables pétrolières.

Nous avons besoin d'aide pour faire passer certains messages. L'industrie ne peut pas y arriver seule. Nous pourrions faire mieux, mais nous avons également besoin de meilleurs partenaires pour créer une telle parité d'estime dans nos messages.

J'aimerais rapidement ajouter que le charpentier aujourd'hui sera un entrepreneur demain. L'apprenti qui en est à sa deuxième année et que nous aidons dans son cheminement aura sa propre équipe un jour. Nous devons aborder la question de l'entrepreneuriat et du démarrage d'une petite entreprise. Voilà des messages qui pourraient véritablement influencer sur la participation des gens. Nous ne faisons pas que jouer du marteau; nous dirigeons nos propres entreprises.

• (1710)

Le président: D'accord, merci.

Merci, monsieur Caron.

En ma qualité de président, j'utiliserai la prochaine série de questions; j'aimerais me faire l'écho de mes collègues et dire que c'est une discussion fascinante et très utile.

Monsieur Smillie, j'aimerais revenir sur ce que vous avez mentionné. Vous avez dit que c'est égal en Allemagne entre la formation universitaire et la formation professionnelle. Au Canada, c'est respectivement 85 et 15 %, soit un écart marqué. Lorsque j'étais à l'école secondaire il y a bon nombre d'années, je me dirigeais vers la formation universitaire, et c'était la voie toute désignée moi. Cependant, beaucoup de mes amis ont eu des carrières durant 10 ou 15 ans, et bon nombre d'entre eux sont retournés suivre des formations dans des établissements comme le NAIT. Ils ont suivi des programmes en construction ou en ingénierie, et ils sont maintenant PDG. Ils ont débuté en bas de l'échelle, puis ils ont gravi les échelons. Je crois que c'est en fait aussi un point important à mentionner.

Selon moi, il faut aussi dire que c'est très difficile pour les conseillers d'orientation. Ils ont beaucoup de pression, parce qu'ils doivent connaître chaque profession, chaque carrière. Voilà pourquoi j'applaudis vivement les initiatives comme celle de la Banque Royale du Canada en vue d'offrir des possibilités pour les jeunes.

J'aimerais vous raconter quelque chose. J'ai visité une école du quartier Harlem, à New York, dans laquelle une banque avait installé une succursale. Cela m'a étonné, et je m'étais dit que cela ne fonctionnerait pas. Je suis entré dans la succursale, et l'idée derrière cette initiative était notamment de renforcer les compétences en matière de littératie financière. Il s'agissait d'une succursale avec un gérant, mais c'étaient les élèves qui s'occupaient du fonctionnement.

L'initiative leur donnait des possibilités d'emplois et leur permettait de se familiariser avec des notions du domaine financier. Les jeunes y travaillaient durant l'année scolaire, puis l'été ils travaillaient dans une autre succursale locale de la banque. Il s'agissait de jeunes d'Harlem et du Bronx. L'été, ils travaillaient à Manhattan, puis ils retournaient à l'école pour terminer leurs études secondaires.

C'était un concept assez radical, mais je crois que cette initiative allait même un peu plus loin que ce dont vous avez parlé, monsieur Smillie, au sujet de faire participer tout le monde. L'industrie avait les deux pieds dans l'école, et l'initiative offrait de bonnes possibilités. Les enseignants avec lesquels j'ai parlé m'ont dit que c'était une expérience fantastique. Beaucoup d'élèves qui étaient issus de milieux difficiles m'ont dit qu'ils travaillaient maintenant. Ils adorent aller à l'école et travailler. Ils voient ce qui s'offre à eux.

Voilà pour le secteur financier, mais c'est également possible pour bien d'autres secteurs. Notre comité devrait-il se pencher sur ce qui est possible de ce côté au Canada?

La question s'adresse à tous les témoins, mais commençons par vous.

Mme Susan Uchida: Oui, je pourrais certainement répondre à cette question.

Pour vous donner un autre exemple en lien avec ce que vous avez dit, nous offrons également des expériences de travail de ce genre dans les communautés défavorisées. Peut-être pas exactement dans les écoles, mais nous entretenons des relations avec les écoles.

Je vais revenir sur quelques-uns des points qui ont fait l'objet de discussions aujourd'hui également. De toute évidence, étant l'un des plus grands employeurs au Canada, nous sommes souvent appelés à donner notre avis sur les mesures que pourraient prendre un plus grand nombre de sociétés. Je sens que l'on veut de plus en plus axer les efforts sur la coopération, les éducateurs, le gouvernement et la collaboration entre les entreprises pour trouver des idées car on semble s'inquiéter vivement au sujet de la jeunesse au Canada et on veut trouver des solutions pour régler la situation.

Outre les relations que j'entretiens avec la RBC, je siège également au conseil d'administration du Partenariat en éducation, qui est une association à but non lucratif qui cherche à mettre en relation le gouvernement, les enseignants et les entreprises. Le programme est l'instigateur de la journée Invitons nos jeunes au travail.

Dans les tribunes, on constate également un désir profond de collaborer avec nos collègues pour améliorer le sort de tous les Canadiens.

Le président: Bien, je vous remercie de votre intervention.

Madame Woloschuk, avez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

Mme Dianne Woloschuk: Je pense qu'il y a de nombreux projets intéressants et originaux qui sont menés à l'heure actuelle dans les écoles mais qui ne sont peut-être pas bien connus. Par exemple, je pense à une école secondaire près du lieu où je travaillais qui a regroupé le programme de physique 20-30 à un programme pour aider les jeunes à obtenir leur licence de pilote.

L'étude de la physique était appliquée à ce que les jeunes faisaient pour obtenir leur licence de pilote et, à la fin de leur 12^e année, ils avaient leur licence de pilote. Je pense à d'autres programmes où des élèves reçoivent des crédits parce qu'ils font de l'art dramatique. C'était un programme intégré où les élèves montaient une pièce de théâtre pour laquelle les gens devaient payer pour aller voir, une production de plus grande envergure de ce à quoi on pourrait s'attendre de la part d'élèves du secondaire.

• (1715)

Le président: Ce programme est en place dans ma région.

Mme Dianne Woloschuk: Il y a de nombreux projets très originaux et créatifs dans différentes écoles de partout au Canada. Je pense que nous sommes toujours disposés à envisager d'établir des partenariats et des collaborations. Dans un système d'éducation financé par l'État, la règle fondamentale, c'est l'équité pour tous les enfants, et nous voulons certainement que ce principe auquel nous tenons demeure la pierre angulaire.

Le président: D'accord, merci.

Monsieur Smillie, je veux vous adresser ma prochaine question car lorsque je fréquentais l'école, il y avait un programme d'ateliers industriels et un programme d'économie familiale. J'ai suivi celui d'économie familiale, que j'ai beaucoup aimé, mais j'ai l'impression qu'il y a moins d'options de nos jours. C'est seulement mon impression, et j'ai peut-être tort. Mais je crois qu'il est également difficile de trouver de nombreux enseignants qui possèdent ces connaissances. Un peu comme le ferait une banque dans l'exemple que j'ai donné, d'après vous, pourrait-on offrir un programme d'ateliers industriels dans les écoles?

M. Christopher Smillie: J'essaie de penser à un exemple concret et actuel. Le NAIT offre un cours d'opération de grue mécanique. Je ne me rappelle pas si c'est à Fort Mac ou à Edmonton. On nous a pressentis pour savoir si nous avions un opérateur qui oeuvre dans l'industrie et qui serait disposé à devenir un instructeur car l'institut n'en avait pas depuis deux ans. Nous sommes témoins d'exemples bien concrets comme celui-ci.

Le président: C'est au niveau postsecondaire.

M. Christopher Smillie: C'est exact. Donc cette personne doit avoir un permis d'opérateur de camion-grue et de machinerie lourde pour enseigner. En étant membres, nous cherchons à attirer ces gens pour combler ces postes.

En ce qui concerne votre exemple de commis de banque à Harlem, il y aurait un programme d'apprentissage pour ces commis. J'ai déjà travaillé à la RBC comme commis il y a très longtemps. J'ai suivi un programme de formation officiel avec des cours établis. Même un vendeur dans un grand magasin doit suivre une formation. On peut donc voir la façon dont le système de formation est compartimenté.

Nous devons certainement nous améliorer pour mettre en relation l'industrie et le système d'éducation.

Le président: Bien, j'aimerais continuer, mais mon temps de parole est écoulé. Puisque j'ai interrompu tout le monde, je vais m'arrêter ici et céder la parole à M. Brison, pour sept minutes.

L'hon. Scott Brison: Merci, monsieur le président.

Madame Uchida, je veux moi aussi féliciter la RBC pour ce qu'elle fait. J'ai eu une conversation il y a quelques mois avec l'un de vos directeurs, Michael McCain, au sujet des stages non rémunérés. J'ai demandé si Maple Leaf Foods offre des stages non rémunérés. Il a dit que non, et il a ajouté que c'est une question de respect élémentaire que de rémunérer les gens pour le travail qu'ils font. En fait, il a cinq enfants qui ont eu l'occasion de participer à des stages non rémunérés, mais il les a vivement encouragés à ne pas les faire car c'est une question de respect élémentaire pour l'employeur de payer ses employés.

Je suis ravi que la RBC finance 100 stages. Je serais intéressé de voir comment nous pouvons montrer l'exemple et encourager plus d'entreprises à offrir des stages rémunérés. Par exemple, d'autres banques offrent-elles des stages rémunérés? L'Association des banquiers canadiens ou la Chambre de commerce du Canada, qui représentent de très grandes entreprises qui jouent un rôle important dans l'économie canadienne...? Ces organisations mènent-elles des initiatives pour accroître les possibilités de stages rémunérés?

Mme Susan Uchida: Je n'ai pas ce genre de détails, monsieur Brison. Ce que je sais, c'est que tous nos stages devraient être rémunérés. C'est notre politique, et c'est la façon dont nous la gérons et l'appliquons tous les jours. Nous pourrions nous renseigner pour vous auprès des autres organisations.

Je suis toutefois entièrement d'accord avec vous: une rémunération honnête pour un travail honnête. Il y a une véritable leçon à tirer et les gens doivent gagner leur vie, et c'est en quoi nous croyons également.

• (1720)

L'hon. Scott Brison: C'est également fondamental pour garantir l'égalité des chances.

Mme Susan Uchida: Tout à fait.

L'hon. Scott Brison: Si une personne est privilégiée ou est issue d'une famille privilégiée, elle peut se permettre de faire un stage non rémunéré, ce qui peut bien paraître sur son CV, mais une personne qui n'a pas les moyens... Nous intensifions l'inégalité des chances.

Combien chacun des 100 stagiaires serait payé? Quelle est la durée des stages et quelle serait la rémunération totale pour...

Mme Susan Uchida: Les stages sont d'une durée de 12 mois. Les stagiaires sont payés, qu'ils travaillent physiquement ou au sein de notre organisme sans but lucratif.

L'hon. Scott Brison: ... pour le stage.

Mme Susan Uchida: La paie est calculée en fonction des taux de rémunération du marché pour les fonctions qu'ils assument à la direction. Je ne peux pas divulguer le montant car notre politique sur la protection des renseignements personnels ne me le permettrait pas, mais c'est très équitable.

De plus, étant donné que ce sont des employés contractuels, le programme tient compte du fait qu'ils n'ont pas d'avantages sociaux. Il est donc exhaustif à cet égard. Bien entendu, ils ont droit à des congés au cours des 12 mois.

L'hon. Scott Brison: Les emplois d'été sont aussi importants pour acquérir une expérience de travail. L'été dernier, le marché des emplois d'été a été l'un des pires que nous ayons vu en 40 ans environ. C'était un marché difficile pour les emplois d'été. En 2005, la subvention pour les emplois d'été au Canada a permis de créer 70 000 emplois. En 2013, elle a permis d'en créer 35 000. Le programme a changé.

Ne seriez-vous pas d'accord qu'une hausse du financement pour le programme d'emplois d'été au Canada serait une façon de répondre concrètement à la nécessité pour les jeunes d'acquérir une expérience de travail?

Vous avez peut-être une opinion à ce sujet, mais d'autres peuvent avoir des opinions différentes également.

Mme Susan Uchida: Je hoche la tête car je crois que cela nous ramène au point que vous avez fait valoir au départ, à savoir qu'il est important de payer les gens pour le travail honorable qu'ils font.

Pour certaines organisations, ce pourrait être la meilleure façon d'accéder au financement pour offrir cette expérience. Même si l'on peut y parvenir par l'entremise de notre fonds pour la conscience sociale, d'autres organisations de plus petite taille n'en ont peut-être pas.

L'hon. Scott Brison: Même des organismes communautaires dans les petites villes du Canada peuvent y avoir accès?

Mme Susan Uchida: Tout à fait.

L'hon. Scott Brison: Pour ce qui est du RPC — et je sais que nous nous éloignons un peu du sujet de l'emploi —, l'Île-du-Prince-Édouard propose, par exemple, d'exempter les employés qui gagnent moins de 25 000 \$ par année des hausses de cotisations.

Cela ferait en sorte, madame Reynolds, que certains de vos...

Mme Joyce Reynolds: D'après ce que je comprends, c'est un point de pression en ce qui concerne les prestations futures du RPC pour les travailleurs à revenu moyen et élevé qui n'auront pas suffisamment épargné. Ce n'est pas seulement pour les travailleurs à faible revenu. Je pense que le risque réel associé aux hausses de cotisations au RPC, c'est l'incidence sur l'emploi chez les jeunes; il faudra déterminer si cette mesure aidera vraiment ces employés à long terme.

Nous appuyons en fait la proposition mise de l'avant par l'Île-du-Prince-Édouard.

L'hon. Scott Brison: Il y a donc des propositions sur la table que vos membres trouvent viables.

Mme Joyce Reynolds: Oui.

L'hon. Scott Brison: Je vais vous donner un autre exemple de politique stratégique à ce sujet. Au Royaume-Uni, on a élargi le régime de pension; l'adhésion est automatique, mais les membres peuvent se retirer sur une base volontaire. Or, 90 % des membres sont restés. Un régime de ce genre offre une marge de manoeuvre à ceux qui sont fondamentalement contre l'idée de participer, mais encouragerait plus de gens à participer.

Laissés à eux-mêmes, les gens n'économisent pas suffisamment. Même s'ils économisent assez, il y a peu de régimes d'investissement à long terme qui sont meilleurs que le régime de pensions du Canada, qui est très diversifié — sur le plan géographique, les classes d'actifs et l'industrie. C'est une excellente approche à faible coût. Peu importe ce que nous faisons en matière de littérature financière, nous allons transformer tous les investisseurs canadiens en Warren Buffet, aussi louable soit cet objectif.

Le président: C'est la dernière question.

• (1725)

L'hon. Scott Brison: Combien de temps me reste-t-il?

Le président: Il vous reste 30 secondes. Ne posez pas de question sur l'origine de l'univers.

L'hon. Scott Brison: Je pense que vous venez d'inventer cette expression.

Je vais céder mon temps de parole à quelqu'un d'autre, monsieur le président, pour montrer à quel point je suis gentil.

Le président: C'est très aimable à vous.

L'hon. Scott Brison: Je suis un libéral, je partage.

Le président: Vous êtes un vice-président merveilleux.

Monsieur Keddy, je vous prierais de conclure vos remarques.

M. Gerald Keddy: Je vais prendre vos 20 secondes, Scott. Je vous remercie.

L'hon. Scott Brison: C'est un collègue néo-écossais.

M. Gerald Keddy: Je vais essayer de revenir sur le sujet de l'emploi chez les jeunes et sur certains des défis auxquels nous nous heurtons.

Monsieur Smillie, vous avez parlé de la difficulté de passer des métiers à l'université. D'après les témoignages que nous avons entendus, je pense que nous nous dirigeons dans la bonne voie. C'est en fait plus facile à faire qu'il y a 10 ans.

Ce que j'ai dit tout à l'heure, c'est qu'en Nouvelle-Écosse, si vous avez un métier désigné Sceau rouge — deux années dans un collège communautaire —, vous pouvez trouver du travail dans votre domaine et gagner un très bon salaire. Vous n'avez peut-être pas terminé votre programme d'apprentissage parce que vous n'avez pas accumulé suffisamment d'heures, mais vous pouvez retourner aux études, et vos deux premières années d'université seront déjà couvertes. Je pense que c'est un pas dans la bonne direction. C'est en fait plus facile, et non pas plus difficile — à tout le moins dans certaines provinces.

Voilà ce que je voulais dire.

Je veux revenir sur le conseiller en orientation car je ne pense pas que quelqu'un ici en ait parlé. Ce que les enseignants me disent sans arrêt, c'est que leur profession a beaucoup changé. Les enseignants n'ont pas l'habitude de faire de la discipline en classe comme ils le faisaient à une certaine époque; il y a eu un changement à cet égard. Le conseiller en orientation est très occupé. Il offre parfois un soutien psychologique. Il doit assumer toute une gamme de responsabilités qu'il n'avait pas dans le passé, et il a moins de temps pour orienter les jeunes dans leur choix de carrière.

C'est ma première question. Elle s'adresse à tous les témoins. Je me demande si nous devons vraiment séparer ces deux postes. De toute évidence, les titulaires de ces postes doivent communiquer, mais le conseiller en choix de carrière et le conseiller en orientation devraient-ils être deux postes distincts?

Allez-y.

Mme Dianne Woloschuk: Nous avons des praticiens en développement de carrière dans ma province. Ils vont dans les écoles et leur travail auprès des élèves se concentre uniquement sur les carrières. Cela dit, ce n'est pas une tâche facile. On ne peut pas tracer une ligne, car les conseils offerts aux jeunes sont en partie d'ordre psychologique et en partie concernant ce qu'ils vont faire de leur vie. Ce sont des êtres humains, et quand il est question de leur avenir, l'un ne va pas sans l'autre.

D'après mon expérience, on accorde une priorité beaucoup plus grande à l'éducation au choix de carrière dans les écoles secondaires qu'auparavant. L'éducation au sujet des métiers est beaucoup plus importante que par le passé — selon mon expérience, je vous le répète. Je suis donc d'accord avec vous pour dire que nous nous dirigeons dans la bonne voie.

M. Gerald Keddy: Mais nous avançons, et les choses sont différentes de ce qu'elles étaient il y a 20 ans.

Mme Dianne Woloschuk: Oui.

M. Gerald Keddy: C'est ce que je tente de faire valoir.

L'autre élément concerne ce que le président a mentionné, soit que vous pouviez prendre des cours en atelier; lorsque j'étais à l'école, nous pouvions suivre des ateliers de menuiserie ou d'économie familiale. Ensuite, tous ces ateliers ont été retirés des écoles de la Nouvelle-Écosse. Ils ont disparu pendant au moins 15 ans; mais maintenant, dans les écoles intermédiaires, dans les nouvelles écoles qui sont construites, ils sont de retour. Ils permettent aux jeunes hommes et aux jeunes femmes d'explorer certains de ces domaines.

Voici l'autre question que je me pose. Nous n'en avons pas parlé aujourd'hui, mais il y a un enjeu qui a fait l'objet de beaucoup de discussions, en particulier dans les groupes d'étudiants, et c'est le coût et le fardeau des prêts aux étudiants. L'éducation a un prix. L'une des choses qui nuit considérablement aux étudiants, c'est que lorsqu'ils travaillent, leur salaire fait diminuer le montant du prêt d'études qu'ils peuvent obtenir.

Je me demande si nous devrions changer de cap, afin d'inciter davantage les étudiants à travailler et de ne pas amputer leur prêt d'études.

Le président: Madame Woloschuk.

Mme Dianne Woloschuk: Ce n'est vraiment pas mon domaine d'expertise. Je travaille davantage dans le domaine de l'enseignement élémentaire et secondaire et des enseignants.

• (1730)

M. Gerald Keddy: Les étudiants peuvent maintenant avoir une voiture...

Le président: Il est 17 h 30, monsieur Keddy.

M. Gerald Keddy: C'est terminé?

Monsieur le président, vous aimez tout simplement m'interrompre.

Le président: Oui, j'aime bien cela, en effet.

M. Gerald Keddy: J'ai les 20 secondes de M. Brison.

Le président: Je tiens à remercier tous nos témoins d'aujourd'hui. Vos exposés et la discussion ont été exceptionnels.

Merci beaucoup.

D'autres recommandations ont été formulées durant la discussion. Si vous avez d'autres documents à nous soumettre, veuillez le faire par l'entremise de la greffière. Nous veillerons à ce que tous les membres du comité les reçoivent.

Merci.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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