



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

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

---

HUMA • NUMÉRO 021 • 2<sup>e</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 6 mai 2014**

—  
**Président**

**M. Phil McColeman**



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

Le mardi 6 mai 2014

•(0845)

[Traduction]

**Le président (M. Phil McColeman (Brant, PCC)):** Bonjour mesdames et messieurs, et bienvenue à cette 21<sup>e</sup> séance du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Aujourd'hui, le mardi 6 mai 2014, nous poursuivons notre étude sur le renouvellement des ententes sur le développement du marché du travail, ou EDMT. Pendant la première heure, nous recevons les fonctionnaires du ministère de l'Emploi et du Développement social qui nous donneront davantage de détails sur les EDMT.

Nous recevons M. Ian Shugart, sous-ministre, et M. Frank Vermaeten, sous-ministre adjoint, Direction générale des compétences et de l'emploi. Nous avons également M. John Atherton, directeur général, Direction générale des compétences et de l'emploi.

En raison de la vaste portée du sujet à l'étude, j'ai décidé de permettre au premier groupe de témoins de prendre 15 minutes pour leur allocution. Je pense que vous allez commencer, monsieur Shugart. Vous avez la parole.

**M. Ian Shugart (sous-ministre, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Merci beaucoup monsieur le président; nous sommes heureux de revenir devant vous pour discuter de ce sujet.

Si vous me le permettez, monsieur le président, j'aimerais seulement mentionner qu'il s'agira selon toute probabilité de la dernière comparution de M. Vermaeten devant le comité. Après cinq ans au poste de SMA de la Direction générale des compétences et de l'emploi, il a accepté un haut poste à l'Agence du revenu du Canada. Je pense que nous devons tous être aux aguets à l'avenir.

Je veux féliciter Frank, qui a comparu à de nombreuses reprises devant votre comité au cours des années, et notamment dans des périodes difficiles. À mon avis, il a servi le ministère, le gouvernement et le comité en illustrant les meilleurs rapports que puissent avoir les parlementaires et les fonctionnaires. Je tenais à ce que le comité le sache.

C'est Frank qui donnera la présentation que nous vous avons fournie. Nous avons l'intention de vous donner un bref historique des ententes sur le développement du marché du travail en décrivant leur structure et les services qu'elles permettent d'offrir. Le ministre a décrit la semaine dernière les changements susceptibles de nous intéresser et qui font partie de la présentation.

Nous serons heureux de fournir au comité toute autre information contextuelle sur les EDMT qui pourrait lui être utile.

Sur ce, Frank, vous pouvez nous donner la présentation.

**M. Frank Vermaeten (sous-ministre adjoint, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Merci beaucoup Ian. Bonjour à tous.

Nous n'avons qu'une dizaine de minutes pour lire toute la présentation. Pourquoi n'allons-nous donc pas directement à la page 3. J'espère que cette présentation vous aidera à bien comprendre les ententes sur le développement du marché du travail. Je pense que vous pourrez peut-être relire les diapositives après la réunion d'aujourd'hui. Mais je pense que vous trouverez notre présentation très utile.

La page 3 comporte un petit historique. Avant 1995, le système fédéral exploitait le système d'assurance-chômage. Bien sûr, il y avait un soutien du revenu. On avait aussi reconnu qu'il fallait offrir un appui complémentaire, sous forme de counseling et de formation. Les deux programmes, soit celui de l'emploi et du soutien du revenu, étaient assurés par le gouvernement fédéral. Mais il existait un consensus de plus en plus marqué voulant que ce ne soit pas suffisant, qu'il fallait en faire plus pour que les systèmes de soutien en place permettent aux bénéficiaires de l'assurance-chômage de retourner au travail.

En 1996, des réformes considérables ont été apportées, et le système a été renommé « assurance-emploi »; on a ensuite reconnu qu'il existait deux rôles: premièrement, soutenir les chômeurs en leur fournissant du soutien du revenu pendant qu'ils cherchaient du travail et deuxièmement, une série bien conçue de programmes d'emploi afin de préparer les clients à reprendre le travail. L'objectif est donc énoncé dans la loi en ce qui concerne le deuxième aspect, soit de faire en sorte que les clients retournent au travail rapidement.

La loi donne également la capacité aux provinces et territoires de fournir de la formation dans le cadre de ce deuxième aspect. Grâce à ce cadre législatif, il y avait un processus de transfert aux provinces et territoires de cette responsabilité concernant la mise en oeuvre.

Cela s'est donc fait en deux vagues. Premièrement, entre 1997 et 2000, le Nouveau-Brunswick, l'Alberta, le Manitoba, le Québec, les Territoires du Nord-Ouest, la Saskatchewan et le Nunavut — ces provinces et territoires — ont assumé la responsabilité de la mise en oeuvre de cette formation. Ensuite, pendant la seconde vague, soit de 2007 à 2010, le reste des provinces et territoires a assumé la même responsabilité. Ainsi, en 2010, toutes les provinces et territoires donnaient la formation.

Si nous passons maintenant à la quatrième page, nous avons une idée de la taille du programme. Le montant transféré aux provinces et territoires est d'environ 2 milliards de dollars. Pour être plus précis, nous parlons de 1,95 milliard de dollars pour les fonds du programme, en plus d'un montant supplémentaire de 190 millions de dollars pour l'administration de cette partie 2. Ainsi, le financement prévoit un réseau assez étendu partout au pays. Nous avons demandé aux provinces et aux territoires le nombre de points de service mis en place. Selon l'information recueillie, nous estimons qu'il y en a environ 1 000 dans l'ensemble du Canada.

Lors de la dernière réunion du comité, on nous a demandé d'où provenaient le pouvoir de mise en oeuvre du programme et son cadre. Ils proviennent de la Loi sur l'assurance-emploi. La loi prévoit les prestations d'emploi et les mesures de soutien — les PEMS — et la partie 2 décrit les services fournis. Ainsi, de façon générale, tout est énoncé dans le cadre législatif. Ensuite, les provinces et territoires doivent fournir des services semblables au cadre des PEMS.

Regardons de quoi il s'agit à la page 5. En quoi consistent les prestations d'emploi? Il y a deux éléments ici. La première partie, soit les prestations d'emploi, vise à maintenir un régime d'assurance-emploi durable par la mise sur pied de prestations d'emploi pour les participants assurés. Cela signifie que les prestataires actuels d'assurance-emploi, ou ceux qui ont reçu des prestations au cours des 36 derniers mois ou encore des 60 derniers mois en ce qui concerne les prestations de maternité et parentales.

Ce sont les prestations d'emploi. Elles sont décrites dans la loi. De quoi s'agit-il? Il s'agit du développement des compétences. Vous pouvez également voir les subventions salariales ciblées, l'aide au travail indépendant, les partenariats pour la création d'emplois et les suppléments de rémunération ciblée. Chacun de ces programmes a un titre assez explicite. Ce sont les prestations d'emploi énoncées dans la loi.

Si nous passons à la page 6, nous constatons que la deuxième partie d'une EDMT est le maintien d'un service national de placement « fournissant de l'information sur les possibilités d'emploi au Canada en vue d'aider les travailleurs à trouver un emploi convenable et les employeurs à trouver des travailleurs répondant à leurs besoins. » L'essentiel, ici, c'est que le service est offert de façon générale à tous les Canadiens, qu'ils reçoivent ou non de l'assurance-emploi. Il s'agit d'une autre série de services généraux auxquels ils ont accès.

● (0850)

En quoi ces services consistent-ils? Vous voyez dans la colonne de droite les services d'aide à l'emploi, comme la prestation d'information sur le marché du travail aux clients, les services de counselling, l'aide à la recherche d'emploi, ainsi que deux autres choses, soit les partenariats du marché du travail ainsi que la recherche et l'innovation, qui apportent une certaine souplesse si la province ou le territoire souhaite adopter une nouvelle façon de mettre en oeuvre ces services.

Nous avons donc les deux parties. Nous avons les prestations d'emploi, qui sont offertes essentiellement aux prestataires d'assurance-emploi, et nous avons les mesures de soutien qui sont offertes à tous.

Si nous passons à la page 7, vous aurez une idée de la façon dont l'argent est dépensé, de ce que les provinces et territoires font de ce montant d'environ 2 milliards de dollars. En haut, on voit que 647 127 clients des EDMT ont eu recours à ces services récemment et que plus d'un million d'interventions ou de services ont été offerts.

À gauche, vous voyez les prestations d'emploi et les services fournis exclusivement aux clients de l'assurance-emploi. Vous voyez que la majeure partie des fonds, du montant total de 2 milliards de dollars, est dépensée pour le développement des compétences. Vous constatez également qu'un peu moins de 120 000 personnes ont bénéficié des services de développement des compétences. Il s'agit essentiellement de la formation. Environ la moitié des 2 milliards de dollars a servi à la formation. C'est à ces services qu'est affectée la plus grande partie du montant. C'est une plus petite partie du total d'un million d'interventions parce que cela coûte cher.

Si vous regardez à droite, vous voyez les mesures de soutien, et 31 % du total de 2 milliards de dollars a été attribué aux services d'aide à l'emploi. Il s'agit de la prestation de ces services de base. Ce sont les bureaux où viennent les clients pour obtenir des services de counselling, de l'information sur le marché du travail, de l'aide pour bâtir leur CV et des pistes pour trouver du travail.

La formation et les services d'aide à l'emploi reçoivent 80 % des fonds, et le reste est attribué à des mesures plus modestes comme l'aide au travail indépendant et les suppléments de rémunération ciblée.

Si vous passez à la page 8, vous aurez une idée de certaines des tendances. Celles-ci n'ont pas changé de façon très importante, mais vous pouvez tout de même voir des petites modifications.

Premièrement, le nombre des gens qui reçoivent des prestations d'emploi est passé de 20 à 14 %. Une plus petite partie du total de clients suivent des formations et une plus grande partie reçoit des services d'aide à l'emploi. On voit donc une certaine tendance ici.

La part des dépenses a également diminué. Celles des prestations d'emploi ont diminué un peu et celles des mesures de soutien ont augmenté. Le nombre de prestataires actifs a diminué quelque peu. Cela signifie que la part des prestataires d'assurance-emploi a diminué, selon les mesures. Une grande partie d'anciens prestataires d'assurance-emploi et de clients non assurés ont profité de ces services.

Il y a eu une certaine variation régionale. Je ne pense pas que ce soit terriblement intéressant. Bien sûr, il existe des tendances à l'échelle nationale et d'autres à l'échelle provinciale.

Si nous passons à la page 9, nous constatons que celle-ci est intéressante et porte sur notre discussion. Les EDMT sont-elles efficaces?

De façon générale, les résultats sont assez positifs selon les normes internationales, si nous comparons nos résultats avec ceux des États-Unis et de certains pays européens. Ce sont de bons résultats, mais bien sûr, nous pensons qu'ils pourraient être bien meilleurs.

À gauche du graphique, ici, on voit le type de programme dont il s'agit. Le premier est le développement des compétences. Encore une fois, le développement des compétences représente la formation. Combien coûte une formation typique? Elle coûte 7 200 \$. Envoyer quelqu'un en formation coûte cher; il s'agit d'une intervention de 7 200 \$.

Que recevons-nous en retour? Nous avons des études annuelles. Nous examinons les données fiscales et l'évolution des revenus. Nous constatons que pendant cinq ans — et nous avons suivi ces données pendant cinq ans — le revenu total a augmenté de 13 000 \$, pas par année mais de façon cumulative, sur cinq ans. Nous avons des raisons de croire que cela se poursuit, parce que si nous prenons les données de la cinquième année, le revenu augmente d'environ 3 000 \$ par année par rapport à quelqu'un qui n'aurait pas suivi la formation. Nous n'avons toutefois pas de données au-delà de cinq ans.

● (0855)

Que constatons-nous? Le versement de prestations d'assurance-emploi a diminué, ce qui a mené à des épargnes de 976 \$ au cours de ces cinq ans. Voilà un exemple du développement des compétences, qui absorbe la majorité du financement.

Examinons les subventions salariales. Elles coûtent moins cher. Le revenu d'emploi n'augmente que de 7 000 \$, mais il faut reconnaître que le revenu d'emploi ciblé ne représente que deux tiers de ce que coûte le développement des compétences.

Passons au dernier point, les services d'aide à l'emploi. Encore une fois, on peut imaginer que ces services coûtent moins cher puisque ce sont des conseils pour la rédaction de CV et l'obtention d'information sur le marché du travail. Ces services ne coûtent que 700 \$ par intervention. Le revenu d'emploi augmente un peu, de 358 \$ pour cette période de cinq ans, et il y a une baisse importante du recours aux prestations d'assurance-emploi. Grâce à ces interventions, on obtient donc des résultats positifs qui correspondent plus ou moins au montant investi.

Passons maintenant à la diapo 10. Comme je l'ai dit, les évaluations montrent des résultats positifs. Cependant, nous n'avons jamais examiné l'ensemble du système pour déterminer quel type de changement il faudrait apporter. Un moment propice pour cette évaluation serait après la dévolution de la prestation de services, ce qui veut dire qu'il faudrait la faire maintenant. Le marché du travail a évolué. Les provinces et les territoires se chargent maintenant de la prestation des services. Est-ce la meilleure façon de procéder? L'objectif est de trouver des moyens d'améliorer le régime actuel.

Comme vous le voyez à la diapo 10, nous voulons mieux préparer les Canadiens au marché du travail du futur. Nous voulons augmenter les rendements du capital investi dans la formation professionnelle pour obtenir de meilleurs résultats en matière d'emplois véritables. Nous voulons améliorer la mesure du rendement et la reddition des comptes des résultats significatifs sur le plan de l'emploi. Nous pouvons mieux faire. Nous voulons aussi traiter des lacunes dans les compétences là où elles existent dans des professions, des secteurs et des régions en particulier pour nous assurer que les programmes de formation correspondent aux besoins. Il faut aussi assurer une plus grande participation des employeurs dans les décisions de formation afin que les personnes reçoivent la formation nécessaire pour des emplois disponibles spécifiques. Vous savez sûrement déjà que nous voulons que les employeurs soient plus impliqués dans le processus. Nous voulons une plus grande participation des employeurs non seulement dans les décisions, mais aussi dans les investissements en formation afin qu'ils aient un intérêt à obtenir les meilleurs résultats.

Enfin, je vais vous parler brièvement de ce qui se trouve à la diapo 11. Le ministre a très bien présenté ce que nous considérons être les domaines clés de la transformation, tels que cernés durant notre examen en tant que cadres supérieurs chargés du régime. J'aimerais insister sur le fait que ceci représente une perspective,

c'est-à-dire nos idées. C'est pour cela que vous et d'autres allez vous pencher sur cette question, pour trouver d'autres idées. Ici, il y a les cinq domaines de transformation. Le ministre vous les a déjà présentés et je vais donc en parler brièvement.

Premièrement, il faut mieux relier la formation directement aux demandes des employeurs. Comme je l'ai indiqué, nous voulons accroître la participation de l'employeur à la formation — le ministre a insisté sur ce point — mais nous souhaitons aussi mieux soutenir les personnes dans l'identification des possibilités qu'offrent les emplois en demande. Qu'entendons-nous par cela? Nous voulons nous assurer que les personnes ont un peu plus de contrôle et de choix en matière de décision sur la formation. Je vais vous parler de deux aspects dont l'un est d'encourager la mobilité. Il faut que les gens puissent se rendre au bureau provincial et indiquer qu'ils aimeraient suivre une certaine formation pour les aider à trouver des emplois dans des régions ou même des provinces éloignées. La structure d'incitatif actuelle est un des défis en ce moment. Une province hésiterait peut-être à former un travailleur pour un emploi à l'extérieur de celle-ci. Nous voulons que les gens puissent faire ce choix. Nous voulons aussi qu'il y ait des possibilités différentes. Par exemple, une personne pourrait se présenter à un des bureaux et dire, « Vous savez quoi? Je sais ce que je veux faire. Je suis prêt à payer pour la formation mais je veux continuer à recevoir des prestations d'assurance-emploi pour la durée de la formation. »

● (0900)

Il faut s'assurer que ces systèmes sont en place, que les décisions sont prises de façon conjointe et que si quelqu'un veut investir dans sa formation avec l'aide du gouvernement, les systèmes sont en place.

Deuxièmement, nous voulons soutenir des retours au travail plus efficaces. On parle ici de ciblage précoce des clients de l'assurance-emploi. En ce moment, les systèmes fonctionnent sur une base du premier arrivé, premier servi. Cependant, les clients hésitent souvent à se rendre à leur bureau provincial ou territorial. Ils ne le font que beaucoup plus tard dans le processus.

Nous avons constaté qu'à peu près 25 % des clients ne reçoivent aucun soutien avant six mois après qu'ils aient fait leur demande. À ce point-là, leurs prestations sont presque épuisées et on se demande si on n'aurait pas dû intervenir plus tôt. Ils auraient peut-être dû recevoir un coup de fil pour leur demander comment on pourrait les aider à trouver un emploi. Avaient-ils besoin d'information sur le marché du travail? Avaient-ils besoin de formation? Une intervention précoce permettrait-elle de cibler les clients et de les mettre en contact avec des employeurs intéressés? Il s'agit d'un aspect important.

Troisièmement, nous voulons nous assurer que l'admissibilité demeure adaptée au marché de travail en constante évolution. Nous établissons qui est admissible à la partie 1, le soutien au revenu, et qui est admissible à la partie 2. Cependant, dans certains cas, une personne qui n'est pas admissible à l'assurance-emploi pourrait quand même bénéficier de formation.

On pense en particulier aux jeunes travailleurs ou aux travailleurs âgés qui n'ont peut-être pas un nombre suffisant d'heures pour se qualifier, ce qui peut être le cas pour des groupes sous-représentés ou les clients d'assurance-emploi à long terme. Ils n'ont pas assez d'heures pour être admissibles à l'assurance-emploi, ce qui les rend inadmissibles à la formation, mais ils devraient peut-être avoir accès à la formation. Il faut revoir nos critères dans ce domaine.

Quatrièmement, il faut faire en sorte que le programme d'EDMT génèrent des économies au profit du Compte de l'assurance-emploi. Il faut envisager la rémunération au rendement, qui est utilisée dans plusieurs domaines par de nombreux gouvernements pour accroître l'efficacité. Le secteur privé l'utilise également.

Pourrait-on mettre en place une structure d'incitatifs avec les provinces et les territoires? S'ils réussissent un retour plus rapide au travail, cela nous permettrait d'épargner de l'argent dans la caisse de l'assurance-emploi — pour le soutien au revenu — et une partie de ces fonds pourrait être remise aux provinces et aux territoires pour subventionner la prestation des services de la partie 2.

Finalement, nous voulons améliorer la mesure du rendement. Nous recueillons actuellement de bonnes données, mais nous pourrions faire mieux en matière de données sur les résultats et les investissements pour nous permettre de faire évoluer le régime et de le rendre optimal.

Ian, voulez-vous passer aux étapes suivantes et autres...?

• (0905)

**M. Ian Shugart:** Monsieur le président, nous allons conclure en vous parlant de l'objectif de tout ce processus. Le ministre a indiqué que nous comptons avoir terminé cette étape, c'est-à-dire conclure des ententes avec les provinces ou à tout le moins avoir une bonne idée de notre orientation, d'ici la fin de l'année civile.

[Français]

Nous continuons à discuter avec les provinces et les territoires. Il y aura des tables rondes avec les intervenants, auxquelles le secrétaire parlementaire participera directement.

Compte tenu de la nature du sujet, les commissaires de l'assurance-emploi doivent aussi participer au processus.

[Traduction]

Nous avons mis en place un projet d'innovation intéressant avec le groupe d'employeurs que sont les Manufacturiers et Exportateurs du Canada. Il s'agit d'une plate-forme en ligne de consultation avec les employeurs. Nous allons bien sûr rencontrer les homologues provinciaux de M. Kenney, et votre travail dans ce domaine permettra d'étayer les décisions du gouvernement.

Voilà nos orientations, et ceci conclut notre présentation ce matin.

**Le président:** Merci beaucoup. Vous avez très bien expliqué la situation et ceci représente un très bon départ pour notre comité, par rapport à l'orientation de notre étude.

Nous allons commencer les tours de questions. Nous allons faire des tours de cinq minutes en commençant par Mme Groguhé.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé (Saint-Lambert, NPD):** Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leurs exposés. Cela nous a fourni beaucoup d'éclaircissements.

Mes premières questions concernent la renégociation des EDMT. Le gouvernement consacre une enveloppe de 1,9 milliard de dollars aux EDMT pour appuyer les programmes et les mesures de soutien chaque année. La totalité de cette enveloppe sera-t-elle reconduite? Comment envisage-t-on cette reconduction?

**M. Ian Shugart:** On suppose que l'enveloppe disponible sera constante, mais ce n'est pas le but de l'exercice de consultation. On examine les options dans le contexte budgétaire actuel.

**Mme Sadia Groguhé:** Si je comprends bien, vous me répondez par l'affirmative. Y a-t-il des questionnements à cet égard?

**M. Ian Shugart:** C'est une question budgétaire et de politique qui s'adresse au gouvernement, mais je peux dire que les transferts sont constants. Par contre, le gouvernement pourrait décider de changer le processus. On cherche à apporter des améliorations en supposant que le budget actuel sera reconduit.

• (0910)

**Mme Sadia Groguhé:** Si j'ai bien compris ce que vous avez dit dans votre exposé, cette enveloppe globale pourrait varier selon ce qui sera négocié. Peut-on parler de variabilité?

**M. Ian Shugart:** Actuellement, nous ne nous concentrons pas sur le budget alloué, mais plutôt sur le contenu, les principes et les objectifs des programmes.

**Mme Sadia Groguhé:** Je comprends très bien votre réponse.

En ce qui concerne l'accès des personnes sans emploi à l'assurance-emploi, vous avez exposé la façon dont on souhaite améliorer cet accès.

A-t-on déterminé les catégories qui étaient plus vulnérables que d'autres, notamment les femmes et les personnes âgées de 50 ans et plus? Ces catégories de personnes seront-elles privilégiées dans ce qui sera mis en place?

**M. Ian Shugart:** Avant de demander à M. Vermaeten de vous donner plus de détails, je dois souligner que nous n'abordons pas cet exercice en ayant à l'esprit des changements prédéterminés. Nous n'avons pas d'objectifs précis; c'est plus ouvert que cela. Les « directives » que le ministre a mentionnées la semaine dernière et dont nous avons traité ce matin sont importantes pour savoir s'il y a des améliorations possibles à apporter. Nous ne visons pas d'objectifs précis.

**Mme Sadia Groguhé:** Ce n'est pas aussi précis que ce que je viens de mentionner. D'accord.

**M. Ian Shugart:** Votre question sur les clients est très importante.

**Mme Sadia Groguhé:** D'accord.

On a suivi les renégociations entre les provinces et le gouvernement en ce qui concerne la subvention canadienne pour l'emploi, qui ont été particulièrement longues et difficiles. Évidemment, la volonté du ministère d'agir unilatéralement dans ce dossier a nui à ces négociations.

Comment le ministre entend-il faire participer les provinces et les territoires au processus de renégociation dans le cas qui vous concerne, soit les EDMT?

[Traduction]

**Le président:** Vous allez devoir répondre à cette question durant un autre tour parce que le temps est écoulé. En fait, nous l'avons un peu dépassé.

Nous allons continuer avec Mme McLeod.

**Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC):** Merci, monsieur le président.

J'aimerais d'abord présenter à Frank mes vœux de bonheur dans ses nouvelles fonctions à l'ARC. J'y étais il n'y a pas longtemps et il y a certainement de beaux défis et de belles occasions. Merci à vous tous pour cet excellent travail.

J'aimerais parler un peu des provinces. Nous avons discuté brièvement du fait qu'il faudrait présenter ces ententes afin de voir à quoi elles ressemblent et comment nous voulons les faire évoluer. Bien sûr, nous voulons assurer une souplesse pour les provinces, mais nous voulons voir de quoi il s'agit actuellement.

En fait, j'ai plusieurs questions. Certaines provinces font-elles quelque chose de complètement particulier qui se démarque? Y a-t-il des programmes d'orientation automatique obligatoires, aussitôt qu'un client a recours au régime de l'assurance-emploi? Pourriez-vous nous parler un peu des différences entre les régimes des provinces et des pratiques exemplaires?

**M. Frank Vermaeten:** Bien sûr. Merci beaucoup pour cette question.

Certainement, nous menons des ateliers de pratiques exemplaires durant lesquels nous comparons les idées novatrices proposées par les provinces et les territoires. Il y en a toute une gamme. Vus de haut, les régimes se ressemblent assez d'une province à l'autre. En somme, elles appliquent la gamme complète des mesures, mais il y a certaines différences dont nous voulons tirer parti.

L'une de ces particularités, dont on a discuté durant les réunions, concerne le Québec, qui a un système plutôt unique pour mobiliser employeurs et travailleurs. La province encourage les partenaires à travailler ensemble pour établir à un haut niveau dans quels secteurs se situent les demandes, où il faudrait amener un soutien, quel type de formation est nécessaire et à qui elle s'adresse. Tout cela se fait au sein de la Commission des partenariats du marché du travail.

• (0915)

C'est très efficace comme système. Le Québec n'est pas le seul à l'employer. Par exemple, en Colombie-Britannique, on demande aux employeurs de déterminer quel type de formation est requise par secteur et par région. Il y a un processus assez rigoureux en place pour cibler les domaines dans lesquels il y aura des pénuries au cours de la prochaine année et des cinq prochaines années et ils essaient de chiffrer le tout.

Voilà une pratique exemplaire qui mérite réflexion pour ce qui est de la participation des employeurs, c'est-à-dire à l'étape de la planification.

De nombreuses provinces ont aussi des programmes plus modestes de participation des employeurs au niveau local. Chaque employeur décide des candidats à la formation. On retrouve un grand nombre de petits programmes de ce genre, qui méritent aussi d'être développés.

Il y a donc toute une gamme de mesures.

**Mme Cathy McLeod:** J'imagine que certains de nos témoins...

**M. Frank Vermaeten:** Je pourrais vous parler longuement de pratiques exemplaires, de modeste portée ou autres, que l'on souhaiterait voir appliquées systématiquement à l'échelle nationale.

**Mme Cathy McLeod:** Je comprends.

Vous avez parlé brièvement des jeunes et des personnes qui font face à des défis précis en ce qui a trait à leur admissibilité à certaines mesures de soutien. Ceci semble certainement raisonnable à première vue. Mais n'est-ce pas là la raison d'être de l'EMT? Les personnes non admissibles n'ont-elles pas accès au soutien en double en vertu de l'EMT, au lieu de se demander si elles devraient passer par l'EMT plutôt que par l'EDMT?

**M. John Atherton (directeur général, Programme d'emploi et partenariat, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Je crois que c'est tout à fait juste. Il y a un groupe de gens qui

pourrait être bien servi par l'entente relative au marché du travail. Nous pensons aux jeunes qui travaillent et qui payent des cotisations d'assurance-emploi. Le ministre nous avait d'ailleurs dit que les jeunes étaient souvent les premiers entrés et les premiers sortis, lorsqu'il y a un changement sur le marché local. C'est pourquoi il y aurait lieu d'envisager de leur offrir de la formation lorsqu'ils ne peuvent pas toucher de prestations d'assurance-emploi ou pour la recherche d'emploi.

La question reste ouverte et les gens aimeraient qu'on en débâte, car les jeunes payent leurs cotisations et l'assurance-emploi pourrait leur faciliter la transition vers la vie active.

**Le président:** Merci beaucoup. C'est la fin de cette ronde.

C'est maintenant à M. Cuzner, qui a cinq minutes.

**M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Frank, je vous souhaite bonne chance dans vos entreprises futures. Je suis certain que les défis à relever à l'ARC seront aussi intéressants, sinon plus.

J'ai quelques points à soulever.

Tout d'abord un compliment. Le fait d'appuyer des retours au travail plus efficaces — par des interventions précoces — a toujours été un point controversé. Si quelqu'un cherchait des possibilités de formation, s'il lui restait un mois... Je ne sais pas d'où vous tirez vos données, mais je ne les conteste pas. De façon anecdotique, je dirais que les gens mettent plutôt l'accent sur les demandes de prestations avant d'envisager les possibilités de formation. S'il ne leur restait que quelques mois de prestations, le payeur ne verrait peut-être pas d'un bon oeil une demande d'aide pour la formation. C'est pourquoi une intervention précoce serait très utile.

S'en décharger sur les provinces rendrait plus difficile la collecte d'informations sur le marché du travail. Les bonnes politiques sont fondées sur des informations exactes. Le ministre lui-même a indiqué la semaine dernière que nous n'avons pas de bonnes informations. C'est l'an dernier que le premier ministre avait déclaré que le pays ferait face à une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée. Aujourd'hui, le discours a changé et seuls certains secteurs et régions seraient touchés.

Dans un rapport publié en 2009, Don Drummond a fait des recommandations sur les modes de collecte d'information sur le marché du travail. Quel suivi a fait le ministère à ce chapitre?

• (0920)

**M. Ian Shugart:** Monsieur le président, je ne suis pas en mesure de fournir des détails sur chacune des recommandations. Je peux toutefois faire quelques observations qui, je l'espère, seront utiles.

Le suivi que nous avons donné ne portait pas sur chaque recommandation, mais sur l'ensemble du rapport. Ces dernières années, nous avons beaucoup travaillé avec Statistique Canada, le ministère des Finances et la Banque du Canada afin d'améliorer la qualité et la portée des données.

Quand Don a écrit son rapport, par exemple, il n'y avait pas de rapport sur les postes à pourvoir, que nous avons développé avec Statistique Canada et que nous utilisons actuellement. Si le suivi n'a pas été complet, il a quand même été substantiel, et le ministère poursuit ses efforts.

La deuxième chose que je dirais...

**M. Rodger Cuzner:** Si vous me permettez d'intervenir et puisque nous parlons de mesure, il est difficile d'établir qu'on a donné un suivi « substantiel » au rapport. Y aurait-il à ce sujet un document ou une consigne dont pourrait s'inspirer le comité?

**M. Ian Shugart:** Nous en avons une bonne idée... et nous pouvons fournir de l'information sur les progrès qui ont été faits. Ça ne correspondra pas exactement à chacune des recommandations, mais nous pourrions...

**M. Rodger Cuzner:** Monsieur le président, je crois que ce serait utile au comité.

**M. Ian Shugart:** Nous serions heureux de mettre le comité au courant des progrès accomplis dans le domaine de l'information sur le marché du travail. Je souligne que le travail n'est pas terminé. En tant que fonctionnaires, nous savons pertinemment que nous ne fournissons pas actuellement au gouvernement, au Parlement, au pays, aux employeurs, etc., une information aussi bonne qu'il le faudrait sur le marché du travail et sur l'apprentissage. Mais c'est à cela que nous nous sommes engagés.

Nous voulons nous servir des entretiens que nous avons avec les provinces pour améliorer les partenariats entre elles et le gouvernement fédéral, le but étant de consigner nos informations respectives sur une plateforme accessible à tous.

S'il n'en tenait qu'à nous, on y associerait les établissements d'enseignement, les universités et collèges, les centres de formation et les employeurs et, le cas échéant, les administrateurs. Le travail que nous faisons avec la banque d'emploi est crucial pour faire avancer toute une gamme de programmes — touchant l'emploi, l'assurance-emploi, et ainsi de suite — visant à accélérer les retours au travail et à mieux jumeler les emplois à travers le pays. C'est un engagement majeur du ministère. Nous ne sommes pas encore arrivés au but, mais nous avons fait des progrès et nous continuerons à en faire.

**Le président:** Merci beaucoup.

Monsieur Maguire, vous avez cinq minutes.

**M. Larry Maguire (Brandon—Souris, PCC):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie beaucoup de vos présentations.

Actuellement, de nombreux clients de l'assurance-emploi utilisent à peu près les deux tiers de leurs prestations en vertu de la partie 1 avant de retourner au travail. J'aimerais savoir ce qu'on pourrait faire de plus pour que les gens retournent au travail plus vite et réduire ainsi les dépenses nettes en assurance-emploi.

Je vois que dans l'annexe B de votre exposé, un des exemples traite de Hugh Munro Construction et du processus de formation à deux étapes. Est-ce que vous pouvez élaborer à ce sujet pour voir si cela répondrait à la question que j'ai posée.

• (0925)

**M. Frank Vermaeten:** Je vous remercie beaucoup de votre question.

Je crois que plusieurs mesures pourraient être prises pour réduire l'utilisation de l'assurance-emploi en faisant en sorte que les gens retournent au travail plus vite.

Il faudrait tout d'abord avoir un meilleur système de renvoi pour les clients de l'assurance-emploi. Ce dossier progresse. Nous avons créé une passerelle, qu'on est en train de mettre en place, pour échanger des données sécurisées avec les provinces et les territoires.

Ce système nous permettra d'envoyer aux provinces et territoires des données, en fait le profil, de quelqu'un qui perd son emploi. La province pourra se servir de cette information. Mettons qu'elle a en banque 12 gens de métier hautement qualifiés qui viennent de perdre leur emploi et sont prestataires de l'assurance-emploi, elle pourra immédiatement les appareiller à des emplois ou à des possibilités de formation, et évaluer ainsi où sera le meilleur rendement sur l'investissement. Elle saura ainsi qui former, à qui fournir de l'information sur le marché du travail et qui mettre de côté. À cette fin, le système de renvoi sera très important pour les provinces et les territoires.

Nous procédons déjà ainsi à petite échelle, mais avec cette passerelle améliorée, nous allons pouvoir faire beaucoup plus. Je crois que c'est un des éléments qui permettra aux gens de retourner plus vite au travail.

Deuxièmement, nous voulons pouvoir recueillir des données de meilleure qualité pour comprendre le mieux possible ce qui fonctionne bien pour certains. Je crois que ce sera très important, et c'est pour cela qu'on veut améliorer ces mesures de rendement, pour déterminer quelle est la meilleure approche individuelle à suivre. Voilà un autre élément qui va aider les gens à retourner au travail.

Troisièmement, il s'agit, je le répète, de trouver la formation la mieux adaptée. Je vous ai parlé de données, mais il ne faut pas oublier la participation des employeurs. Si nous pouvons encourager les provinces et les territoires à être mieux connectés aux employeurs, ils sauront immédiatement les compétences qu'ils recherchent. Il ne s'agit pas seulement de données sur papier, mais d'une meilleure description des compétences dont ils ont besoin.



J'aimerais parler d'un autre élément sur lequel le gouvernement fédéral travaille pour aider les provinces et les territoires. Nous avons récemment présenté — et cela se rapporte à la question que M. Cuzner a soulevée au sujet de l'information sur le marché du travail — un système d'alertes-emploi. Ce système permet aux gens, qu'ils soient ou non prestataires d'assurance-emploi, de s'inscrire. Ils vont saisir leur information de base — « Je cherche un emploi local à Ottawa », ou « Je suis prêt à déménager n'importe où », « Voilà mes compétences, et le genre d'emploi que je recherche ». Dès que les employeurs s'enregistrent dans la banque d'emplois, qu'il s'agisse de Workopolis ou d'autres sites, ils verront les candidatures qui correspondent aux emplois qu'ils ont à offrir et nous enverrons deux fois par jour aux demandeurs une liste d'emplois qui pourraient leur convenir. Ce système d'alertes-emploi signalera ainsi les possibilités qui existent et aide déjà les gens à retrouver du travail. Nous voulons perfectionner ce système.

Le gouvernement a parlé de mettre en place un système de jumelage d'emplois pour réunir tous les intervenants — celui qui cherche un emploi en fonction de ses compétences et l'employeur qui a un poste correspondant à offrir. Nous pourrions ainsi mieux jumeler les compétences. Voilà la prochaine étape.

Toutes ces mesures vont aider les gens à retourner plus vite au travail.

**M. Larry Maguire:** Essentiellement, le registre des emplois concerne l'employeur et le candidat à un emploi. Les provinces peuvent y jouer un rôle — et elles le font évidemment — mais est-ce que vous travaillez plus directement avec les chambres de commerce ou plutôt avec les entreprises individuelles?

Pourriez-vous nous en dire plus sur la question soulevée par mon collègue au sujet des différences dans la programmation provinciale? Mais j'aimerais aussi savoir si l'on peut s'inspirer de programmes semblables appliqués à l'étranger et jusqu'à quel point cela peut être pertinent pour nous?

● (0930)

**Le président:** Encore une fois, vous allez devoir attendre la réponse à cette question. Votre temps de parole est écoulé. Peut-être que cela pourrait faire partie d'une autre réponse.

Monsieur Garrison, à votre tour. Vous avez cinq minutes.

**M. Randall Garrison (Esquimalt—Juan de Fuca, NDP):** Merci beaucoup. Je suis très heureux d'être ici ce matin pour discuter de ce sujet et je remercie les fonctionnaires pour leur présentation.

Je vais commencer en vous posant une question au sujet de ce qui me semble être les deux plus grands défis que présentent les ententes de développement du marché du travail.

Selon un rapport publié en 2013 par l'OCDE, le Canada est le pays de l'OCDE qui offre le moins de protection contre la perte d'emploi pour les travailleurs à temps partiel et seuls les États-Unis et la Nouvelle-Zélande en offrent encore moins pour les travailleurs à temps plein. Le rapport dit en somme que rien n'incite les employeurs à recycler leurs employés et à les former pour s'adapter à la structure du marché. Au lieu de cela, ils mettent ces gens à pied à la première occasion. Les ententes de développement du marché du travail présenteront alors un énorme défi si nous n'encourageons pas les employeurs à recycler plutôt qu'à virer leurs employés.

Le deuxième défi, évidemment, c'est que seulement 4 travailleurs sur 10 sont admissibles à l'assurance-emploi et conséquemment au programme de recyclage plus poussé. Alors vous vous êtes, je crois, créé deux gros défis dans toute cette question des ententes sur le marché du travail.

Voici donc ma première question: Des critères d'admissibilité plus souples aux prestations d'assurance-emploi pour les jeunes et les gens vivant dans des régions où le taux de chômage est plus élevé ne seraient-ils pas plus utiles pour avoir accès à la formation et éviter ainsi un chômage ultérieur?

**M. John Atherton:** Je crois que vous avez soulevé une des questions fondamentales à laquelle font face tous les pays de l'OCDE, soit l'équilibre à atteindre entre la flexibilité du marché et les soutiens sociaux. Quand on examine les pays — et je crois que ça rejoint la question posée par le député précédent — il y a toutes sortes de manières pour déterminer si cet équilibre est atteint au Canada et comment cela contribue à notre solide performance économique.

Il existe ici un équilibre entre la flexibilité et la sécurité, et l'assurance-emploi est un mécanisme parmi d'autres dont nous disposons au Canada. Si vous considérez le vaste éventail d'ententes, et surtout les 3 milliards de dollars en financement de soutien octroyés par le gouvernement fédéral aux provinces, qui ont en outre des responsabilités constitutionnelles vis-à-vis des citoyens qui sont sur le bien-être social et ainsi de suite, vous verrez qu'il y a un bon équilibre.

Mais l'atteinte de cet équilibre fait partie des questions que nous soulevons auprès des provinces et des parties concernées. Nous avons en effet soulevé la question de l'accès aux prestations d'assurance-emploi pour les jeunes, les personnes qui travaillent moins d'heures et celles qui ne sont plus depuis longtemps sur le marché du travail. Voilà le genre de questions que nous soulevons avec les gens, mais évidemment, nous avons un système d'assurance financé par ceux qui y cotisent et nous voulons nous assurer qu'ils puissent en bénéficier.

En ce qui concerne les 4 travailleurs sur 10 qui se qualifient pour l'assurance-emploi, je crois que le comité devrait prendre en compte certains facteurs. Ces quatre personnes qui se retrouvent sans emploi à un moment donné peuvent ne pas bénéficier de prestations aux termes de la partie 1, mais les prestations aux termes de la partie 2 toucheraient un plus grand nombre de personnes.

Dans sa présentation, Frank a parlé des fonctions de rétroaction dans l'assurance-emploi aux termes de la partie 2. Cela veut dire que même si vous avez perçu toutes vos prestations d'assurance-emploi, vous pouvez pendant trois ans bénéficier des prestations prévues aux termes de la partie 2. Même si vous êtes à la recherche d'un emploi et que vous ne faites pas partie du pourcentage de 40 %, mais que vous étiez en congé de maternité ou en congé parental, vous avez droit aux prestations pendant cinq ans.

Quand on pense à la partie 2 de l'assurance-emploi, je crois qu'il faut être prudent au sujet de ce pourcentage de 40 %. Je dirais que ce pourcentage est très différent si l'on tient compte de l'admissibilité élargie.

Merci.

**M. Ian Shugart:** La seule chose que j'ajouterais, monsieur le président, est que ce souci par rapport aux mises à pied faisait partie des flexibilités incluses dans la subvention canadienne pour l'emploi. Les employeurs peuvent utiliser la subvention canadienne pour l'emploi pour les employés qui risquent une mise à pied à cause de compétences dépassées, par exemple. Ils peuvent se servir de la subvention canadienne pour l'emploi pour augmenter le recyclage. C'est une autre possibilité qui s'offre.

● (0935)

**M. Randall Garrison:** Ma deuxième question, qui rejoint un peu ce que vous dites, concerne la consultation avec les parties prenantes. Je n'ai peut-être pas été présent pour toutes les présentations, mais je n'ai pas l'impression que ceux qui justement perçoivent l'assurance-emploi, c'est-à-dire les travailleurs, sont consultés lors des renouvellements des ententes sur le développement du marché du travail.

Nous savons que certains des syndicats qui ont des centres d'aide à l'emploi reçoivent un soutien financier de la part de Centraide, tout particulièrement en Ontario. Il y a un bon nombre de syndicats qui exploitent leurs propres centres pour aider leurs membres à retourner au travail. Je me demande s'il y a une place pour eux dans ces consultations, et dans la prise de décision au sujet de l'argent à dépenser sur la formation, étant donné leur expérience sur le terrain.

**Le président:** Encore une fois, je vais devoir vous arrêter là.

Je suis assez sévère avec l'horaire parce que le temps qui vous est alloué est limité. Nous passons donc à M. Mayes, qui a cinq minutes.

**M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC):** Merci, monsieur le président.

J'ai pris en note les indicateurs de rendement utilisés par le ministère pour s'assurer que le plan est entièrement accessible, ainsi que les coûts et les bénéfices du programme. Ces sujets m'intéressent.

En Colombie-Britannique, nous vivons l'expérience d'être voisins d'une province prospère où la demande en main-d'oeuvre est très forte. Nous voyons que les jeunes tout particulièrement vont là-bas et travaillent dans des camps, font beaucoup d'argent, reviennent, et demandent ensuite l'assurance-emploi.

En tant que prestataires, ils doivent évidemment chercher activement du travail ou se recycler. Nous finançons tout cela, et soudainement ces jeunes ne viennent pas aux séances. J'ai parlé avec ceux qui sont responsables du service et de la formation dans le programme, et ils m'ont dit que ces jeunes ne viennent tout simplement pas. C'est tout un défi pour les faire revenir, parce qu'ils intègrent cette manière de faire tout au long de leur carrière. Ils travaillent, font beaucoup d'argent, reviennent et demandent l'assurance-emploi. Cela pose un problème, tout particulièrement en Colombie-Britannique, parce que comme je l'ai dit, nombre de nos jeunes vont travailler dans les champs de pétrole à Fort McMurray, ou ce qu'ils appellent « Fort Mac ».

Je comprends qu'il existe un droit d'accès à l'assurance-emploi, mais il est assorti d'une certaine responsabilité. Selon votre vision des choses, y aurait-il des moyens de protéger ce type d'accès au système? Est-ce qu'on pourrait aider les jeunes à regarder au-delà du court terme de ce cycle annuel pour voir un avenir dans un métier peut-être, ou une formation qu'ils pourraient obtenir et qui leur permettrait d'envisager un emploi permanent? Aussi, pourrait-on travailler avec les employeurs?

**M. Frank Vermaeten:** Je vous remercie pour la question.

Je crois que vous avez mis le doigt sur un grand défi — celui d'essayer d'établir un équilibre entre encourager les gens à chercher et à garder un emploi et établir un plan de match par la suite. C'est une question très complexe.

Je crois que le gouvernement essaie de s'attaquer à cette question sur plusieurs fronts. Selon moi, une des approches consiste à encourager les gens à accepter un emploi et à le garder. Il y a environ 18 mois, le gouvernement a mis en place une initiative intitulée « Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles ».

Cette initiative vise à s'assurer que les gens disposent des renseignements sur le marché du travail pour trouver les emplois disponibles. Parallèlement, elle prévoit de suivre de près la situation pour vérifier que les gens qui perdent leur emploi recherchent activement du travail et le gardent s'ils en trouvent un. Nous leur demandons de documenter cela dans un journal où ils consignent les mesures prises pour trouver un emploi. Nous décrivons exactement le type d'emploi que ces gens-là devraient être prêts à accepter. Cette structure vise de plus en plus à nous assurer que les gens gardent ou cherchent un emploi.

Vous avez selon moi tout à fait raison de vouloir par la suite se poser la question suivante: « S'agit-il de n'importe quel emploi ou du bon emploi »? C'est à ce moment-là qu'interviennent les Ententes sur le marché du travail et les Ententes sur le développement du marché du travail, selon moi. Nous cherchons un meilleur appariement pour le candidat et le marché du travail, et pour déterminer les emplois qui existeront dans quelques années. Évidemment, il faut de bonnes informations sur le marché du travail, mais les employeurs doivent également participer. Ce sont les employeurs qui ont cette perspective à moyen terme pour dire, par exemple, qu'il y a un projet de gaz naturel liquéfié qui nécessitera un certain nombre d'emplois d'ici trois ans, et un autre nombre d'ici cinq ans. Nous devons créer des partenariats avec les employeurs pour s'assurer que, de concert avec les provinces et territoires, nous formons des gens pour les emplois de demain qui existeront — de bons emplois.

● (0940)

**Le président:** Merci.

Vous me donnez en fait 10 secondes qui me permettront de poser quelques questions. J'aimerais mettre en contexte ce que vous disiez à propos de la participation des employeurs et, en particulier, votre proposition de faire servir la Subvention canadienne pour l'emploi pour améliorer le bassin de main-d'oeuvre des employeurs au lieu de faire des mises à pied.

J'avais une petite compagnie qui employait en moyenne 20 personnes dans le secteur des rénovations. Par moment, il n'y avait pas assez de travail et j'ai dû mettre des gens à pied, mais ce n'est pas facile pour une petite compagnie. Comme vous le savez, les PME représentent environ 80 % de notre économie, et typiquement dans la vraie vie au Canada, les liens avec les employés dans ces petites sociétés sont tissés serrés.

J'ai toujours dit que la chose la plus difficile à faire consistait à mettre quelqu'un à pied. Ou pire encore, à le renvoyer, mais j'aimerais entendre quelques commentaires sur ce que vous avez dit à propos de la sensibilisation, si vous voulez bien. Vos commentaires sur la sensibilisation m'ont vraiment frappé, ainsi que vos commentaires sur la prestation de services pour ces gens en matière d'assurance-emploi, aux termes de la partie 2. Il s'agirait, par exemple, de sensibiliser les employeurs lorsqu'ils procèdent à des mises à pied.

Quelqu'un pourrait peut-être rappeler l'employeur et lui demander s'il savait que telle ou telle mesure existait. Ce serait particulièrement utile pour les petites compagnies, parce que bien des propriétaires ne sont pas au courant des possibilités. Selon moi, ce genre d'intervention serait très utile pour beaucoup de petites compagnies. J'aimerais donc, en conclusion, avoir quelques brefs commentaires à ce sujet.

**M. Ian Shugart:** Merci, monsieur le président.

Vous avez soulevé plusieurs difficultés, comme tous les membres du comité, et franchement, vous nous avez donné beaucoup de matière à réflexion.

D'abord, je pense qu'aucun programme ou réseau de programmes peut complètement protéger le marché du travail des hauts et des bas, et des aléas de l'activité économique, mais l'objectif est de subvenir aux besoins des gens dans ces situations, ce qui s'inscrit dans la partie 1 de l'assurance-emploi.

Nous voulons utiliser les ententes relatives au marché du travail, qui correspondent actuellement au Fonds canadien pour l'emploi et aux ententes sur le développement du marché du travail, afin de mieux intégrer, si vous voulez, les décisions d'affaires, les décisions de formation et les conséquences pour les travailleurs.

John a décrit les dispositions rétroactives. Nous croyons qu'il s'agit d'un élément positif de la deuxième partie de l'assurance-emploi qui procure une certaine protection. Ajoutez à ceci la subvention canadienne pour l'emploi. Elle donne aux employeurs la possibilité d'offrir un emploi après la formation, mais il s'agit là d'éviter les mises à pied et peut-être de réorienter l'entreprise afin qu'elle trouve sa voie ou qu'elle puisse profiter des possibilités offertes par l'économie.

Étant donné que nous avons des ententes de principe et en attendant la conclusion d'ententes définitives avec les provinces concernant le Fonds canadien pour l'emploi, nous avons bon espoir que l'initiative fera désormais partie de l'éventail de programmes que les centres d'emploi dont Frank a parlé, les centres de service, offriront aux employeurs.

Nous sommes aussi ouverts à l'idée d'un regroupement d'employeurs pour les domaines où on s'inquiéterait du fait que d'autres pourraient profiter de la formation. Des employeurs pourraient former un consortium et tirer profit de la Subvention canadienne pour l'emploi, ou un employeur pourrait sûrement en profiter en utilisant l'entente sur le développement du marché du travail, afin de former un plus grand nombre de travailleurs pour un domaine particulier, un secteur particulier, ou une région du pays qui pourrait s'intéresser à un secteur à l'avenir.

Je crois que nous voulons un système qui soit plus apte, qui s'adapte mieux aux changements rapides dans l'économie. Nous croyons que les employeurs et les syndicats devraient participer davantage au processus décisionnel parce qu'ils ont un rôle à jouer auprès des institutions de formation et dans le processus de formation. Si on peut arriver à une prise de décision plus rapide et à faire en sorte que les programmes offerts au moyen des ententes sur

le développement du marché du travail s'ajustent mieux à cette réalité, nous croyons que la situation à laquelle vous faites référence... Rien ne sera parfait, mais notre système de formation s'adaptera mieux aux aléas du marché.

• (0945)

**Le président:** Très bien. Merci pour votre réponse.

Messieurs, je vous remercie d'être venus aujourd'hui et de nous avoir consacré une heure de votre temps.

Frank, je suis d'accord avec ce qu'on a entendu ici. Je vous félicite pour vos accomplissements, et vous souhaite bonne continuation.

Oui, monsieur Cuzner.

**M. Rodger Cuzner:** Je voudrais revenir sur mes observations à propos de l'information sur le marché du travail, et pour aider le comité dans son étude, pourrais-je proposer une motion à cette fin, pour demander ces renseignements? Je pourrais la lire aux fins du compte rendu.

**Le président:** Est-ce qu'on pourrait plutôt en parler à la fin, lorsque nous parlerons des travaux du comité?

**M. Rodger Cuzner:** Eh bien, je dois partir bientôt, puis-je la lire maintenant?

**Le président:** D'accord. Nous allons procéder rapidement.

Monsieur Cuzner, allez-y.

**M. Rodger Cuzner:** Je vais lire la motion: Que le comité demande que le ministère fournisse une analyse de ce qu'il a fait, ou de ce qu'il prévoit faire, pour améliorer l'information sur le marché du travail, pour mesurer l'exactitude et la pertinence des renseignements et pour préciser quelles recommandations formulées en 2009 par le groupe d'experts sur l'information sur le marché du travail présidé par Don Drummond n'ont pas été mises en oeuvre et pourquoi.

**Le président:** J'hésite à ouvrir le débat, parce que la motion contient un objectif précis qui ne concerne pas l'étude dans son ensemble, selon moi, telle qu'elle vient d'être proposée.

En fait, je ne vais pas permettre des délibérations sur la motion, monsieur Cuzner. Nous avons besoin d'un avis de motion dans un tel cas. De plus, nous faisons attendre le prochain groupe de témoins.

Je juge donc que la motion est irrecevable. Ma décision peut être remise en question, mais je juge la motion irrecevable à ce moment-ci. Vous pourrez en reparler à une autre réunion.

**M. Rodger Cuzner:** Oui.

**Le président:** Absolument.

Prenons une petite pause pendant que le prochain groupe de témoins s'installe.

• (0945)

\_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

• (0950)

**Le président:** Bienvenue à nouveau au comité, mesdames et messieurs, pour cette deuxième heure de réunion. Nous allons continuer notre étude sur le renouvellement des Ententes sur le développement du marché du travail.

Nous recevons Serge Buy, directeur général de l'Association nationale des collèges de carrière et de la British Columbia Construction Association, M. Manley McLachlan, président et M. Paul Mitchell gestionnaire des projets spéciaux du Programme d'emploi des travailleurs de métiers spécialisés.

À 10 h 30 nous allons passer à huis clos pour l'étude d'une ébauche de rapport que nous avons sous les yeux à propos des opportunités pour les Autochtones sur le marché du travail.

Messieurs, chaque groupe de témoins dispose de 10 minutes pour son exposé.

Nous pouvons peut-être commencer par vous, monsieur Buy, vous avez 10 minutes.

**M. Serge Buy (directeur général, Association nationale des collèges de carrières):** Merci, monsieur le président.

Je souhaite vous remercier d'avoir invité l'Association nationale des collèges de carrière à parler des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT). Depuis 1896, notre association représente des institutions privées à but lucratif et à but non lucratif qui participent à la formation et à l'éducation postsecondaire. Nous comptons environ 160 000 étudiants partout au pays, ce qui représente environ 8 % de la population étudiante totale inscrite à des études postsecondaires, et nos membres emploient directement environ 17 000 Canadiens et Canadiennes.

On ne peut continuer à traiter la formation comme une joute politique entre les gouvernements provinciaux et le fédéral. L'importance croissante de l'économie branchée et des tendances mondiales font en sorte que les événements d'une région ont une incidence sur les autres régions. Le Canada, dans un contexte global, est un pays qui compte une population peu nombreuse. Nous devons prêter énormément d'attention aux tendances mondiales. Dans le débat récent concernant la Subvention canadienne pour l'emploi, on a beaucoup discuté des instances qui devraient être responsables de la formation. Permettez-moi de répondre. Nous le sommes tous, et les solutions sont locales, provinciales et nationales. Voilà pourquoi nous appuyons fortement un gouvernement fédéral qui établit des normes et exige que les produits livrables soient clairs et concrets en échange du financement qu'il offre. Voilà pourquoi nous avons appuyé fortement la Subvention canadienne pour l'emploi.

Nous comprenons que le marché du travail d'une région est différent de celui d'une autre région, mais ceux qui insistent que les solutions ne s'appliquent qu'à la région où à leur province refusent d'admettre qu'au XXI<sup>e</sup> siècle, les particuliers sont beaucoup plus mobiles et ont tendance à suivre l'emploi. Monsieur Mayes a cité l'exemple de jeunes gens de la Colombie-Britannique qui ont déménagé en Alberta. Nous devons admettre la réalité de la situation, et c'est pourquoi une perspective nationale est si importante.

Je diviserai mes commentaires en deux parties: l'utilisation des fonds et l'évaluation de la réussite.

Nous croyons fermement que la meilleure utilisation de l'argent des contribuables canadiens consiste à développer les compétences. Ainsi, nous recommandons au gouvernement d'appliquer un certain nombre de mesures à ses mécanismes de financement, comme les EDMT, notamment:

Premièrement, il devrait offrir un niveau de financement aux étudiants qui permet de couvrir le coût de la formation et le coût de la vie, car offrir un financement insuffisant est probablement pire que de ne rien leur offrir du tout.

Deuxièmement, il devrait établir des mécanismes de financement qui ne sont pas trop lourds ni trop compliqués. Pas tous les candidats et candidates sont en mesure de naviguer dans un processus qui — de l'avis de certains — est accablé de lourdeurs bureaucratiques. Ceux qui n'y arrivent pas sont souvent ceux qui ont le plus besoin d'aide.

Troisièmement, le gouvernement fédéral devrait faire en sorte que l'argent ne soit pas dépensé pour s'attirer des faveurs politiques à l'échelle provinciale en finançant les déficits d'établissements d'études postsecondaires du secteur public. Les EDMT n'ont pas pour but de financer les budgets de fonctionnement des établissements d'études postsecondaires du secteur public.

Quatrièmement, il devrait permettre aux établissements d'études postsecondaires du secteur privé de participer le plus souvent possible à la prise de décisions en matière de politiques publiques. Nous avons les deux pieds bien ancrés dans la réalité et pouvons offrir des conseils judicieux.

Cinquièmement, lorsque le secteur privé dispose des moyens d'offrir des services et de la formation, le gouvernement fédéral devrait s'en prévaloir. Le secteur privé, comme les collèges de carrière, est souvent mieux adapté à la situation, innove davantage et élabore des solutions plus rapidement.

Sixièmement, il devrait vérifier que le financement sert à préparer des diplômés prêts à travailler dans des domaines qui offrent des possibilités d'emploi. Cessez, je répète, cessez toute discrimination au sein de programmes où certaines initiatives n'admettent que des établissements d'études postsecondaires du secteur public.

Nous devons également assurer la participation des employeurs au processus de formation. J'ai eu l'occasion de prendre part à la mission en Europe pour étudier la formation axée sur les compétences. Cette mission était dirigée par l'honorable Jason Kenney et M. Armstrong, ici présent. Elle s'est avérée une expérience révélatrice qui a montré comment les employeurs en Allemagne et au Royaume-Uni sont indissociables de la formation. Même si on ne peut implanter le système allemand directement au Canada, les employeurs doivent entrer en jeu. Ils représentent une partie de la solution qui nous permettra d'offrir des emplois stables à long terme à un nombre croissant de Canadiens et de Canadiennes.

Les gouvernements doivent financer des programmes dans le cadre de l'EDMT où les employeurs collaborent à la création du programme scolaire ou à la définition des résultats prévus. On constate trop souvent un écart entre les compétences enseignées aux diplômés et les attentes des employeurs.

Permettez-moi de vous citer deux exemples qui ont produit d'excellents résultats. En passant, vous pourriez les citer dans le cadre de la discussion suivante portant sur les Autochtones. La société qui exploite la mine de nickel à Voisey's Bay a demandé à un de nos membres de l'Académie Canada de fournir de la formation aux communautés autochtones locales. Elle avait besoin de main-d'oeuvre et ne pouvait en trouver dotée des compétences nécessaires. La formation a été offerte au sein de la communauté par Académie Canada. Leurs résultats ont monté en flèche; le taux de réussite des participants est passé de 7 % à 76 %. L'employeur était satisfait et les dirigeants de la communauté étaient extrêmement satisfaits. Tous y ont trouvé leur compte.

● (0955)

Une société américaine implantée à Ottawa devait accroître sa main-d'oeuvre qualifiée. Elle avait deux choix: soit elle quittait Ottawa pour déménager ailleurs — et je ne pense pas qu'elle aurait choisi le Canada —, soit elle trouvait un partenaire pour former des employés potentiels. Le résultat: un partenariat entre Fortinet, une entreprise milliardaire, et Willis College, un petit collège pas loin d'ici, ce qui créera plus de 200 emplois, tous rémunérés à plus de 100 000 \$. Les collèges de carrière savent comment établir de tels partenariats, et le gouvernement fédéral devrait essayer de les renforcer.

Finalement, nous recommandons fortement au gouvernement fédéral d'entamer un dialogue avec les provinces sur la manière d'ouvrir l'apprentissage à d'autres groupes d'enseignement. Trop souvent, on interdit à nos collègues de carrière d'offrir des programmes de formation en apprentissage, particulièrement dans le domaine des métiers. Il s'agit d'une décision provinciale.

Nous devons réévaluer la façon dont nous mesurons la réussite. Voici quelques idées: le nombre de dollars investis par diplômé, le taux d'emplois pour des diplômés de différentes catégories salariales par secteur d'activité choisi et le nombre de partenariats établis avec l'industrie. En écoutant les exposés précédents, je n'arrêtais pas de penser aux chiffres: 640 000 personnes, un million de personnes. Plus ça continue, plus le chiffre augmente, ce qui est très intéressant. Mais il faut se demander combien de ces gens ont de bons emplois valorisants? Combien d'entre eux y revenaient année après année? Parmi ces 640 000 personnes, combien y étaient en 2008, en 2009, en 2010, en 2011 et en 2012? Si on parle de mesurer la réussite, il faut de véritables critères qui soient réellement utilisables.

Trop souvent, nous jugeons la réussite des programmes en fonction du nombre de personnes ayant complété une activité, mais l'activité doit mener à un résultat positif, par exemple un emploi valorisant, offert à long terme. Former la même personne année après année sur la manière de rédiger un CV ne devrait pas compter comme un résultat positif. L'aider à décrocher un emploi valorisant offert à long terme qui lui permet de subvenir aux besoins de sa famille est un bon résultat. Nous espérons que de tels résultats seront plus fréquents.

En Alberta, où j'ai assisté à des discussions avec le gouvernement provincial il y a quelques mois, on m'a cité le nombre de diplômés des collèges de carrière dans la province. Plus de 90 % d'entre eux trouvent un emploi dans leur domaine d'étude dans les trois mois suivant la diplomation. Pour moi, cela compte comme une réussite, car on sait que ces personnes décrochent de bons emplois valorisants pour l'avenir, et c'est ce qu'on aimerait reproduire davantage ici.

Merci.

• (1000)

**Le président:** Merci.

Nous céderons maintenant la parole à M. McLachlan, si vous en êtes le responsable, pour 10 minutes.

**M. Manley McLachlan (président, British Columbia Construction Association):** Bien sûr.

Merci beaucoup.

Nous aimerions aussi vous exprimer notre gratitude d'avoir l'occasion d'adresser la parole au comité. C'est toujours un plaisir de quitter le printemps à Victoria pour venir à Ottawa, et nous sommes heureux d'être là.

**Des voix:** Oh, oh!

**M. Manley McLachlan:** Ce matin nous allons vous présenter un point de vue quelque peu différent, je crois, sur les EDMT et, dans bien des cas, notre expérience liée au financement des ententes sur le marché du travail.

J'aimerais vous donner un bref aperçu de notre association, du travail que nous faisons et ensuite, mon collègue, Paul Mitchell, vous donnera davantage de détails sur le programme que nous exécutons maintenant depuis 2006.

D'abord et avant tout, nous sommes une organisation qui représente les employeurs et non pas une organisation de relations de travail. Nous comptons quelque 2 000 entreprises d'un bout à

l'autre de la Colombie-Britannique qui oeuvrent toutes dans le domaine de la construction. Environ 500 d'entre elles sont des entrepreneurs généraux tandis que 500 sont des manufacturiers et des fournisseurs, le reste de nos membres est constitué d'entreprises de gens de métier, d'entrepreneurs spécialisés et d'entrepreneurs civils.

Comme je l'ai dit, nous sommes une organisation constituée d'employeurs, ainsi nous sommes assez uniques puisque nous gérons un programme entièrement lié à la composante de la demande dans l'équation de l'offre et de la demande, pour ainsi dire, nous nous concentrons sur les programmes de formation. Notre expérience au cours des dernières années nous indique que c'est une relation unique qui existe probablement seulement en Colombie-Britannique. Il y a peu d'organisations comme la nôtre qui se sont lancées dans ce type de programmation.

Nous sommes directement liés aux employeurs. Nous avons une équipe qui a connu de l'expansion au cours des dernières années et qui est constituée de 57 travailleurs de terrain dans 14 collectivités de la province. Une de leurs tâches consiste manifestement à établir des liens avec les employeurs. Ces travailleurs sur le terrain font quelque 6 000 contacts annuels auprès des employeurs, et ces contacts ont pour objet de déterminer où se trouvent les emplois. Lors de récentes discussions, débats et négociations, peu importe comment on veut appeler le processus entourant la subvention canadienne pour l'emploi, nous nous sommes en fait retrouvés dans une situation assez unique dans le sens que ce que nous faisons correspond exactement à ce qui avait été prévu dans le cadre de cette subvention, c'est-à-dire que nous jumelons les travailleurs avec des possibilités d'emploi et qu'ensuite nous leur fournissons suffisamment de formation pour faire en sorte qu'ils soient davantage aptes au travail ou pour qu'ils puissent décrocher un poste.

Nous vous avons distribué de l'information. Un des résultats que nous avons obtenu l'année dernière est qu'environ 2 800 Britanno-Colombiens ont pu être jumelés à des emplois dans l'industrie de la construction.

Il faut savoir que l'industrie de la construction même si elle présente de nombreuses possibilités d'emploi, que ce soit dans des postes de métier ou des postes administratifs, n'est pas un secteur facile à percer, plus particulièrement si vous êtes un immigrant reçu, si vous faites partie d'une collectivité autochtone, si vous êtes une femme ou si vous êtes une personne handicapée. Paul pourra illustrer la façon dont nous surmontons ces défis.

Nous considérons donc que l'évolution de la subvention pour l'emploi constitue une occasion intéressante pour nous. Les critères d'admissibilité avaient été un énorme problème pour nous lorsque notre financement ne se limitait qu'aux ententes sur le marché du travail. Pour les personnes non admissibles à l'assurance-emploi ou celles qui cherchaient à améliorer leur aptitude à l'emploi, cela signifiait bien honnêtement que lorsque notre personnel organisait des séances d'information que ce soit à Kelowna, Vancouver, Prince George ou ailleurs, de 50 à 60 % des personnes qui participaient devaient être refusées parce que nous ne pouvions pas travailler avec elles. Par conséquent, nous avons été heureux de constater qu'il y a deux ans, le gouvernement de la Colombie-Britannique a pris un risque en quelque sorte en investissant une partie de son argent pour nous donner la possibilité de faire affaire avec l'ensemble des chômeurs avant d'ajouter des fonds sur les EDMT, ce qui nous permet maintenant de viser 100 % des personnes qui se tournent vers nous pour de l'emploi.

À l'heure actuelle, l'environnement est assez intéressant en Colombie-Britannique. Nous vous avons fait circuler des documents de statistiques que nous avons générés. Les gens de partout dans le monde entendent beaucoup parler du développement du gaz naturel liquéfié. Les statistiques qu'on vous a remises ne concernent qu'une seule usine de GNL même si le potentiel existe pour de nombreuses installations de ce genre.

• (1005)

Par rapport aux possibilités d'emploi, la demande en Colombie-Britannique est plutôt élevée, non seulement pour les métiers qualifiés mais aussi pour le travail de premier échelon dans le secteur de la construction. Je sais que notre équipe de gestion et notre personnel envisagent l'avenir avec enthousiasme. Nous sommes d'avis que le financement en vertu des ententes de développement du marché du travail a un rôle à jouer grâce aux critères d'admissibilité. Nous croyons donner l'exemple parfait de la façon dont on peut apparier les possibilités d'emploi, les employeurs et la formation pour intégrer les gens au marché du travail.

Je cède la parole à Paul, qui va vous donner des détails sur notre modèle axé sur la demande.

**M. Paul Mitchell (gestionnaire des projets spéciaux, Programme d'emploi des travailleurs de métiers spécialisés, British Columbia Construction Association):** Merci, Manley.

Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître. Je vais vous faire un petit résumé, car je suis beaucoup plus doué pour répondre aux questions que pour faire des discours.

Comme l'a mentionné Manley, nous disposons d'un modèle axé sur la demande plutôt que sur l'offre. Il s'agit d'une distinction très importante. Nous avons pour mantra — auquel adhèrent tous nos travailleurs sur le terrain — de ne pas amorcer la formation avant qu'une offre d'emploi ne soit faite. Nous passons énormément de temps sur le terrain. Les 6 000 points de contact sont concrets. Nous nous déplaçons, nous rencontrons les employeurs, nous discutons de leurs besoins. Une fois ces besoins identifiés, nous retournons chercher les chômeurs. Nous savons où ils se trouvent.

Nous avons passé entre six et sept années à développer des relations avec tous les fournisseurs de services, les fournisseurs des services gouvernementaux, dans toutes les collectivités de la Colombie-Britannique. Ils ont préparé les chômeurs en développant leurs compétences en rédaction de CV et en recherche d'emploi, après quoi nous ciblons le soutien à offrir au candidat par rapport à un emploi donné. Cela implique souvent l'obtention d'accréditations ou de certificats, de certificats à court terme, pour pouvoir travailler sur les chantiers de construction en toute sécurité et cela implique souvent aussi de la formation, notamment de la formation sur le tas que nous donnons aux termes d'ententes.

Il ne s'agit pas d'une subvention salariale. Il s'agit d'une entente entre l'employeur et les gens qu'il embauche. Nous embauchons les gens au plein tarif pour le poste en question, puis nous identifions les mesures à prendre pour perfectionner les compétences au point d'être pleinement productif, ce qui fait l'objet de négociations. Comme nous sommes dans le secteur de la construction, des métiers et des apprentis, nous faisons souvent appel à un compagnon pour assurer la formation. Nous établissons en fait le nombre d'heures et de jours de compagnonnage nécessaire pour chaque individu. Nous surveillons la situation, nous approuvons les étapes à suivre, après quoi cette personne est prête à travailler et, d'après nous, inscrite en tant qu'apprenti dans le système. Nous en faisons beaucoup. Nous nous intéressons d'autant plus à la subvention à l'emploi qu'elle semble être une suite logique du modèle que nous avons créé.

Autre aspect unique de notre programme, nous n'embauchons pas de praticiens de carrière. Nous embauchons surtout des gens de métier. Ce sont des gens qui comprennent notre secteur, notre industrie et les emplois qui s'y trouvent. Puis nous leur enseignons certaines compétences associées aux entrevues, au counselling, et ainsi de suite. Nous avons un processus d'évaluation que nous avons élaboré qui explique... enfin cela se trouve sur notre site Web. Il s'agit d'un modèle interactif que nous avons créé qui permet à quelqu'un de passer en revue différents aspects de sa vie pour voir si ce genre de travail lui convient, et qui nous permet de cibler les bénéficiaires de notre soutien. Notre aide peut prendre diverses formes: formation ou perfectionnement sur le tas, fourniture d'outils et d'équipement ou déplacement d'un candidat dans une autre collectivité.

Nous décrivons souvent notre approche comme une série d'anneaux concentriques. Nous commençons par examiner les débouchés locaux, puis, compte tenu de notre rayonnement dans toute la province, nous passons à l'anneau suivant, constitué des collectivités voisines, et mobilisons les gens en fonction des besoins.

• (1010)

**Le président:** Je vous remercie beaucoup d'avoir scrupuleusement respecté votre temps.

Passons maintenant à la première série de questions de cinq minutes.

Madame Groguhé, à vous la parole.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de nous fournir ces explications.

Vous avez abordé tous les trois, je crois, une question véritablement importante qui touche essentiellement l'adéquation entre la formation et l'emploi. À mon avis, le terme « adéquation » est au centre de ce qui nous préoccupe présentement.

Monsieur Mitchell, vous avez parlé de la possibilité de faire un maillage pour relier les formateurs dans l'entreprise et l'employé susceptible d'occuper un emploi.

De quelle taille d'entreprise s'agit-il ici, principalement?

[Traduction]

**M. Paul Mitchell:** Cela s'applique aux entreprises de différentes tailles, à partir du simple plombier, avec son apprenti, jusqu'aux grandes entreprises qui offrent de la formation très ciblée pouvant être donnée par des formateurs privés et accrédités dans la province.

Encore une fois, nous négocions cela en fonction de la somme que paiera l'entreprise et de notre part de financement. Dans bien des cas, nous considérons que le poste qu'offre l'employeur est sa contribution. En général, il ne s'agit pas d'emplois de premier échelon, mais d'emplois bien rémunérés.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** D'accord.

Monsieur McLachlan, vous avez évoqué la nécessité de se pencher sur les critères d'admissibilité relatifs au programme des EDMT.

Pourriez-vous être un peu plus précis et nous proposer éventuellement des changements à apporter à ces critères? Quels seraient-ils?

[Traduction]

**M. Manley McLachlan:** Les critères sont clairs et précis. En vertu de l'ancien régime de financement aux termes de l'entente relative au marché du travail, vous pouviez vous en prévaloir seulement si vous n'étiez pas admissible à l'AE ou si vous étiez en train d'améliorer votre employabilité. Il pourrait s'agir de formation linguistique ou de formation axée sur certaines compétences.

Les EDMT ne s'appliquent qu'aux personnes qui sont admissibles à l'AE. Si j'ai bien compris — et corrigez-moi si j'ai tort — le financement associé aux EDMT est lié au financement de l'assurance-emploi. C'est une caractéristique inhérente qui pose un défi si vous n'êtes financé que par une seule enveloppe, pour ainsi dire.

Compte tenu de la source de ce financement, je ne suis pas sûr de pouvoir proposer autre chose que la solution bien simple de fusionner le tout ou de l'ouvrir entièrement. Je ne sais pas cependant si la loi le permettrait.

Paul.

**M. Paul Mitchell:** Moi j'en ai une.

Un des défis que nous avons eu en Colombie-Britannique a été de convaincre les gens de se déplacer vers les régions où se trouvent les emplois. De façon très générale, les activités principales se déroulent dans le nord-ouest et le nord-est, alors que les poches de chômage se trouvent dans le sud-est par exemple.

Lorsque nous avons commencé à étudier la réaction des gens dans le sud-est, ils se manifestaient en disant: « J'aimerais bien avoir un de ces postes », et cela concernait surtout les jeunes diplômés des écoles de métiers. On nous demande d'aider ces gens à déménager vers le nord, ce qui implique souvent la relocalisation du point A vers le point B.

D'après ce que j'ai compris, les critères actuels imposent un plafond de 175 \$ par semaine pour le logement. À Kitimat, cela ne couvrirait pas une nuit. Nous avons vu des gens qui dormaient dans leur voiture, surtout dans le nord-est où il fait très froid en plein hiver. C'est évidemment dangereux et inapproprié. Donc, si ces plafonds pouvaient être relevés et plus conformes aux conditions locales, ce serait très apprécié.

• (1015)

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Très bien. Merci.

[Traduction]

**Le président:** Nous passons maintenant à M. Butt, qui a cinq minutes.

**M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC):** Je vous remercie, monsieur le président, et je remercie également les témoins d'être ici.

Mes questions s'adressent à M. Buy. J'aime beaucoup les collègues professionnels. J'en ai visité plusieurs à Mississauga, où je suis l'un des représentants. J'ai assisté à plusieurs cérémonies de remise des diplômes, que j'ai trouvé fort agréables. Je sais que le taux de réussite en termes de placement est très élevé. Je félicite tous vos membres qui font cela.

Voyons voir comment nous pourrions améliorer la situation encore davantage.

Combien d'étudiants ou de clients seraient admissibles? Combien d'entre eux seraient remboursés pour leurs frais de scolarité ou recevraient des prestations d'assurance-emploi? Combien suivent des

programmes dans des collèges communautaires? Avez-vous une idée quelconque du pourcentage? Est-ce très faible ou très élevé? Est-ce que cela se situe vers le milieu? Comment vos membres bénéficient-ils, par l'intermédiaire de leur clientèle, du financement en vertu des EDMT?

**M. Serge Buy:** D'après ce que je comprends, environ 80 % de nos clients reçoivent de l'aide financière. En Ontario, le programme Deuxième Carrière est financé par le fédéral.

**M. Brad Butt:** Formidable. J'ai remarqué aussi en faisant le tour des campus et en parlant aux étudiants, que certains d'entre eux s'étaient inscrits à des programmes qui n'avaient rien à voir avec le métier qu'ils exerçaient auparavant. Par exemple, certains auraient pu travailler sur la chaîne de montage à GM, mais à cause de la conjoncture économique, ils ont dû quitter leur emploi et ont décidé de suivre une formation pour devenir technicien juridique, par exemple.

J'ai parlé à un monsieur de 48 ans qui se trouvait exactement dans cette situation. Il savait pertinemment qu'il n'allait plus jamais travailler sur une chaîne de montage, et parce qu'il ne voulait plus subir les aléas de cette industrie, il a décidé de se recycler comme technicien juridique.

Qu'est-ce qu'on peut faire et est-ce qu'on peut faire plus pour encourager les gens à se recycler, pour leur montrer qu'il y a des débouchés dans des domaines tout autre que ceux qu'ils connaissent? Il faut certes encourager les jeunes à étudier dans un domaine où il y a des débouchés, mais nous devons également relever le défi des gens qui ont travaillé pendant longtemps dans un seul secteur, qui n'offriront plus les mêmes possibilités à l'avenir. Donc, ces gens devront être formés dans une toute nouvelle discipline.

Pensez-vous que le gouvernement fédéral peut collaborer avec les provinces pour s'assurer que nos programmes aideront ces travailleurs à se recycler? Beaucoup d'entre eux devront travailler pendant encore quinze ou vingt ans avant de pouvoir prendre leur retraite.

**M. Serge Buy:** Absolument, monsieur Butt. Dans le dernier budget, nous avons espéré trouver une mesure qui aurait aidé précisément les gens dont vous parlez. À ce stade-ci, et je me permets de faire une parenthèse, le programme canadien de prêts aux étudiants, qui comporte une subvention, est limité aux étudiants inscrits dans des programmes d'une durée de 60 semaines ou plus. Les gens dont vous parlez, ceux qui ont quarante-huit ans, ont probablement une famille et savent qu'ils n'ont d'autre choix que de retourner à l'école pour apprendre un nouveau métier. Ils ne veulent pas passer trois ans pour obtenir un diplôme d'un collège communautaire. Ils veulent se recycler rapidement pour pouvoir subvenir aux besoins de leur famille.

Nous avons espéré que les critères d'admissibilité pour le programme canadien de prêts aux étudiants concernent les programmes de formation d'une durée inférieure à 60 semaines. L'objectif du gouvernement, qui, d'après moi, est celui de tous ceux qui sont ici présents, est que les gens puissent retourner au travail dès que possible. Ce n'est pas de leur dire que s'ils veulent retourner au travail le plus rapidement possible, ils ne recevront aucun appui. Voilà donc où on pourrait et devrait apporter des changements.

• (1020)

**M. Brad Butt:** Très bien.

C'est tout?

**Le président:** Il vous reste trente secondes.

**M. Brad Butt:** Ça va.

Merci beaucoup, monsieur Buy.

**Le président:** Monsieur Eyking, vous avez cinq minutes.

**L'hon. Mark Eyking (Sydney—Victoria, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Et merci à nos invités.

Monsieur Buy, ma première question porte sur votre expérience en Europe avec le modèle européen. Je suis au courant de ce que font les Hollandais pour aider leurs jeunes à s'insérer sur le marché du travail, mais je m'intéresse particulièrement au modèle allemand, dont vous avez parlé.

D'après ce que j'ai compris, leur gouvernement fédéral participe au processus éducatif et commence à orienter les jeunes vers une profession dès leur plus jeune âge. Ainsi, lorsqu'ils atteignent l'âge de 20 ans, la plupart sont déjà prêts à travailler, ils savent ce qu'ils vont faire dans la vie et leur secteur d'occupation a une garantie d'avoir une relève de qualité. Il me semble qu'ici, en Amérique du Nord, nos jeunes de 18 à 28 ans passent d'un petit boulot à l'autre. Peut-être qu'il leur manque une orientation, et c'est peut-être attribuable à notre système qui est de compétence mixte.

Pourriez-vous nous parler un peu plus longuement du système allemand, et de la participation du gouvernement fédéral dans le processus d'éducation? Qu'arrive-t-il en salle de classe — par exemple, dès la 10<sup>e</sup> année d'études — et comment se fait-il qu'un jeune en 10<sup>e</sup> année puisse devenir le principal ingénieur chez Volkswagen? Comment cela fonctionne-t-il?

**M. Serge Buy:** Je ne peux pas vous l'expliquer de fond en comble, car nous n'aurions pas assez de temps. Mais ce qui m'a frappé, c'est qu'il y avait des jeunes de 14 ou 15 ans qui nous disaient « J'ai choisi telle ou telle carrière. J'ai choisi telle ou telle entreprise. Voilà où je vais travailler. J'en suis fier. J'apprends et je travaille pour cette entreprise. » Il s'agissait d'entreprises comme Siemens ou STIHL.

Au Canada, par contre, des jeunes de 21 ans nous disent « Je me cherche, c'est pourquoi je poursuis un bac en sciences politiques ». Et le gouvernement appuie ce processus pour nos institutions publiques. Nous ne pouvons pas changer cet état de choses au Canada, nous n'en avons tout simplement pas la capacité. Il faudrait refondre le système éducatif dès les premières années d'études.

Comme vous le savez, les administrations provinciales sont très jalouses de leurs compétences en éducation. Nous l'avons vu au sujet de la formation. Je ne pense pas que le fédéral puisse aborder une province pour lui demander de remettre en question les écoles primaires. Cela se solderait par une chicane constitutionnelle.

Mais vous avez raison de dire qu'il faut s'y prendre dès le plus jeune âge. Par contre, le gouvernement, tout comme les employeurs, peuvent quand même jouer un rôle, et ce serait en rendant leurs cachets aux diverses occupations. La ministre Diane Finley, à qui j'ai parlé l'année dernière, nous a parlé de ce qu'on appelle les professions hautement qualifiées, soit les professionnels qualifiés. C'est-à-dire qu'on a des qualifications de métier, mais on est quand même un professionnel. Ce n'est pas parce que l'on est un plombier que l'on n'est pas un professionnel.

Rendons donc leurs cachets aux professions, et peut-être que les jeunes s'y intéresseront. Parce qu'à l'heure actuelle, les parents leur disent qu'ils doivent absolument devenir avocats ou médecins.

**L'hon. Mark Eyking:** Mais pensons-y un instant. Prenez, par exemple, la région de Montréal. On y trouve une entreprise comme Bombardier, qui est en pleine expansion et qui a besoin de certaines compétences. Vous avez dit qu'en Allemagne, les grandes entreprises participent au processus d'éducation. Est-ce que nos entreprises devraient également intervenir? Y a-t-il lieu pour elles de s'insérer dans le système éducatif et de faire connaître leurs besoins, qu'il s'agisse de tuyauteurs ou d'ingénieurs?

Montréal produit un grand nombre de jeunes chaque année. Pourrions-nous peut-être faire participer les entreprises, notamment les grandes entreprises en expansion qui ont la possibilité d'être au rendez-vous? Pourrions-nous peut-être le faire à titre de projet pilote?

• (1025)

**M. Serge Buy:** Je pense que la subvention canadienne pour l'emploi est une bonne chose, car elle fait en sorte que les entreprises participent à la formation et au recyclage. Je dois dire que je suis extrêmement déçu qu'au Québec, le gouvernement fédéral ait abdiqué ses responsabilités pour confier cet argent au gouvernement provincial. Nous avons pourtant été informés que la subvention canadienne pour l'emploi serait mise en oeuvre telle quelle partout au Canada. Je peux vous dire que nos membres avaient pris contact avec des entreprises au Québec qui avaient besoin de formation, mais maintenant, elles sont exclues du processus. C'est une amère déception.

Mais nous sommes fermement convaincus que les entreprises devraient participer et peuvent participer. Vous voyez bien le monsieur qui m'accompagne, il représente le secteur privé et prouve que ce dernier participe et prend des décisions.

**Le président:** Merci beaucoup. Vous avez écoulé vos cinq minutes, monsieur Eyking.

Nous passons maintenant à M. Armstrong.

**M. Scott Armstrong (Cumberland—Colchester—Musquodoboit Valley, PCC):** Je vais poursuivre sur la lancée, monsieur le président.

Serge et moi avons participé à cette tournée en Europe, et vous parlez des jeunes gens que nous avons rencontrés chez Siemens et STIHL. J'ai été frappé par la différence dans l'attitude par rapport aux métiers. C'est ce que nous appelons la parité de l'estime. Souhaitez-vous élaborer? Vous en avez touché deux mots, mais pourriez-vous approfondir, et nous expliquer la façon par laquelle les métiers ont tout autant de valeur à leurs yeux qu'un bac professionnel ou une éducation plus poussée?



**M. Serge Buy:** C'est qu'en Europe, ils ont beaucoup d'histoire, et les groupes professionnels et les professions en général remontent à déjà plusieurs siècles. Vous avez des syndicats, des groupes d'employeurs, ainsi que les gouvernements — étatiques et fédéraux — qui collaborent tous ensemble. J'ai trouvé très intéressant de voir la façon par laquelle les syndicats collaboraient avec les institutions postsecondaires pour déterminer la forme que prendrait la formation. En fait, je ne devrais pas dire syndicats, il s'agit plutôt de groupes professionnels. Quoi qu'il en soit, tout le monde était présent à la table. Ensuite, les employeurs même établissaient les conditions de compétence minimum pour être admis dans la profession. Enfin, les gouvernements finançaient le tout.

Mais il y avait une grande fierté, une fierté qui remonte à de nombreuses années. Les jeunes gens apprennent qu'il n'y a rien de mieux que de travailler pour Siemens. En fait, ils se livrent concurrence pour travailler chez Siemens. Ensuite, lorsque nous avons visité une usine de fabrication STIHL, l'une des personnes chargées du programme de formation nous racontait qu'ils avaient reçu des milliers de demandes pour un nombre très restreint de postes car tout le monde sait combien il est prestigieux de travailler chez eux.

**M. Scott Armstrong:** Monsieur McLachlan, souhaitez-vous contribuer?

**M. Manley McLachlan:** Bien sûr. En fait, nous nous débattons avec ce problème en Colombie-Britannique depuis un certain temps. Mais votre description de l'attitude de la société par rapport aux métiers est tout à fait exacte. Nous sommes en train de dire que nous devons toujours opérer un changement de culture sociétale qui rendra le métier de charpentier aussi prestigieux que celui d'architecte.

En Colombie-Britannique, la semaine dernière, le gouvernement provincial a lancé un plan de formation dans les métiers de 10 ans. Ils ont un plan pour refondre l'ensemble du système éducatif dès la maternelle et jusqu'après l'école secondaire.

Je pense que nous devons tenir compte de quatre éléments. Le premier est celui de la pertinence. Est-il pertinent que nos universités continuent de former plus de 2 500 enseignants par année, comme c'est le cas en Ontario et en Colombie-Britannique, alors que cette dernière province n'aura que 800 postes l'année prochaine? Cette formation est-elle réellement pertinente?

Le deuxième critère est les revenus, c'est-à-dire les revenus des collèges et des universités, mais également les revenus des particuliers, ce qui revient à la question de la pertinence de l'éducation.

Le troisième élément est le succès des diplômés. Si nous n'arrivons pas à produire des diplômés qui connaissent du succès sur le marché du travail, pouvons-nous vraiment dire que notre système éducatif est raisonnable?

Le dernier élément est la responsabilité. Nous sommes tous responsables de faire en sorte que nos diplômés connaissent du succès, que des revenus sont générés, et que la formation offerte est pertinente. Ce n'est pas que la responsabilité des collèges, des universités ou des écoles des métiers. Les parents et les employeurs sont tout aussi responsables.

Donc, ce changement de culture sera un imposant défi. J'ai souvent dit que si nous avions un ouvreuse de portes de garage universel et que si l'on ouvrait toutes les portes de garage dans une banlieue moyenne canadienne, il serait extrêmement difficile d'y trouver des outils. J'ai un certain âge, j'ai grandi avec un père qui avait un établi au garage — c'est probablement votre cas également. Mais aujourd'hui, plus personne n'a d'outils ou ne sait s'en servir, car on est convaincu que pour connaître du succès dans la vie, il faut avoir une éducation universitaire. Or, nul n'a besoin d'une maîtrise pour servir du café chez Starbucks.

• (1030)

**M. Scott Armstrong:** Merci.

Je commence à manquer de temps, donc, très rapidement, ce comité devrait-il recommander que lorsque des crédits sont transférés aux provinces, une certaine partie de cet argent soit réservée pour les métiers, afin de soutenir les particuliers directement, et s'assurer que les employeurs participent au processus dès le départ, et qu'il y ait des postes pour les apprentis en bout de course? Serait-ce une bonne idée d'en parler dans le cadre des négociations de l'Entente sur le développement du marché du travail?

**M. Manley McLachlan:** Absolument.

**M. Scott Armstrong:** Serge.

**M. Serge Buy:** Oui, mais il ne faut pas parler uniquement des métiers. Car il y a les compétences aussi. Il faut éviter de se retrouver dans une situation où on a trop de l'un et pas assez de l'autre.

C'est-à-dire que sur n'importe quel site de construction, on a l'ingénieur, les techniciens, et ensuite les gens qui font le travail physique. Ça prend toutes sortes de personnes.

**M. Scott Armstrong:** Et le nombre d'installations en Allemagne était très supérieur. On y trouvait quelque 350 occupations différentes.

**Le président:** C'est tout, votre temps est écoulé. Nous avons en fait largement dépassé le temps.

Messieurs, merci de vous être déplacés. Nous apprécions le fait que vous vous soyez dérangés pour nous aider à étudier cette information.

Nous allons maintenant faire une courte pause, le temps de passer à huis clos.

[L'audience se poursuit à huis clos.]





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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

---

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