



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 021 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 24 octobre 2006

—
Président

M. Dean Allison

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

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

Le mardi 24 octobre 2006

•(1015)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): Je déclare la séance ouverte. Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous examinons la question de l'employabilité au Canada. Permettez-moi maintenant de souhaiter la bienvenue à tous nos témoins d'aujourd'hui. Nous vous sommes reconnaissants de prendre le temps, malgré vos emplois du temps chargés, de venir nous parler des questions d'employabilité au Canada.

Nous aimerions que chaque groupe fasse un exposé de sept minutes. Par la suite, il y aura une première période de questions de sept minutes, puis une autre de cinq minutes. Je peux vous assurer que sept minutes, c'est très vite passé, et nous sommes conscients que nous tentons d'obtenir le maximum d'information en si peu de temps.

Madame Childs, je vous souhaite la bienvenue.

Mme Leslie Childs (éducatrice au milieu de travail , Association of Workplace Educators of Nova Scotia (AWENS)): Merci et bonjour. Je m'appelle Leslie Childs et je suis accompagnée de Margan Dawson. Nous représentons l'Association of Workplace Educators of Nova Scotia, laquelle rassemble des spécialistes de l'éducation des adultes qui enseignent en Nouvelle-Écosse les neuf compétences essentielles en milieu de travail. Nous travaillons en partenariat avec le ministère de l'Éducation, les grandes et les petites entreprises — y compris celles qui comptent un ou deux employés seulement — ainsi qu'avec les travailleurs.

Brigid Hayes, du Centre syndical et patronal du Canada, a déclaré ceci: « Le milieu de travail est l'un des endroits où les capacités de lecture et d'écriture sont le plus mises à contribution. Nous savons tous que les milieux de travail sont en transformation constante et qu'il est nécessaire d'améliorer les compétences et d'accroître la formation. » Nous endossons totalement cette opinion.

En raison des exigences accrues de la technologie, de l'économie du savoir et des normes internationales élevées, de nombreux employeurs doivent trouver les moyens d'informer leurs employés concernant les nouveaux développements et les changements fréquents, et de maintenir les travailleurs qualifiés en poste. Les entreprises ont besoin d'employés qui sont capables de communiquer, de réfléchir, de régler des problèmes, de travailler avec les autres et de s'adapter aux changements rapides qui touchent les milieux du travail, et qui ont le désir de continuer à apprendre.

Les programmes d'apprentissage en milieu de travail et d'acquisition des compétences essentielles sont indispensables pour assurer la réussite des travailleurs, des employeurs et des entreprises dans le contexte d'une économie mondiale. À la suite de recherches approfondies, le gouvernement du Canada ainsi que d'autres organismes nationaux et internationaux ont cerné et établi les neuf

compétences essentielles. Ces compétences essentielles sont les compétences requises pratiquement pour tous les emplois et toutes les tâches quotidiennes et ce, selon diverses manières et différents niveaux de complexité.

En Nouvelle-Écosse, grâce au partenariat avec le Secrétariat national à l'alphabétisation, l'initiative d'apprentissage en milieu de travail nous a permis d'améliorer l'apprentissage en milieu de travail et d'accroître l'aide offerte aux marchés du travail. En place depuis 16 ans, cette initiative reconnue et primée offre des possibilités d'apprentissage non traditionnelles aux entreprises syndiquées ou non et à leurs employés qui souhaitent améliorer leurs compétences essentielles. Les programmes sont conçus pour être facilement accessibles à tous les travailleurs. Ils sont personnalisés pour répondre aux besoins du milieu de travail comme à ceux de l'apprenant, et sont adaptés à un milieu de travail spécifique.

L'Association of Workplace Educators of Nova Scotia — que nous appelons l'AWENS, puisque, comme tout le monde, nous devons nous plier à la mode des acronymes — est la seule association professionnelle composée de spécialistes de l'éducation des adultes dans la région de l'Atlantique. Notre objectif est d'offrir des programmes personnalisés d'apprentissage en milieu de travail en faisant appel à des partenariats.

En tant qu'association professionnelle, nous encourageons la formation continue ainsi que l'apprentissage en milieu de travail; nous sommes en outre les ambassadeurs de l'alphabétisation en milieu de travail. En mai 2006, l'Association canadienne des administrateurs municipaux a reconnu notre travail en nous remettant son prix d'excellence pour les réussites d'alphabétisation en milieu de travail municipal. Lors de la présentation du prix, on a souligné les efforts d'AWENS, grâce auxquels un grand nombre de travailleurs de la Nouvelle-Écosse sont maintenant mieux préparés à relever les défis imposés par un marché du travail en constante transformation.

En tant que spécialistes de l'apprentissage en milieu de travail, nous avons constaté que de nombreux employeurs ne tirent pas avantage des programmes d'apprentissage en milieu de travail, et nous nous demandons bien pourquoi. Les avantages d'un investissement dans les compétences essentielles et l'alphabétisation des travailleurs en milieu de travail sont indéniables. Toutefois, ces avantages ne sont pas toujours compris ou connus par les dirigeants, les superviseurs et les travailleurs. De plus, environ 75 p. 100 des entreprises de la Nouvelle-Écosse comptent trop peu d'employés pour pouvoir mettre en place à elles seules un programme d'apprentissage en milieu de travail.

Les principales raisons pour faire de l'apprentissage en milieu de travail une priorité sont entre autres les économies de coûts réalisées et l'amélioration des communications. Les autres avantages incluent la possibilité de muter les employés d'un service à l'autre au sein d'une entreprise, le perfectionnement et l'autonomie des employés, leur intérêt dans l'entreprise, et l'amélioration de la qualité des produits ou du service à la clientèle. Aujourd'hui, les entreprises cherchent à obtenir tous ces avantages.

Quatre Canadiens sur dix ont des capacités de lecture et d'écriture inférieures au seuil établi pour faire face à la demande sans cesse changeante de compétences liées à l'économie du savoir. C'est une statistique intéressante.

En conclusion, la formation, le recyclage et le perfectionnement de la main-d'œuvre concernent directement les employeurs, dans les grandes comme dans les petites entreprises. Les employeurs ont besoin d'aide si le Canada veut assurer le développement durable et la croissance continue des travailleurs et des milieux de travail afin de créer une main-d'œuvre forte et de rester concurrentiel dans l'économie mondiale.

• (1020)

L'employeur est l'élément clé lorsqu'il est question de l'importance de retenir les employés pour satisfaire aux exigences du marché du travail. On demande aux entreprises d'assurer la formation de leurs employés. Mais quel soutien obtiennent-elles pour y parvenir?

Selon le rapport *Too Many Left Behind: Canada's Adult Education and Training System*, une grande partie de la population canadienne d'âge adulte n'est pas en mesure de participer à une société fondée sur le savoir: 5,8 millions de Canadiens de 25 ans et plus ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires ou de titres de compétences plus élevés; 9 millions de Canadiens de 16 à 65 ans ont des capacités de lecture et d'écriture inférieures au niveau jugé nécessaire pour vivre et travailler dans la société actuelle. L'apprentissage en milieu de travail est une solution proactive, qui aide les entreprises et les travailleurs à faire face à un monde en pleine évolution.

Comme gouvernement et comme pays, nous devons agir de manière proactive plutôt qu'en réaction aux événements. Nous avons besoin d'une population active stable prête à s'engager dans un processus de formation et de perfectionnement continu. L'AWENS considère que le gouvernement fédéral a un rôle à jouer dans ce domaine et qu'il doit apporter une aide continue et accrue aux programmes d'apprentissage en milieu de travail. L'AWENS juge également que le gouvernement fédéral doit promouvoir activement les avantages de l'apprentissage en milieu de travail auprès des employeurs et des employés.

En conclusion, les résultats obtenus en septembre 2005 concernant l'évaluation de l'initiative en matière d'apprentissage en milieu de travail de la Nouvelle-Écosse montrent que cet apprentissage est la voie de l'avenir. Les travailleurs de la Nouvelle-Écosse tirent profit de l'apprentissage en milieu de travail et continuent de le faire. Après leur participation à un programme d'apprentissage en milieu de travail, les travailleurs peuvent faire valoir de nouvelles compétences, de sorte qu'ils obtiennent souvent de l'avancement et un meilleur salaire.

En matière d'apprentissage en milieu de travail, la Nouvelle-Écosse a adopté un modèle de partenariat qui se caractérise par la rentabilité, des programmes de formation de qualité offerts sur place ainsi qu'un contenu personnalisé, adapté aux besoins des travailleurs

et lié à l'acquisition des compétences essentielles et des capacités de lecture et d'écriture.

S'il n'y a pas de programme d'apprentissage en milieu de travail offert aux gens qui travaillent et qui gagnent leur vie, comment réglerons-nous les problèmes de productivité liés à un marché mondial de plus en plus concurrentiel?

Je vous remercie beaucoup de votre attention.

• (1025)

Le président: Merci, madame Childs.

Nous allons passer à M. Ramsey, qui nous parlera d'alphabétisation.

Monsieur Ramsey, nous vous remercions de votre présence, et il en est de même pour Mme Folinsbee. Qui fera l'exposé? Les deux. Alors allez-y, vous avez sept minutes.

M. Charles Ramsey (directeur exécutif, Base de données en alphabétisation des adultes): Je m'appelle Charles Ramsey, directeur général de la Base de données en alphabétisation des adultes, un organisme établi à Fredericton, au Nouveau-Brunswick. Nous sommes l'un des sept organismes nationaux en alphabétisation financés par Ressources humaines et Développement social Canada.

Nous aimerions remercier le comité d'avoir accepté notre demande de témoignage. Nous sommes très heureux d'être ici. Nous avons déjà déposé un mémoire sur l'alphabétisation en milieu de travail.

L'objectif de notre exposé est de faire ressortir la nécessité, pour le gouvernement fédéral, d'investir dans la main-d'œuvre et l'alphabétisation en milieu de travail de la population canadienne d'âge adulte et de jouer un rôle de chef de file dans ces domaines. L'importance de l'alphabétisation pour tous les aspects de la vie des Canadiens ne fait plus de doute.

Grâce aux diverses études internationales sur l'alphabétisation, y compris la récente Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes, nous savons que 42 p. 100 des Canadiens en âge de travailler ont de graves problèmes de lecture et d'écriture. Nous savons également que 54 p. 100 des adultes ayant ce genre de problèmes travaillent, mais que seulement 2,2 p. 100 des sommes investies par les employeurs dans la formation sont consacrées à l'alphabétisation. Ces chiffres illustrent les conséquences importantes d'une telle situation non seulement sur la prospérité du Canada mais sur la prospérité des Canadiens d'âge adulte ainsi que sur leur capacité de participer à la vie démocratique de la société.

On a beaucoup écrit sur l'importance d'une solution aux problèmes d'alphabétisation qui serait fondée sur l'investissement et le leadership du gouvernement fédéral. Je vous en donne un premier exemple, soit le rapport de 2003 du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, dont j'ai un exemplaire avec moi et dans lequel cette question est claire et bien documentée. D'ailleurs, le titre du rapport, *Accroître l'alphabétisation des adultes: la nécessité d'une action pancanadienne*, en dit long. Les tables rondes sur l'alphabétisation et les compétences essentielles, tenues dans tout le pays, en 2005, par le gouvernement fédéral, sont un autre exemple important. S'occuper des adultes qui ont des problèmes d'alphabétisme, c'est également s'occuper de leurs enfants, puisque c'est une façon d'empêcher que le cycle de l'alphabétisme ne se répète de génération en génération.

Dans notre travail à la Base des données en alphabétisation des adultes — ou BDAA comme nous disons — nous constatons qu'il existe un besoin en ressources et en aide à l'alphabétisation partout au pays. La BDAA est une bibliothèque en ligne qui fournit à tous, en tout temps, partout et sans frais, de l'information sur les programmes, les ressources, les services et les activités en alphabétisation des adultes, et ce, tant en français qu'en anglais.

J'aimerais vous donner quelques chiffres pour illustrer l'étendue de nos services et de nos activités. Durant l'année 1997-1998, 172 000 utilisateurs ont visité notre site Web. En mars 2006 — c'est-à-dire en 2005-2006 — le nombre de séances d'utilisateurs dépassait les 9 millions pour une période de 12 mois, soit 25 000 séances par jour. De plus, il y a 6 ans seulement, le nombre de documents téléchargés depuis notre bibliothèque totalisait 36 000. En 2005-2006, plus de 4,4 millions de documents ont été téléchargés en format PDF à partir de notre bibliothèque.

Ces exemples montrent bien l'ampleur des besoins et, je l'espère, le fait que notre travail de diffusion ne tombe pas dans le néant mais qu'il s'adresse vraiment à des gens. Des gens téléchargent et utilisent les ressources créées par des Canadiens, pour des Canadiens et dans un contexte canadien.

Je tiens à souligner que le gouvernement fédéral a reconnu l'important travail de la BDAA. Récemment, RHDSC a annoncé un financement de 1,6 million de dollars pour 3 ans afin de permettre à la BDAA d'élaborer et de mettre en œuvre un portail et un centre d'information sur l'alphabétisation et l'apprentissage des compétences essentielles en milieu de travail. Ce financement nous permettra d'offrir une base de données aux divers intervenants dans le domaine afin qu'ils obtiennent facilement de l'information dans les deux langues, complète et mise à jour, sur les programmes, les ressources, les services et les activités, à partir d'une source unique.

Ma collègue Sue Folinsbee vous fournira d'autres renseignements.

• (1030)

Mme Sue Folinsbee (directrice principal, Base de données en alphabétisation des adultes): Bonjour.

Nous nous réjouissons de l'investissement du gouvernement fédéral dans l'avenir de la BDAA, mais nous sommes en même temps déçus et inquiets des compressions annoncées récemment par le gouvernement, particulièrement les réductions de 17,7 millions de dollars dans le financement du Bureau national à l'alphabétisation et à l'apprentissage par RHDSC. Nous aimerions vraiment savoir sur quoi repose l'information selon laquelle les services et les programmes supprimés ne correspondaient pas à l'optimisation des ressources. Nous aimerions aussi savoir pourquoi le gouvernement a procédé à ces compressions budgétaires sans consulter le milieu de l'alphabétisation.

Les fonds accordés au Bureau national à l'alphabétisation et à l'apprentissage qui ont été réduits assuraient une aide essentielle aux programmes d'alphabétisation, y compris aux programmes qui aident les adultes ayant des problèmes d'analphabétisme à intégrer le marché du travail ainsi que les travailleurs qui ont besoin de perfectionnement. Ces compressions touchent aux activités essentielles des programmes, soit la coordination, la promotion, le recrutement des apprenants, le perfectionnement professionnel des intervenants, la recherche, la création de partenariats et l'échange de pratiques exemplaires. Nous observons déjà l'effet désastreux de ces compressions partout au pays. Les coalitions et les réseaux provinciaux ou régionaux qui ont fourni cette aide depuis des décennies sont ou seront forcés de fermer leurs portes ou encore de restreindre beaucoup leurs activités.

Nous ne savons pas vraiment si les compressions auront des conséquences sur les partenariats en alphabétisation en milieu de travail qui ont été mis en place dans plusieurs provinces, comme la Nouvelle-Écosse, sur laquelle nous venons tout juste de recevoir des informations, ou comme le Manitoba et les Territoires du Nord-Ouest, où des employeurs, des travailleurs et les gouvernements provinciaux ou territoriaux travaillent ensemble à promouvoir et à offrir des programmes d'alphabétisation en milieu de travail. Nous ne savons pas non plus quelles seront les retombées de ces compressions sur les fédérations des travailleurs dans les provinces ou les territoires. Les fédérations sont d'excellents partenaires en matière d'alphabétisation en milieu de travail. Leur travail constitue un bon exemple de partenariats provinciaux, qui devraient être renforcés et améliorés, mais non pas supprimés. Ces organismes provinciaux ou territoriaux sont également des partenaires importants pour la BDAA et d'autres organismes nationaux avec qui ils travaillent étroitement pour des raisons d'efficacité et de rentabilité.

Je passe maintenant aux recommandations.

Les résultats et les retombées des programmes d'alphabétisation en milieu de travail qui sont connus ont été obtenus au fil des ans par des organismes comme ABC CANADA, le Conference Board of Canada, l'Association canadienne des administrateurs municipaux, le Congrès du travail du Canada et d'autres organisations syndicales.

Nous désirons maintenant présenter quelques recommandations au comité.

Premièrement, nous demandons au gouvernement fédéral de remettre les 17,7 millions de dollars au programme du Bureau national à l'alphabétisation et à l'apprentissage. Les compressions annoncées vont à l'encontre de l'avis de votre comité qui, en 2003, a demandé qu'on mette fin à l'approche diversifiée qui caractérisait l'alphabétisation des adultes, soulignant la nécessité d'une vision nationale, d'une stratégie pancanadienne et d'un investissement accru.

Deuxièmement, nous pressons le gouvernement fédéral d'honorer ses engagements et de transférer les fonds promis aux provinces dans le cadre des ententes de partenariat sur le marché du travail.

Troisièmement, nous encourageons le comité permanent à réexaminer son rapport de 2003 intitulé *Accroître l'alphabétisation des adultes: la nécessité d'une action pancanadienne*, particulièrement en ce qui concerne l'établissement d'une entente pancanadienne ainsi que l'augmentation des contributions et des subventions annuelles assurées par des voies de financement nationales, provinciales ou territoriales.

De plus, nous vous conseillons vivement d'examiner les idées et les recommandations rassemblées lors des consultations sur les compétences essentielles et l'alphabétisation qui se sont tenues en 2005, dans l'ensemble du pays. Des employeurs et des syndicats de tout le Canada ont participé à ces consultations, et ils ont fourni d'excellentes idées dont le gouvernement fédéral pourrait tirer profit pour accroître les investissements des employeurs dans l'alphabétisation en milieu de travail.

Enfin, nous recommandons fortement au gouvernement fédéral d'envisager un modèle de partenariat réunissant les employeurs et les syndicats tant du secteur privé que du secteur public, et d'autres intervenants importants, dans le but de mettre en œuvre une vision commune concernant la main-d'œuvre et l'alphabétisation en milieu de travail. Selon nous, il est préférable de donner à l'alphabétisation un sens large plutôt qu'un sens restreint qui tient compte seulement des emplois actuels. Nous encourageons également l'établissement de points d'entrée multiples en matière de perfectionnement des compétences. Nous déconseillons l'adoption d'une approche identique pour tous.

Merci.

•(1035)

Le président: Merci beaucoup.

Nous cédon maintenant la parole au Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse. Nos recevons mesdames Neumann et LeBlanc.

Vous avez sept minutes. Merci.

Mme Patricia LeBlanc (membre, Conseil consultatif, Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse): Au nom du Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse, je tiens à remercier le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées de l'occasion qu'il nous offre de s'adresser à ses membres.

Le Conseil a été créé dans le but de faire connaître les préoccupations des femmes au gouvernement et lui fournir des avis sur les moyens à prendre pour faire progresser l'égalité, l'équité et la dignité pour toutes les femmes.

Quatre de nos objectifs principaux consistent à accroître la participation des femmes, dans toute leur diversité, aux décisions qui touchent leur vie, leurs familles et leurs collectivités, à promouvoir l'égalité économique des femmes, à lutter contre la violence faite aux femmes et aux filles dans les collectivités et à améliorer la santé et le bien-être des femmes.

De toutes les provinces, la Nouvelle-Écosse est celle qui compte le pourcentage le plus élevé de personnes handicapées. En 2001, une femme handicapée sur cinq âgée de plus de 15 ans souffrait d'une incapacité ou d'une maladie chronique. La situation socio-économique des femmes handicapées est complètement différente de celle des autres hommes et des autres femmes.

Quand on ajoute à cela les répercussions de la différence entre les sexes, les femmes sont plus vulnérables que d'autres groupes. Il existe effectivement de nombreuses différences entre les sexes, comme la situation matrimoniale. En général, les femmes sont beaucoup plus nombreuses à vivre seules, elles sont veuves, elles constituent toujours le principal dispensateur de soins du foyer et elles doivent exécuter les tâches non rémunérées à la maison.

Les femmes handicapées sont deux fois moins susceptibles d'avoir un diplôme universitaire, car 13 p. 100 d'entre elles ont fait des études universitaires comparativement à 25 p. 100 des femmes qui n'ont pas de handicap. Moins de la moitié des femmes handicapées en Nouvelle-Écosse occupaient un emploi rémunéré en 2001, alors que 80 p. 100 des femmes non handicapées faisaient partie de la population active.

Près des trois quarts des femmes handicapées en Nouvelle-Écosse réussissent à survivre avec moins de 20 000 \$ par année. Comparativement aux hommes handicapés, et aux hommes et aux femmes qui ne sont pas handicapés, les femmes handicapées disent

être celles qui subissent le plus de stress au travail. Elles sont plus susceptibles de craindre d'être congédiées au cours de la première année, plus susceptibles de se sentir surqualifiées pour leur travail et moins susceptibles d'obtenir une promotion.

En prévision de cette prochaine table ronde sur les femmes handicapées, le Conseil consultatif a eu l'occasion de s'entretenir avec plus de 30 femmes handicapées dans la région du Cap-Breton, là où l'on trouve le taux le plus élevé de personnes handicapées. La table ronde mettra l'accent sur le bien-être économique des femmes handicapées et s'intéressera à l'emploi, au soutien du revenu, à l'éducation et à la formation.

Ce sont là certains des commentaires que nous avons reçus de femmes handicapées lorsque nous avons discuté avec elles. Certains de ces obstacles dont nous parlons sont ce que l'on appelle le mur du handicap. Le premier obstacle est le manque de sensibilisation et toutes les attitudes négatives omniprésentes à l'égard des femmes handicapées, de la part des responsables de l'élaboration des politiques, des employeurs et du public. C'est un énorme problème.

En général, les employeurs engagent des personnes qui ne sont pas handicapées, car ils craignent que cela ne leur coûte très cher pour prendre des mesures d'adaptation à l'égard des personnes handicapées. Les employeurs croient également que les femmes handicapées ne seront pas capables d'effectuer le travail. À leur avis, les femmes handicapées ont un taux plus élevé d'absentéisme et nécessitent plus de formation.

Donc, les femmes handicapées sont soit jamais employées, soit employées comme l'handicapée de service, et elles n'ont jamais de promotion. Le coût est ce qui est le plus important pour les employeurs, non pas l'inclusion ou la responsabilité.

Les femmes handicapées n'occupent pas de postes élevés même si elles sont instruites.

Les employeurs doivent donner une chance aux femmes handicapées. Il y a beaucoup d'éducation et de sensibilisation à faire dans ce domaine.

Certaines politiques et règles établies par les différents ministères constituent d'énormes obstacles financiers pour les femmes handicapées, ce qui crée une plus grande dépendance à l'égard de l'aide sociale.

•(1040)

En premier lieu, il y a la perte d'un régime d'assurance-médicaments. Actuellement, une femme handicapée peut conserver son régime jusqu'à concurrence d'un an après avoir été engagée. Mais que se passe-t-il si elle obtient un travail mais que son emploi n'offre pas de régime de soins de santé? Que doit-elle faire pour obtenir ses médicaments?

Des mesures doivent être mises en place pour aider à couvrir le coût des médicaments ainsi que des aides et des dispositifs techniques de sorte que les femmes handicapées aient une meilleure chance d'emploi. Les femmes handicapées doivent quémander pour avoir des avantages sociaux, et elles sont habituellement à la merci de leurs travailleurs sociaux.

Il peut être difficile pour les femmes handicapées d'accumuler le nombre d'heures requises pour être admissibles à certains avantages comme l'assurance-emploi. Elles sont condamnées à retourner à l'assistance sociale maintes et maintes fois.

Une grande partie des emplois qu'obtiennent effectivement les femmes handicapées sont des emplois peu rémunérés et souvent précaires, et par conséquent, n'offrant aucun avantage. Nombre d'emplois n'offrent pas de régimes de soins de santé, et lorsque c'est le cas, il arrive souvent que ces régimes ne couvrent pas les troubles préexistants.

Il y a aussi un manque énorme d'information qui s'adresse aux personnes handicapées. L'information doit se rendre à elles de manière rapide.

J'aimerais maintenant passer aux recommandations.

Nous souhaitons recommander qu'une analyse comparative entre les sexes et de la diversité des lois existantes et proposées concernant les politiques et les programmes d'employabilité soit effectuée pour donner aux femmes handicapées plus de possibilités d'obtenir un emploi.

Nous croyons que les femmes handicapées devraient pouvoir compter sur un apprentissage continu à l'aide de programmes d'employabilité, de perfectionnement professionnel et de counselling en matière d'emploi afin qu'elles réalisent leur plein potentiel.

Nous croyons que les femmes handicapées devraient avoir un agent d'information, quelqu'un dont la seule responsabilité est de s'assurer qu'elles connaissent tous les programmes et qu'elles ont droit à tous les avantages sociaux.

Les services d'aide à l'emploi pour les femmes handicapées devraient inclure l'aide aux soins personnels, les transports, le travail ménager, la garde et le soin des enfants quand elles trouvent du travail rémunéré, par des programmes de soins autogérés et financés par l'AEPH.

L'accès aux services d'employabilité et à la transition des postes bien rémunérés devraient être souple et de longue durée, un investissement dans les femmes handicapées.

Nous souhaiterions examiner et modifier les liens qui existent entre divers avantages au titre de la sécurité du revenu et les avantages en matière de santé et de services sociaux pour nous assurer que les avantages sont maintenus et que les facteurs qui découragent les femmes d'occuper un emploi sont supprimés.

Les gouvernements fédéral et provinciaux devraient collaborer pour améliorer les services de transport accessibles aux femmes handicapées.

Les normes du travail, fédérales et provinciales, devraient être modifiées pour inclure l'obligation de répondre aux besoins des femmes handicapées en milieu de travail. Un soutien accru pour l'intégration des femmes handicapées et des mesures d'adaptation qui les concernent sont particulièrement importants pour les petites et moyennes entreprises et les organismes sans but lucratif qui sont les principaux employeurs.

Le Conseil consultatif est heureux de constater que votre comité s'intéresse aux questions touchant l'employabilité. Nous vous demandons avec instance de tenir compte de l'impact des différences entre les deux sexes lorsque vous vous pencherez sur ces grandes questions.

Beaucoup de femmes handicapées ont les compétences nécessaires mais ne travaillent pas. Nombre de celles qui occupent un emploi sont sous-employées, et il faut qu'un changement de paradigme se produise afin d'abolir ces obstacles.

Si l'on reconnaît de plus en plus que la Nouvelle-Écosse et le Canada auront besoin de la participation maximale de leur population active pour satisfaire aux exigences de notre économie,

il est particulièrement important de tirer profit des compétences des femmes qui sont disposées à travailler.

Merci.

Le président: Merci, madame LeBlanc.

Nous allons maintenant passer à la Coalition des services de garde à l'enfance du Nouveau-Brunswick. Madame Dallaire, à vous la parole

Mme Jody Dallaire (coordonnatrice, Coalition des services de garde à l'enfance du Nouveau-Brunswick): D'abord, je tiens à préciser que je ferai certaines observations en français.

[Français]

La Coalition des services de garde à l'enfance du Nouveau-Brunswick est heureuse de comparaître devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

La Coalition des services de garde à l'enfance du Nouveau-Brunswick est un organisme mutuel à but non lucratif dont la vision est ouverte aux individus et aux organismes partout au Nouveau-Brunswick. Notre organisme fait la promotion des services de garde à l'enfance de qualité accessibles à tous, sans but lucratif et financés par l'État, forts de personnel formé et adéquatement rémunéré, pour tous les enfants du Nouveau-Brunswick qui doivent ou souhaitent en profiter.

Nous sommes affiliés à notre organisme national, l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance.

●(1045)

[Traduction]

Notre organisation félicite le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées d'avoir entrepris cette étude des enjeux essentiels concernant l'employabilité. Nous sommes heureux de l'occasion qui nous est offerte de montrer les liens qui existent entre l'employabilité et l'aide à l'enfance. S'agissant de plusieurs enjeux touchant l'employabilité dont il est question dans le mandat de l'étude, nous offrons les preuves suivantes que l'aide à l'enfance favorise l'employabilité des parents tout en contribuant à offrir aux enfants les bases d'une santé, d'un apprentissage et d'un perfectionnement professionnel toute la vie durant.

L'aide à l'enfance favorise l'employabilité des parents, tout particulièrement des mères, immédiatement et de manière continue. Dans l'immédiat, l'aide à l'enfance constitue un énorme soutien aux familles parce qu'elle permet aux parents, particulièrement aux femmes, d'accroître leur participation au marché du travail.

La productivité du Canada est tributaire des mères au travail qui ont de jeunes enfants. Ces dernières offrent une contribution de 53 milliards de dollars par année au PIB du Canada. Le recours à ces femmes ne s'est accru qu'en raison des prévisions importantes de pénuries de main d'œuvre spécialisée; pourtant, le Canada et la plupart des provinces n'ont pas établi de réseau de soutien du revenu et de services publics comme des soins de santé de qualité abordables, pour faciliter le plus largement possible la contribution des femmes à la vie sociale et économique.

L'Étude nationale canadienne sur la garde des enfants, publiée en 1988, est venue confirmer que ce sont dans une proportion écrasante les mères qui prennent les dispositions nécessaires pour la garde des enfants et qui doivent trimer lorsque tout s'effondre. Les enquêtes sur le marché du travail constatent que les mères sont plus susceptibles de refuser du travail, des promotions ou des mutations à cause de responsabilités familiales.

L'aide à l'enfance offre aux enfants les bases nécessaires pour la santé, l'apprentissage et le perfectionnement des compétences à long terme, tout ça en lien avec leur employabilité future. Les preuves qui viennent justifier les investissements publics dans le cadre de programmes pour élaborer un système pancanadien d'aide à l'enfance sont claires et évidentes. Les premières années permettent de jeter les bases qui vont préparer les enfants à l'école, et tous les enfants bénéficient d'un apprentissage et de soins de santé de qualité, pas seulement certains groupes d'enfants.

L'appui du public à l'égard de l'aide à l'enfance est donc un investissement dans notre avenir et facilite l'employabilité future des participants au marché du travail canadien. Ce qui justifie une aide à l'enfance de qualité qui soit accessible, universelle, et appuyée par les fonds publics, et qui la rende pertinente à toute la question de l'employabilité, c'est que cela répond aux besoins et des enfants et de leurs parents. Cela explique pourquoi de nombreuses études montrent que les avantages d'un système universel d'aide à l'enfance compensent de loin les coûts par un facteur de deux sur un, et c'est sans inclure les besoins des enfants à risque.

Il faut mettre l'accent sur les investissements publics dans des services de qualité universels. Comme nous en discutons dans notre mémoire présenté au Comité permanent des finances, que nous allons présenter cet après-midi, le gouvernement fédéral est en train de mettre un terme aux ententes bilatérales qui prévoyaient des crédits de 1,2 milliard de dollars par année pour des fonds précis visant à améliorer les services d'aide à l'enfance. Ces ententes sont en train d'être remplacées par des mesures incitatives d'immobilisations de 250 millions de dollars par année. Bien que ces mesures incitatives ne soient pas encore pleinement définies, on s'inquiète déjà de la façon dont elles agiront dans les collectivités, surtout compte tenu du fait que les places en garderie proposées par le gouvernement fédéral actuel représentent une réduction du financement annuel de 950 millions de dollars pour les services d'aide à l'enfance, c'est à dire une réduction de près de 80 p. 100.

Pour établir un système d'aide à l'enfance que les Canadiens et les Néo-Brunswickois veulent et dont ils ont besoin, la Coalition des services de garde à l'enfance du Nouveau-Brunswick demande donc au gouvernement fédéral d'adopter les stratégies ciblées d'investissement qui suivent.

Premièrement, il faudrait restaurer et accroître le financement fédéral à long terme accordé aux provinces et aux territoires. Les transferts fédéraux doivent être spécifiquement consacrés à l'amélioration et à l'élargissement des services d'aide à l'enfance, en se fondant sur les engagements des provinces et des territoires pour promouvoir la qualité, l'inclusion et l'abordabilité.

De même, il faudrait adopter une loi fédérale sur l'aide à l'enfance — et je crois que ce projet de loi fait l'objet d'un examen en ce moment même à la Chambre — qui reconnaît les principes d'un système d'aide à l'enfance pancanadien, rendant le gouvernement fédéral redevable à l'égard du Parlement en ce qui concerne le financement des garderies et les politiques à cet effet, tout en respectant le droit des premières nations du Canada d'établir leurs propres systèmes d'aide à l'enfance.

Il faudrait rediriger les mesures incitatives en matière d'immobilisations pour les places en garderie vers des transferts pour les provinces et les territoires qui seraient utilisés pour établir des services d'aide à l'enfance que les collectivités choisiraient et dispenseraient, et dont elles établiraient les priorités et les responsabilités.

Il faudrait offrir un bon soutien au revenu pour les familles canadiennes en incorporant les allocations familiales actuellement imposables à la prestation canadienne pour enfants.

Pour bien saisir les nombreux avantages des investissements publics dans l'aide à l'enfance, y compris les avantages au chapitre de l'employabilité décrits ci-dessus, le gouvernement fédéral doit restaurer et accroître ces investissements bien au-delà de ce qui est prévu par les récentes ententes bilatérales d'aide à l'enfance et doit de même soutenir ce financement à long terme.

• (1050)

De concert avec les provinces et les territoires, ce financement public doit être accompagné d'une stratégie d'investissement ciblée, c'est à dire des exigences en matière de politiques gouvernementales et de responsabilisation que devraient respecter les fournisseurs de services communautaires de tous les niveaux de gouvernement qui feront accroître la qualité, l'inclusion, l'abordabilité et le caractère communautaire des services d'aide à l'enfance dans tout le Canada.

Le président: Merci beaucoup.

Notre dernière intervenante, madame Florence Javier

. Allez-y, faites votre exposé. Vous avez sept minutes.

Mme Florence Javier (à titre personnel): Je suis membre de la Filipino Association of Nova Scotia, mais mon exposé d'aujourd'hui ne portera que sur mon expérience au Canada.

Mon mémoire s'intitule *Pourquoi le Canada devrait donner à ses immigrants la chance de mener une vie meilleure en reconnaissant leurs titres de compétence étrangers*. J'aimerais démontrer au comité qu'il est vital pour le gouvernement d'abattre les obstacles qui empêchent des immigrants qualifiés d'occuper des emplois compatibles à leur formation.

Dans le courriel qui m'a été envoyé par l'honorable Alexa McDonough, députée, j'ai appris que le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes tiendra des audiences publiques sur les questions touchant l'employabilité au Canada. À titre de citoyenne préoccupée de la Nouvelle-Écosse, d'ancienne immigrante reçue et maintenant de citoyenne canadienne à part entière, j'aimerais partager avec vous mon point de vue sur cette question, d'après mes propres expériences personnelles.

J'ai choisi de m'installer en Nouvelle-Écosse parce que j'avais une tante qui vivait dans cette province. J'ai demandé le statut d'immigrante reçue il y a sept ans et sept mois. Le processus reposait sur un système de points d'appréciation et, en raison de ma profession, de mon expérience de travail et d'autres facteurs, ma demande a été approuvée. J'ai fait évaluer mes titres de compétence à Toronto, par le Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada, et j'ai été autorisée à passer l'examen d'équivalence en pharmacie, qui est un prérequis pour les pharmaciens étrangers diplômés en vue de pouvoir passer l'examen du Bureau. Malheureusement, je n'ai pas réussi cet examen d'équivalence. Pour joindre les deux bouts et poursuivre mon rêve de vivre au Canada, j'avais besoin de trouver un emploi dans la Vallée, où habitait ma tante. Cependant, après avoir envoyé près d'une centaine de curriculum vitae, je n'ai reçu aucun appel pour des entrevues. J'ai alors décidé de déménager dans la ville de Halifax, dans l'espoir de pouvoir y trouver un emploi qui me donnerait l'expérience canadienne que tous les employeurs recherchent. Je me demande pourquoi les employeurs demandent une expérience de travail canadienne de la part des immigrants nouvellement arrivés.

Le lendemain de mon arrivée à Halifax, j'ai rencontré deux nouvelles amies qui étaient aussi des compatriotes. Je leur ai parlé de ma situation et elles ont tout de suite pris contact avec une autre amie qui travaillait au service d'entretien ménager d'un hôtel. Ma nouvelle amie m'a recommandée à sa superviseuse. Durant mon entrevue pour l'emploi, j'ai mentionné à la superviseuse que je souhaitais qu'elle me donne la chance d'acquérir l'expérience canadienne recherchée par chaque employeur. J'ai finalement été engagée. J'ai travaillé dans cet hôtel durant sept mois et, pendant ce temps, j'ai continué à faire des demandes pour obtenir un emploi de technicienne en pharmacie dans toutes les différentes pharmacies de détail de la ville. Je n'ai pas été engagée. Le travail à l'hôtel était mon gagne-pain mais je m'inquiétais aussi en constatant que ma confiance en moi s'effritait parce que j'occupais un emploi sans aucun rapport avec ma profession. J'ai décidé de demander l'avis de la MISA (Metropolitan Immigrant Settlement Association) mais les employeurs auraient préféré m'engager comme bonne d'enfants.

Je perdais l'espoir de pouvoir pratiquer un jour ma profession ou même d'obtenir un emploi comme technicienne en pharmacie au Canada. Après avoir quitté mon emploi à l'hôtel, j'ai demandé un travail chez Sobeys et j'ai été engagée comme commis aux stocks. C'est là que j'ai eu la chance de me familiariser avec les produits en vente libre dans leur pharmacie. J'ai décidé de travailler comme technicienne en pharmacie bénévole dans l'un des magasins Lawtons Drugs. Après avoir été bénévole comme technicienne en pharmacie chez Lawtons et chez Sobeys, j'espérais pouvoir être embauchée dans l'une de leurs pharmacies, mais ce ne fut pas le cas. J'ai également essayé de poser ma candidature dans toutes les pharmacies Shoppers et Pharmasave, mais le résultat a été le même - pas de chance.

J'ai alors décidé de demander conseil à la présidente de la Nova Scotia Pharmaceutical Association. Elle a été très serviable et bienveillante et elle m'a interviewée. Je lui ai donné une copie de mon curriculum vitae et elle a fait publier mon nom dans leur bulletin de nouvelles. Deux semaines plus tard, j'ai reçu un appel téléphonique de la compagnie qui fournissait du personnel pour le ministère de la Défense nationale. J'ai été interviewée et embauchée à temps partiel comme commis au magasin et technicienne en pharmacie. Petit à petit, j'ai regagné ma confiance en moi.

J'ai pensé que j'avais besoin d'un bilan professionnel. J'ai demandé au Dalhousie College of Pharmacy s'il offrait des cours de recyclage

pour les diplômés étrangers, mais il n'en dispensait aucun. J'ai également vérifié sur différents sites Web canadiens, mais des cours n'étaient offerts qu'en Ontario et en Colombie-Britannique.

•(1055)

Je souhaitais déménager à Toronto ou à Vancouver, mais je n'ai pas pu trouver un emploi qui m'aurait permis de faire le grand saut.

Les étudiants étrangers sont également tenus de réussir l'examen d'anglais langue seconde ou le test d'anglais langue étrangère (TOEFL). J'avais déjà passé le test TOEFL pendant que j'étais aux Philippines, mais il n'était bon que pour quatre ans. Ce n'est que récemment que des changements avaient été apportées à cette durée de validité.

Ainsi, à partir de mon expérience, je soumetts quelques propositions au comité. Premièrement, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse devrait encourager ses établissements d'enseignement à offrir des cours de recyclage ou apparentés auxquels les immigrants peuvent avoir accès pour se préparer en vue de leurs examens pour l'obtention d'un permis de pratique. Lesdits cours pourraient être offerts comme cours du soir ou par téléenseignement ou dans le cadre de programmes d'études par correspondance.

Deuxièmement, les employeurs devraient donner aux nouveaux immigrants la chance d'être embauchés en tenant compte de leur expérience de travail dans leur pays d'origine, sous réserve évidemment des ajustements nécessaires pour les différences au niveau des systèmes ou des normes.

Troisièmement, les organismes gouvernementaux, comme la Metropolitan Immigrant Settlement Association, devraient faire leur part en aidant les immigrants à trouver un créneau par le biais d'une aide de placement pour trouver des emplois en rapport avec leur formation.

Enfin, le gouvernement du Canada devrait mettre pleinement en œuvre son programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers.

Je remercie le comité de m'avoir donné la chance de présenter ce document. J'espère que mes recommandations seront utiles à nos décideurs préoccupés en vue de faire de leurs plans une réalité tangible qui, à son tour, pavera la voie à une nouvelle Nouvelle-Écosse progressiste.

J'aimerais vous remercier et vous souhaiter une bonne journée.

Le président: Merci, madame Javier. Votre récit est très édifiant. Nous vous remercions de nous l'avoir raconté aujourd'hui. Notre pays devrait travailler davantage à la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. Votre situation est un bon exemple.

Nous allons commencer la période de questions.

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

L'hon. Geoff Regan (Halifax-Ouest, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

J'admets que votre témoignage très utile, bien préparé et bien présenté souligne clairement le problème des titres de compétence étrangers. Toutes les présentations que nous avons entendues étaient excellentes. Je souhaiterais disposer de plus de sept minutes pour poser toutes les questions qu'elles ont suscitées.

Cela dit, permettez-moi de vous demander rapidement, madame Javier, la question suivante: Croyez-vous que l'examen d'équivalence en pharmacie était malhonnête ou inéquitable d'une façon ou d'une autre? Vous nous avez exposé les autres difficultés que vous avez vécues plus tard, j'aimerais cependant restreindre ma question au processus suivi par le Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada.

Quelles impressions ce processus vous a-t-il laissées?

Mme Florence Javier: J'ai fait connaître mes opinions à de très nombreux Canadiens, notamment des pharmaciens munis de licence qui m'ont avoué qu'ils ne pourraient eux-mêmes réussir l'examen d'équivalence. C'est ce qu'ils m'ont dit.

C'est une exigence à laquelle on doit se conformer.

L'hon. Geoff Regan: Votre histoire est très fâcheuse et démoralisante, mais elle est très utile au comité. Nous vous remercions de votre témoignage.

•(1100)

Mme Florence Javier: Merci, monsieur.

L'hon. Geoff Regan: J'aimerais maintenant aborder la question de l'analphabétisme.

Comme le savent la plupart d'entre vous, Mme Joan McArthur-Blair est la nouvelle présidente du Nova Scotia Community College. L'hiver dernier, dans un discours à la chambre de commerce d'Halifax, elle déclarait que la principale difficulté à laquelle les collègues communautaires néo-écossais étaient confrontés était l'analphabétisme. Cette déclaration est remarquable à mon avis, étant donné la personne qui l'a émise et les fonctions qu'elle exerce.

D'après ce que j'ai compris, la ministre, en défendant les réductions budgétaires imposées par le gouvernement, a déclaré que ce dernier ne soutiendrait pas les actions de groupes de pression ou de revendication et que cette question relevait essentiellement des gouvernements des provinces.

Ce matin, vous avez émis une remarque sur la nécessité d'une réaction pancanadienne à ces compressions. J'aimerais toutefois entendre vos commentaires relatifs à leurs effets sur vos organisations. Il conviendrait davantage que l'AWENS, la Base de données en alphabétisation des adultes et les autres organisations émettent leurs propres commentaires. Pourquoi est-il important d'avoir des organismes pancanadiens dont les budgets ont été réduits, ainsi que des organismes provinciaux...? Certains organismes nationaux et provinciaux ont dû mettre du personnel à pied, d'autres ont dû fermer ou considèrent de le faire. Pourquoi ces organisations sont-elles si importantes pour les activités réelles d'alphabétisation sur le terrain?

Je pense qu'il est important que le gouvernement entende les réponses à ces questions.

M. Charles Ramsey: Premièrement, permettez moi de dire, au nom de ma propre organisation, que les 17 millions de dollars que le gouvernement a coupés dans les programmes d'alphabétisation provinciaux et régionaux — essentiellement parce qu'ils étaient municipaux et régionaux et de compétence provinciale — nous touchent parce que nombre de ces ressources... Premièrement, par définition, ces fonds n'ont pas été utilisés pour offrir de la formation parce que le gouvernement fédéral, considérant que c'était de compétence provinciale, s'en est tenu loin. Ainsi, cet argent a été utilisé pour élaborer du matériel d'apprentissage, mener des recherches, offrir du développement professionnel et, dans notre cas, il y a dans les bibliothèques...

Je crois que vous serez d'accord pour dire que les 4,4 millions de dollars tirés du téléchargement de documents PDF l'an dernier témoignent vraiment d'un grand besoin. Ces ressources ont été développées avec ces fonds; bon, je dirais que 70 p. 100 de ces ressources ont été développées à l'échelle régionale, soit disant pour répondre à des besoins locaux, mais compte tenu de la nature du système de distribution, elles ont été distribuées à l'échelle nationale, même internationale. Elles ont eu une grande portée à l'échelle nationale, car elles ont servi à des Canadiens qui n'auraient pu y avoir accès autrement, à moins de vivre près d'une université offrant un programme d'éducation des adultes, comme la University of British Columbia, la University of Toronto, McGill, Laval, ou un autre établissement du genre. Donc à ce chapitre, il y a eu un énorme... Cela aura des conséquences pour nous, parce que la principale source de financement pour le développement de ces merveilleux outils, créés par des Canadiens et pour des Canadiens, vient d'être éliminée.

Sue, souhaitez vous faire des commentaires au sujet des organismes locaux et de l'impact que cela aura pour eux?

Mme Sue Folinsbee: J'aimerais seulement dire que pour les coalitions provinciales, je crois qu'il s'agit en fait d'une question d'employabilité, parce que les coalitions provinciales aussi élaborent des documents et offrent du développement professionnel à leurs membres dans l'ensemble de leur territoire, ce qui permet réellement d'accroître la qualité et de maintenir le degré de professionnalisme en lien avec les apprenants adultes et les programmes qui leur sont destinés.

L'hon. Geoff Regan: Quelqu'un d'autre veut-il ajouter quelque chose?

Souhaitez-vous faire des commentaires?

Mme Leslie Childs: Je peux mentionner le fait que j'ai enseigné dans des collèges communautaires et dans le cadre de programmes axés sur l'alphabétisation dans six administrations provinciales et territoriales au cours de ma carrière. Le matériel utilisé diffère d'un endroit à un autre, et c'est une grande source de tracas; les programmes d'études ne sont pas les mêmes. Si vous enseignez les mathématiques, ça reste des mathématiques, bien sûr, mais la façon d'aborder la matière varie d'une province à l'autre. On veut préparer les personnes à travailler où que ce soit au Canada et à avoir le genre de mobilité qui est promise, mais le fait est que les personnes sont formées dans certaines parties du pays et n'ont pas une capacité de lecture et de rédaction suffisante pour être mobiles, et ceux qui tentent de leur transmettre des connaissances n'ont pas accès au matériel.

Chaque fois que je change de circonscription et que j'arrive dans une salle de classe, je dois reconstituer le matériel de cours ou consacrer de mon propre temps à élaborer du matériel de cours. Je dirais que j'excelle à ce chapitre, mais il va sans dire que j'aimerais pouvoir avoir accès à du matériel éprouvé et conforme, et c'est là que la BDAA entre en jeu. J'ai utilisé la BDAA dans trois administrations différentes, et je dirais que c'est un don du ciel.

Je crois qu'il faut faire la distinction entre les programmes d'éducation publique, qui prennent probablement fin après la douzième année et qui ont toutes les raisons d'être de compétence provinciale, et... Mais pensez aussi à ce qui arrive après la douzième année; il faut envisager une approche pancanadienne.

•(1105)

L'hon. Geoff Regan: Merci.

Il me reste une minute et je veux m'adresser au Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse. Je suis sensible au fait que nombre des aspects liés à l'employabilité concernent les femmes, mais vous avez mis l'accent sur les femmes ayant une incapacité. L'éclairage que vous avez donné est très utile et vous avez fait une excellente présentation.

Parmi vos recommandations, aucune ne porte sur la nécessité de sensibiliser les employeurs ou de surmonter les idées fausses chez les employeurs. N'est ce pas un aspect à considérer, selon vous? Est ce important, selon vous? Comment aborderiez-vous cette question?

Mme Patricia LeBlanc: Oui, c'est dans notre mémoire.

L'hon. Geoff Regan: Oh, je suis désolé. La recommandation a dû m'échapper. Que souhaitez-vous dire à ce sujet?

Le président: Seulement trente secondes — une réponse brève.

Mme Patricia LeBlanc: Nous voyons cela comme un obstacle majeur à l'emploi, parce que souvent, ils pensent à ce qu'ils ne peuvent pas faire, et non à ce qu'ils pourraient faire. On peut être une excellente commis comptable même si l'on est incapable de gravir les escaliers pour aller chercher un café.

L'hon. Geoff Regan: Je pense que ce qui me serait utile... Et il ne me reste pas beaucoup de temps... c'est de savoir quel genre de programmes vous proposeriez pour surmonter cet obstacle ou accroître le degré de sensibilisation?

Mme Patricia LeBlanc: Probablement des ateliers pour les employeurs exploitant une petite entreprise, les fonctionnaires du domaine des ressources humaines et les équipes de recherches, ainsi que des activités de sensibilisation pour montrer ce dont sont capables les femmes ayant une incapacité. Des travailleuses ayant une incapacité pourraient être invitées à témoigner ou à participer pour répondre à certaines questions des gens d'affaires et des employeurs exploitant une petite entreprise.

L'hon. Geoff Regan: Merci.

Le président: Merci, c'est tout le temps que nous avons, monsieur Regan. Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à M. Lessard, pour sept minutes, s'il vous plaît

[Français]

M. Yves Lessard (Chambly—Borduas, BQ): Merci, monsieur le président. Je veux d'abord vous remercier de votre présence ici ce matin. Votre contribution nous apparaît essentielle et, comme je l'ai dit à d'autres groupes, nécessaire pour sensibiliser le gouvernement aux problématiques auxquelles vous êtes confrontés.

Je m'adresserai d'abord à madame Childs. Vous avez dit que la formation en milieu de travail était la voie de l'avenir en ce qui a trait à la question de l'employabilité.

Pourrais-je vous entendre un peu plus à cet égard?

[Traduction]

Mme Leslie Childs: Il semble que les employeurs soient aux prises avec une concurrence mondiale. Pour y faire face, ils adhèrent à des normes de plus en plus rigoureuses, comme les normes en matière de réduction des déchets dangereux ou des substances dangereuses et les normes ISO. Ils se rendent compte que pour être concurrentiels, ils doivent avoir des travailleurs en mesure de lire, d'écrire et de faire des calculs, ce genre de choses, pour pouvoir respecter ces normes. À l'heure actuelle, en raison de capacités de lecture et de rédaction insuffisantes, les travailleurs qu'ils dénichent ne peuvent faire beaucoup plus que ce pour quoi ils sont embauchés.

Les employeurs ne peuvent offrir de formation polyvalente, ce qui limite grandement leur capacité d'offrir des produits impeccables. Ceux qui souhaitent évoluer dans le contexte de l'économie mondiale semblent peu à peu se rendre compte que la solution au problème est d'offrir une formation à l'interne et d'avoir une formation taillée sur mesure pour l'organisation. Ainsi, je crois qu'ils sont conscients de ce qui les attend.

[Français]

M. Yves Lessard: Parlons des gens qui se consacrent, par exemple, à faire la promotion de la formation en milieu de travail et à la soutenir. Je pense entre autres aux gens de la Base de données en alphabétisation des adultes qui nous ont dit, un peu plus tôt, qu'il y a non seulement une attente à cet égard, mais aussi une question d'approvisionnement, car on parle de base de données, de télécharger des programmes et des contenus, etc. C'est ce que j'ai compris. On nous dit aussi être inquiet en ce qui a trait à la contribution fédérale pour soutenir ces programmes et on invite à transférer les sommes aux provinces.

J'aimerais vous entendre un peu plus à ce sujet. Est-ce à cause de considérations d'efficacité ou de confiance en la capacité du gouvernement fédéral ou en sa volonté de vous soutenir que vous faites cette recommandation? Je crois que c'est M. Ramsey qui avait fait cette assertion.

• (1110)

[Traduction]

Mme Sue Folinsbee: Je crois que le transfert des fonds est très important, parce que selon ce dont Mme Leslie Childs et moi même avons été témoins, des programmes d'alphabétisation en milieu de travail seraient très utiles. Une partie de ces fonds qui devait aller aux provinces pourrait être affectée aux programmes d'alphabétisation en milieu de travail. En ce moment, nous manquons de soutien à cet égard, c'est pourquoi ces sommes sont cruciales pour le développement d'un système de soutien de l'alphabétisation en milieu de travail, par exemple, en Ontario.

[Français]

M. Yves Lessard: Toujours dans le même ordre d'idées — vous me direz si je vous comprends bien, car ce sera déterminant pour les orientations que le comité prendra —, vous souhaitez conclure une espèce de partenariat avec les différents ordres de gouvernement, les organisations syndicales et les organisations d'employeurs. Il existe déjà des formes de partenariat. Un de ces partenariats était le Programme de partenariat syndical-patronal, qui vient lui aussi de goûter à la médecine des compressions budgétaires. Des moyens existent déjà.

Pouvez-vous nous dire comment vous concevez ce partenariat et sa dynamique?

[Traduction]

Mme Margan Dawson (directrice exécutive, Association of Workplace Educators of Nova Scotia (AWENS)): Il me semble que le modèle utilisé en Nouvelle Écosse pourrait être approprié. Il s'agit d'un modèle de partenariat très solide qui rassemble les trois parties — l'État, les entreprises et les travailleurs. C'est essentiellement ce qui fait tourner les choses dans notre province.

Ce modèle est solide parce qu'il rassemble tous les partenaires, donc quoi qu'il en ressort est très efficace et peut être mesuré. Ce que nous avons actuellement est lacunaire. Nous pouvons mesurer très rapidement les résultats obtenus sous la forme d'information anecdotique, mais nous ne mesurons pas l'incidence des mesures sur les entreprises elles-mêmes, et c'est ce qui devrait être mesuré. La productivité s'est-elle accrue de 1 p. 100 grâce à la diminution du taux d'erreurs? Quel est le rendement des investissements? C'est ce qu'un partenariat peut permettre d'obtenir; il faut simplement donner cette voix. Il s'agit de reconnaître la valeur.

Ici en Nouvelle-Écosse, nous avons un modèle de partenariat formidable. Il a donné de bons résultats. Il est en place depuis seize ans et le financement requis est minime. Les employeurs y contribuent, la province y contribue, et je peux même dire que le gouvernement fédéral y contribue par la voie de l'Entente de coopération Canada/Nouvelle-Écosse sur la diversification économique. Nous avons également reçu du financement par l'entremise du Secrétariat national à l'alphabétisation. Des éléments existent déjà, donc partons de ce qui donne manifestement de très bons résultats pour élaborer une stratégie nationale. Nombre des éléments sont déjà en place. Il suffit simplement de les transposer ailleurs — et de construire.

Le président: Monsieur Ramsey, voulez-vous ajouter quelque chose à ce sujet? Il reste environ trente secondes

M. Charles Ramsey: Oui. Le rapport présenté par un comité précédent appuie l'adoption d'une stratégie pancanadienne et nous, du domaine de l'alphabétisation, demandons que cela soit fait parce que nous croyons qu'en dépit du fait que d'excellentes mesures sont appliquées dans différentes parties du pays, une approche normalisée doit être adoptée à l'échelle nationale. Le gouvernement fédéral est en bonne position pour faire preuve de leadership et rassembler les intervenants pour que les modèles utilisés dans une partie du pays puissent être transposés dans d'autres territoires de compétence.

Le président: Merci

Merci, monsieur Lessard.

C'est tout le temps que nous avons. Dans l'intérêt des chercheurs, j'aimerais simplement avoir quelques précisions concernant une des recommandations. Est-ce que la stratégie dont vous parlez est tirée de la stratégie ou de la recommandation pancanadienne initiale, comme l'a dit M. Ramsey? S'agit-il d'une stratégie différente qui tourne autour de l'alphabétisation en Nouvelle-Écosse et qui selon vous n'a été reprise dans aucune autre province jusqu'à maintenant?

Mme Margan Dawson: Ce modèle en particulier n'a pas été repris. Le Manitoba et l'Alberta ont adopté des modèles qui s'en approchent.

Le président: D'accord, mais est-ce en lien avec l'alphabétisation?

Mme Margan Dawson: Avec l'alphabétisation en milieu de travail et les compétences essentielles

Le président: Avez-vous un exemplaire que vous pourriez donner au comité, qui ferait partie de nos recommandations, simplement dans le but d'éclaircir cette question? Il existe déjà un grand nombre de partenariats et de stratégies; nous voulons nous assurer que nous parlons de la même chose.

Mme Margan Dawson: Nous avons une note d'information, qui sera traduite.

Le président: Ce sera dans la note.

Mme Margan Dawson: Vous aurez cette information dans la note. Il y a aussi une annexe, une pièce jointe qui décrit l'alphabétisation en milieu de travail, l'initiative elle-même et le partenariat qui existe actuellement.

•(1115)

Le président: Excellent, du moment que nous avons cette information.

Merci beaucoup, madame Dawson.

Nous passons à Mme Savoie.

Mme Denise Savoie (Victoria, NPD): Merci. Je vais vous accorder davantage de temps pour élaborer, car de nombreuses questions ont surgi. Je vais commencer par l'alphabétisation. De toutes les compressions, celle-ci a été la plus surprenante et semble aller à contre courant des objectifs que nous voulons atteindre à l'échelle nationale, pas seulement pour les particuliers, mais aussi sur le plan du développement d'une société caractérisée par une cohésion et une productivité plus grandes; d'où la confusion.

Je veux revenir à la question soulevée par M. Lessard concernant l'alphabétisation en milieu de travail, ou l'apprentissage, comme voie d'avenir. Dans une des études — et je ne suis pas sûr que nous parlions de la même, c'est pourquoi je suis reconnaissant des efforts déployés par le président pour obtenir des éclaircissements. Mme Bradshaw a mené une étude dans laquelle on trouve certaines recommandations sur le besoin d'une stratégie pancanadienne en matière d'éducation permanente et, plus particulièrement, d'alphabétisation. Je me demandais si c'est ce dont vous parliez, parce qu'il me semble que cette étude allait au-delà de l'apprentissage en milieu de travail. Je suis d'accord avec l'importance d'établir des possibilités et des partenariats en la matière, mais pour tous ceux et celles qui sont sans emploi et ne se trouvent pas dans cette situation, je constate qu'il faut également des partenariats communautaires, où existent aussi des cours d'alphabétisation de base. J'aimerais vous entendre à ce sujet, parce que l'alphabétisation en milieu de travail semble répondre aux besoins des travailleurs qui doivent poursuivre leur apprentissage, et peut-être même faire un apprentissage de base, mais tout un autre groupe est alors exclu.

Avez-vous des commentaires, monsieur Ramsey? Nous ferons ensuite un tour de table.

M. Charles Ramsey: Dans les notes d'information que nous avons soumises et la présentation que nous avons donnée ce matin, nous avons utilisé le terme « alphabétisation en milieu de travail ». Ce terme s'applique également à tous ceux qui ne travaillent pas ou qui n'arrivent pas à s'intégrer au marché du travail.

Mme Denise Savoie: D'accord. Ça fait une grande différence. Merci.

M. Charles Ramsey: « L'alphabétisation générale » fait référence aux possibilités offertes aux particuliers d'améliorer leurs compétences afin de pouvoir entrer en compétition pour des places de formation ou pour des postes en milieu de travail.

Mme Denise Savoie: Merci.

Je n'ai pas eu l'occasion de lire cela, mais c'est une excellente précision.

Mme Sue Folinsbee: Je crois qu'il est vraiment important de ne pas se concentrer seulement sur l'alphabétisation en milieu de travail et pour le travail. Nous devons voir plus grand.

J'aimerais également dire qu'à l'intérieur de la question de l'alphabétisation en milieu de travail, si nous jetons un coup d'œil à de nombreux programmes des quinze dernières années, en particulier à ceux auxquels ont participé les syndicats, le milieu de travail était un endroit où les gens pouvaient se concentrer sur leurs compétences liées au travail, mais aussi sur celles qui pouvaient être utiles pour leur famille et leur collectivité. Il ne faudrait pas l'oublier.

Mme Denise Savoie: Merci.

Allez-y.

Mme Leslie Childs: Je voulais seulement dire que j'ai eu la chance au cours des quatre ou cinq derniers mois de voyager partout au Canada, de visiter certains des endroits où j'ai vécu et travaillé, et de parler aux gens ordinaires. Ils m'ont demandé ce que je faisais et je leur ai répondu que je m'occupais d'apprentissage en milieu de travail. Ils m'ont alors demandé: « Qu'est ce que c'est? ». Je leur ai expliqué, et ils m'ont posé une autre question: « Pourquoi est ce nécessaire? »

Je peux vous dire qu'il existe à l'échelle du Canada une grande incompréhension de ce problème, tant sur le plan de son importance que de sa nature. Personne ne le saisit vraiment encore, à l'exception de nous peut-être, en Nouvelle-Écosse.

Je pense que l'autre question importante que les gens ne comprennent pas encore, c'est que le système d'éducation aujourd'hui souffre d'un énorme manque de crédibilité. J'ai discuté avec de nombreuses personnes des ressources humaines dans tout le pays, et une de leurs préoccupations communes est que les gens qu'elles embauchent, ou aimeraient embaucher, n'ont pas les compétences nécessaires pour faire le travail. Et elles sont mal à l'aise avec le fait de devoir les refuser. Elles comprennent les répercussions que leur geste entraîne sur la famille, mais elles ne peuvent tout simplement pas les embaucher, car ils n'ont pas les compétences nécessaires en lecture, en rédaction et en mathématiques. Il s'agit donc d'un problème pancanadien.

Je crois qu'il importe de ramener la confiance dans les systèmes de formation et d'éducation et d'en faire des endroits accueillants. Trop de gens aujourd'hui se disent: « Je n'irai pas dans une classe, c'est trop terrifiant ».

Mme Denise Savoie: Merci beaucoup.

Voulez-vous ajouter autre chose, monsieur Ramsey?

M. Charles Ramsey: Je voulais simplement ajouter qu'au cours des sept ou huit dernières années, les directeurs exécutifs des organisations nationales d'alphabétisation ont travaillé de concert pour mettre par écrit ce que nous considérons comme nécessaire à une stratégie pancanadienne. Dans la documentation que j'ai apportée et fait distribuer, vous trouverez un plan d'action décennal préparé par le mouvement pour l'alphabétisation au Canada, en consultation avec les autres organisations nationales d'alphabétisation. Ce document a beaucoup de poids, car il a été largement diffusé dans le milieu, dans l'ensemble du Canada, et a l'appui de tous les intervenants en matière d'alphabétisation dans toutes les régions du pays et à tous les niveaux. Ainsi, en dix pages environ, ce document donne une bonne idée de ce qui doit être fait au cours des prochaines années.

Dans le milieu de l'alphabétisation, nous sommes nombreux à voir dans ce document la carte routière, le document même qu'étudie le comité et qui a été publié il y a quelques années. On y trouve d'excellentes suggestions qui, si elles sont suivies, feraient vraiment la différence dans la situation du pays en matière d'alphabétisation.

● (1120)

Mme Denise Savoie: Si j'ai soulevé la question, c'est également parce qu'il y a eu des initiatives d'apprentissage communautaires pour les villes en vue d'en faire des villes en apprentissage ou de faciliter l'avènement de villes en apprentissage. Dans ces initiatives, l'apprentissage était vraiment un processus communautaire qui a rassemblé ces partenariats et vraiment aidé à n'oublier personne ainsi qu'à faciliter la participation de tous. Je vous remercie de cette précision et j'en tiendrai certainement compte.

S'il me reste trente secondes, j'aimerais aborder la question des premiers apprentissages dans les services de garde. J'ai déposé à la Chambre des communes un projet de loi qui, je l'espère, devrait intégrer certaines des valeurs dont vous avez fait état, l'accessibilité et la qualité, par exemple, parce que nous savons que nos expériences ultérieures d'apprentissage commencent vraiment dans les premières années. Nous en débattons le 21 novembre et j'espère que nous ferons ressortir à ce moment-là la volonté du Parlement d'aller en ce sens.

Merci d'avoir soulevé cet aspect.

Le président: : Merci, madame Savoie.

Nous allons maintenant laisser la parole à M. Warkentin pendant sept minutes.

M. Chris Warkentin (Peace River, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

De toute évidence, la formation en milieu de travail semble être le thème de ce matin. Un peu plus tôt, nous avons parlé avec quelques-uns des divers témoins qui voulaient aborder certains problèmes concernant la formation en milieu de travail.

J'ai pu en discuter un peu avec eux et c'est ce dont je vais parler maintenant. Selon le Conference Board du Canada, si l'on examine les divers pays de l'OCDE, le Canada semble traîner de l'arrière sur le plan des investissements que les employeurs font dans leurs employés. À titre d'exemple, au Canada, les employeurs dépensent 824 \$ par employé tandis qu'au-delà de la frontière, chez nos voisins du Sud, aux États-Unis, les employeurs dépensent plus de 1 000 \$ par employé.

Puisque nous étudions cette question, je me demande s'il existe un moyen qui pourrait nous permettre d'amener les employeurs à la table afin de les aider à voir la valeur de l'investissement dans leurs employés et s'il existe des raisons qui empêchent les employeurs de contribuer à l'éducation de leurs employés.

Mme Sue Folinsbee: Nous nous le sommes demandé, ceux d'entre nous qui font de l'alphabétisation en milieu de travail depuis les vingt dernières années. Cela a toujours été difficile d'amener les employeurs à la table, même en leur montrant les investissements.

Un point que j'aimerais suggérer, et qui est ressorti lors des tables rondes, est la méthode adoptée au Québec: un prélèvement de formation de 1 p. 100 en tant que moyen de constituer un fonds commun. Dans cette province, les employeurs doivent consacrer 1 p. 100 de leur masse salariale à la formation et, s'ils ne le font pas, l'argent va dans un fonds. Une partie de cet argent est également destinée à l'alphabétisation. Il vaudrait vraiment la peine d'étudier la question pour savoir si cela pourrait être une stratégie pour le reste du Canada.

Mme Margan Dawson: Je suis d'accord. Tandis que nous nous demandons pourquoi les entreprises n'investissent pas dans la formation, je crois qu'il faut tout de même se pencher sur la collectivité. À titre d'exemple, en Nouvelle-Écosse, nombre de nos entreprises sont de très petites organisations, comptant cinq ou six employés. Ce sont des exploitations familiales et elles représentent une bonne partie des entreprises de la Nouvelle-Écosse. Elles ne sont pas toujours admissibles aux programmes et, d'ailleurs, n'ont pas les ressources pour le faire.

Comment peut-on les faire participer? Nous devons, à mon avis, réfléchir de façon plus novatrice. À mon sens, les incitatifs fiscaux constituent un moyen, tout comme les programmes. Par contre, il faut aussi se pencher sur la réalité de leur travail et je ne sais pas si nous le faisons assez souvent.

Permettez-moi de donner un exemple. Je travaille avec un groupe de propriétaires de petites entreprises. Ce sont des entreprises à propriétaire unique; ils sont seuls, ils ont peut-être un ou deux employés. Nous avons adopté une démarche innovatrice. Nous les avons rassemblés, dans notre collectivité, de sorte que maintenant, nous avons le nombre requis pour créer un programme et offrons un programme d'acquisition des compétences essentielles à l'intention des propriétaires de petites entreprises. Nous avons eu un succès énorme. Je travaille maintenant avec eux depuis trois ans et leurs entreprises ont grandi parce que nous avons élaboré un programme de compétences essentielles et l'avons adapté au milieu de travail; nous en avons fait ce dont ils ont besoin dans leur milieu de travail. C'est devenu une histoire très parlante, un succès évident.

Ce que cela signifie, c'est qu'il faut discuter avec les entreprises. Elles n'ont pas les ressources et, assez souvent, c'est une question de ressources. Vous pouvez regarder ce qui se fait chez Michelin et High Liner, ces grandes entreprises qui disposent de ressources et de fonds pour le perfectionnement des ressources humaines. Leur modèle ne peut pas être appliqué aux entreprises plus petites.

Comment répondre à leurs besoins? Selon l'APECA, les femmes entrepreneures ont, en 2004, injecté 40 millions de dollars dans l'économie de la Nouvelle-Écosse. De quel appui disposent-elles?

• (1125)

M. Chris Warkentin: Croyez-vous que les incitatifs fiscaux à l'intention de l'employé ou de l'employeur pourraient — probablement l'employeur, j'imagine...

Mme Margan Dawson: Je dirais qu'ils s'adresseraient à l'employeur qui encourage ses travailleurs et, sur ce plan, il devrait y avoir reddition de comptes. Il ne s'agit pas simplement d'accorder des fonds. Les employeurs doivent prouver qu'ils font bien ce qu'ils disent. En ce qui a trait aux employeurs qui encouragent leurs travailleurs à participer, que pouvons-nous faire pour que cela vaille la peine pour eux?

Je pense à une entreprise nommée Elmsdale Lumber qui a adhéré à l'éducation au travail et en a constaté la valeur. La valeur retirée, en ce cas, est que le bois d'œuvre que l'entreprise produit a bénéficié du fait que les travailleurs ont de meilleures compétences dans divers domaines.

M. Chris Warkentin: Je change un peu de sujet, mais peut-être pour aller à la cause profonde du problème concernant le manque d'alphabétisation au travail...

Madame Childs, vous avez parlé du manque de crédibilité de nos établissements d'enseignement en ce qui a trait à la formation des personnes à partir de la base. Je me demande simplement, et peut-être d'autres personnes ont-elles quelque chose à dire là-dessus, si

vous pouvez nous dire où nos gens échouent, où nos citoyens échouent dans le système d'enseignement, actuellement? Que pouvons-nous faire pour que les personnes n'entrent pas sur le marché du travail sans avoir les compétences nécessaires?

Mme Leslie Childs: C'est vraiment un gros problème et je ne crois pas qu'on puisse répondre à brûle-pourpoint. Il faut probablement beaucoup de recherches et de consultations et ce genre de choses. Lorsque je mentionne cela, c'est que je l'ai constaté dans mon propre travail, mais je vous faisais également part des opinions que j'ai reçues au cours de l'été, en discutant avec les gens d'un bout à l'autre du Canada: cela semble être un thème.

Je crois que beaucoup d'employeurs, pour une raison simplement culturelle, ne prévoient pas de formation dans leur budget. Ce n'est plus le cas maintenant. Il était possible, jusqu'à récemment, qu'un employeur s'attende qu'un employé arrive à la porte de l'usine pleinement informé, pleinement formé, mais les choses changent maintenant trop rapidement. Les employeurs doivent commencer à comprendre que cela fait partie de leurs responsabilités, tout comme construire une usine sûre ou... le SIMDUT, ou autre chose du genre. Par contre, je ne crois pas qu'ils se soient faits à cette idée et c'est ce qui, selon moi, pourrait être l'un des objectifs pancanadiens. Ce serait une initiative faisant valoir, auprès des employeurs, les avantages à retirer de la formation de leurs effectifs.

M. Chris Warkentin: Très bien. Bien sûr, nous voulons que les gens bénéficient de la formation sur le tas. Je pense que les préoccupations dont on nous fait part sont légitimes, sans doute, si nous constatons en fait que de plus en plus de gens n'ont pas le degré d'alphabétisation auquel les gens avaient normalement accès.

Percevons-nous un problème? Est-ce que nos établissements d'enseignement ne répondent pas aux exigences du milieu de travail? Voyons-nous des gens qui décrochent? Même à l'école, de la maternelle et la 12^e année, devons-nous trouver un moyen de motiver ces personnes à demeurer à l'école? Quel est le plus grand problème actuellement? Nous devrions peut-être nous y attaquer.

Mme Leslie Childs: Il ne s'agit pas tant de demeurer à l'école, mais de s'assurer que l'on a acquis les compétences dont on a besoin avant de quitter celle-ci, de façon à ne pas avoir à entamer de nouveau une formation portant sur les compétences essentielles au travail. Nous ne parlons que des compétences essentielles; nous ne parlons pas des compétences spécifiques à l'emploi. Nous parlons de la capacité de lire et d'écrire, de calculer, de résoudre des problèmes et autres habiletés du genre.

• (1130)

Le président: Merci, madame Childs.

Une réponse rapide de M. Ramsey sur...

M. Charles Ramsey: Oui, rapidement, je voulais simplement dire que les établissements en prennent pour leur rhume à ce propos. L'alphabétisation n'est pas une cible fixe. Si une personne est entrée dans l'industrie de la TI il y a dix ans et qu'elle y travaille toujours aujourd'hui sans avoir suivi de cours de mise à niveau, cette personne aurait, en pratique, de la difficulté, sur le plan de l'alphabétisation, en raison de l'évolution des conditions au travail.

Le président: : Merci beaucoup.

Nous allons passer à des tours de cinq minutes.

C'est maintenant qu'il est vraiment difficile de poser toutes les questions que vous voulez.

Monsieur D'Amours, cinq minutes, s'il vous plaît.

[Français]

M. Jean-Claude D'Amours (Madawaska—Restigouche, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je vais poser l'ensemble de mes questions, pour être certain de ne pas être interrompu à la fin. Tout d'abord, j'aimerais faire un commentaire sur l'alphabétisation, auquel vous pourrez répondre si vous le souhaitez. Je me souviens encore des commentaires faits par le président du Conseil du Trésor, John Baird, quand il a dit que les adultes illettrés constituaient une cause perdue. Les difficultés des adultes qui ont des besoins additionnels pour pouvoir fonctionner ne se situent pas seulement au niveau du travail. L'adulte qui a besoin d'aide en matière d'alphabétisation n'est pas en mesure d'aider son enfant à progresser davantage quand il arrive à la maison. L'enfant qui arrive de l'école a besoin d'aide pour pouvoir avancer au même niveau que son voisin de classe. Cela aurait certainement un double impact. D'une part, cela pourrait aider sur le plan du travail et, d'autre part, cela aiderait nos enfants à progresser davantage, j'en suis convaincu. Les parents veulent aider leurs enfants à faire leurs devoirs le soir.

C'était un commentaire. Certains membres des comités ou certains députés devraient comprendre cette réalité, qui en est certainement une en milieu rural canadien.

Un peu plus tôt — peut-être étiez-vous dans la salle —, on a aussi parlé de choix en ce qui a trait au Programme de développement de la petite enfance. J'ai une petite fille de 18 mois. Je me mets à la place d'une mère monoparentale qui gagne environ 30 000 \$ par année et qui a un enfant. Il est très clair qu'il est difficile d'en avoir deux. Après avoir entendu ma démonstration, je suis convaincu que vous serez d'accord avec moi. Une mère monoparentale qui veut envoyer son enfant dans un centre de la petite enfance doit y consacrer 29 p. 100 de son salaire, compte tenu des coûts de garderie de 125 \$ par semaine. Quand on pense à tout ce qui s'est passé et au fait que ce programme ait été aboli! Ces gens n'ont peut-être pas encore réalisé qu'ils vont devoir payer de l'impôt sur ce revenu de 1 200 \$ par année, de 100 \$ par mois.

Cela veut dire qu'au lieu de représenter 29 p. 100 du salaire, c'est plutôt 25 p. 100. Le programme de 5 milliards de dollars qui avait été mis en place visait justement à atteindre le même principe que celui du Québec, où cela coûte environ 35 \$ par semaine, ce qui représente une contribution de 8 p. 100 du salaire de la mère de famille. Que préfère-t-on, 25 p. 100 ou 8 p. 100? Une mère de famille voudrait être en mesure d'offrir des leçons de piano à son enfant ou de lui payer des activités sportives. Ce n'est certainement pas en consacrant 25 p. 100 de son salaire — ou 50 p. 100 dans l'éventualité où elle aurait deux enfants — aux frais de garde que cela sera possible. C'est illogique.

Croyez-vous que de telles initiatives offrent vraiment un choix aux parents? Vous pouvez répondre à ma question sur l'alphabétisation ou à celle sur le développement de la petite enfance, à votre choix.

[Traduction]

Mme Sue Folinsbee: J'aimerais parler de la question de l'effet de l'alphabétisation des adultes sur les enfants. Si parents et adultes créent un environnement « alphabétisant », cela influe sur le développement des enfants en matière d'alphabétisation. Si les adultes apprennent à lire, cela encouragera leurs propres enfants à lire. Même dans les programmes en milieu de travail, d'après mes propres recherches dans l'ensemble du pays, j'ai constaté que les adultes veulent enrichir leurs connaissances afin d'être des modèles de rôle pour leurs enfants. Ils sont conscients qu'en obtenant leur attestation, ils encourageront leurs adolescents à continuer l'école, à

terminer leur scolarité et même à s'inscrire à l'école. C'est un lien vraiment important. Nous n'avons pas le choix, nous devons tenir compte des uns et des autres.

• (1135)

M. Charles Ramsey: Dans ce pays, d'après les chercheurs, le meilleur indice prévisionnel du succès d'un enfant à l'école est la scolarité de la mère. À défaut de nous assurer que les parents à la maison ont le niveau approprié de compréhension, les enfants ne seront pas bien préparés à l'école.

De plus, je crois que la recherche a également permis de constater que, parmi les enfants à risque, une proportion importante vient des familles monoparentales. Souvent, le parent monoparental est la mère, qui dispose de moins de 30 000 \$ par an.

Le président: Madame Dallaire.

[Français]

Mme Jody Dallaire: Évidemment, cela ne laisse pas de choix aux parents. Le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada dont j'ai parlé lors de ma présentation coûte 250 millions de dollars par année, si on compare ce plan à l'initiative de 5 milliards de dollars sur cinq ans pour les enfants de notre province. Ce n'est ni un choix abordable ni un choix accessible. Je sais que les garderies du Nouveau-Brunswick ont dit au gouvernement fédéral que même s'il y avait de l'argent ou des initiatives pour créer des places en garderie, elles n'étaient pas intéressées à en créer de nouvelles, parce qu'il n'y a pas d'argent pour recruter du personnel formé et offrir un service de qualité. C'est non seulement un problème de capacité de payer, mais c'est aussi un problème d'accessibilité. Dans notre province, un enfant sur huit, seulement, a accès à une place en garderie agréée qui se conforme aux critères minimaux de qualité.

M. Jean-Claude D'Amours: Monsieur le président, si vous le permettez, serait-il possible de demander à M. Ramsey de nous fournir une copie de cette étude qui indique que le niveau de scolarité des mères a un impact sur les enfants?

[Traduction]

Le président: Bien sûr. Monsieur Ramsey, vous en avez un exemplaire?

M. Charles Ramsey: Nous en avons un exemplaire dans la bibliothèque de notre site Web, disponible à la fois en HTML et en PDF, mais j'en enverrai une copie à la greffière du comité. Il y en a d'autres encore. Ma collègue, Sue Folinsbee, a mentionné plus tôt une étude de cas sur l'alphabétisation au travail au Manitoba. Vous serez sans doute intéressés à y jeter un coup d'œil; nous vous l'enverrons également.

Le président: Il vous suffirait de nous envoyer le lien mais, quoi qu'il en soit, nous veillerons à ce que les membres le reçoivent.

M. Jean-Claude D'Amours: Merci de m'avoir accordé quelques secondes.

Le président: En fait, je vous ai accordé quelques minutes de plus.

C'est maintenant au tour de M. Lessard. Monsieur Lessard, s'il vous plaît, vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Yves Lessard: J'ai bien aimé que l'on dise ce matin que lorsqu'on investit dans un adulte, on rejoint l'enfant. En termes d'alphabétisation, c'est le même principe. Lorsqu'il y a des enfants pauvres, c'est habituellement parce qu'il y a des parents pauvres. C'est encore plus vrai pour les parents monoparentaux. Il s'agit d'un tout. Ce tout a déjà été abordé dans le cadre de la question de l'accès au travail, et la question des garderies en fait partie.

Je continue dans le même sens. Parlons des garderies. Le gouvernement précédent avait mis de l'avant un embryon de programme de garderies qui ressemblait en partie à ce qui se fait au Québec. Ce programme coûte 1,5 milliard de dollars par année au Québec. Le fédéral, pour l'ensemble du Canada, prévoyait dépenser l'équivalent de 1,5 milliard de dollars. C'était peu par rapport à ce qui devait être fait, mais à tout le moins, cela établissait les fondements d'un programme similaire. Au Québec, de 1997 à l'an passé, les parents ne payaient que 5 \$ par jour par enfant, ce qui représentait une aide importante. Maintenant, c'est 7 \$ par jour. On connaît les prestations par enfant qui sont distribuées présentement par le gouvernement. Quelqu'un d'entre vous disait un peu plus tôt que cette prestation devait être intégrée à l'allocation des enfants — vous me direz si je me trompe —, pour bien marquer le fait que ce n'est pas une prestation pour les garderies, mais une prestation d'aide aux parents.

Cette opinion est-elle partagée? Ai-je bien compris le message de la Coalition des services de garde à l'enfance du Nouveau-Brunswick? Cette orientation est-elle partagée par les autres intervenants?

• (1140)

Mme Jody Dallaire: Le montant de 100 \$ par mois est accessible à toutes les familles, peu importe leur revenu. La façon dont ce programme fonctionne fait en sorte qu'une famille à revenu moyen dont les deux parents travaillent recevra moins d'argent qu'une famille où un seul des deux parents travaille, mais à un salaire plus élevé, ce qui permet à l'autre parent de rester à la maison. Ce n'est pas équitable. Si c'était distribué par le moyen du système qui existe déjà, il y aurait plus d'argent pour les familles à faible revenu. C'est pour cette raison qu'on a fait notre recommandation.

M. Yves Lessard: Cette position est-elle partagée par les autres intervenants?

[Traduction]

Mme Patricia LeBlanc: J'aimerais dire quelque chose au nom des enfants handicapés. Les garderies, en général, n'acceptent pas les enfants handicapés ou, si elles le font, elles exigent un supplément. J'aimerais donc que vous n'oubliez pas cela dans vos séances d'information sur les services de garde.

Mme Brigitte Neumann (directrice générale, Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse): J'aimerais ajouter ceci: les enfants handicapés, ceux qui ont des besoins spéciaux, bénéficient particulièrement de l'expérience de socialisation qui a lieu lorsqu'ils peuvent participer aux activités avec les autres enfants dans la garderie.

L'autre avantage vient des mères. Nous avons tout récemment profité de certains résultats des recherches menées dans le cadre de l'étude nationale longitudinale sur les enfants et les jeunes concernant l'effet, sur la santé de la mère, de prendre soin d'un enfant handicapé. Il ne fait aucun doute que le manque de soutien pour ces mères et leur famille affecte considérablement l'état de santé des femmes qui se trouvent dans ces situations. C'est également

quelque chose que nous ne devons pas oublier afin de créer de meilleurs mécanismes de soutien dans le système des services de garde, à l'endroit des enfants handicapés et de leur famille.

Le président: Quelqu'un d'autre à des observations à formuler?

Vous avez trente secondes.

[Français]

M. Yves Lessard: En ce qui a trait à l'intégration des handicapés au travail, vous avez parlé un peu plus tôt du besoin d'une sorte de mentorat, qui pourrait faciliter l'accès au travail.

Pouvez-vous développer un peu plus cette question?

[Traduction]

Mme Patricia LeBlanc: Très souvent, les femmes handicapées se sentent un peu anxieuses quand il s'agit de prendre un travail, particulièrement la première fois. Certaines estiment qu'elles pourraient tirer avantage de disposer d'un guide ou d'un mentor qui pourrait répondre à leurs questions éventuelles, au lieu de toujours devoir s'adresser au patron. Il y a peut-être des détails qu'elles ne connaissent sans doute pas à propos du milieu de travail, si elles n'ont jamais occupé d'emploi auparavant. Ces personnes seraient là pour les guider et veilleraient à ce qu'elles connaissent la voie à suivre la veille et les laisseraient essayer par elles-mêmes. Beaucoup d'entre elles se sentent peu sûres d'elles-mêmes dans cette situation et un programme de mentorat leur serait très utile.

Le président: Merci beaucoup.

Merci beaucoup, monsieur Lessard, c'est tout le temps dont nous disposons.

Je voudrais poser une question en ce qui a trait aux examens d'équivalence. Pour ce qui est de la médecine ou de la pharmacie ou de toute autre profession médicale où il existe une grave pénurie, et ce n'est certainement pas différent en ce qui a trait aux pharmaciens dans ce pays, quelles recommandations pourrions-nous faire?

Je constate que chaque organisation a son bureau des examinateurs approuvant et autorisant les déplacements dans les provinces et nous avons des problèmes à simplement obtenir la compétence interprovinciale lorsqu'il s'agit de certaines compétences et de certaines professions. Avez-vous des recommandations à formuler? En ce qui a trait aux examens d'équivalence, n'êtes-vous pas d'avis que ces organisations devront se faire à l'idée que les examens d'équivalence devront être plus raisonnables? Quelles sont vos suggestions à notre intention?

Mme Florence Javier: Selon moi, si on nous autorisait à faire l'examen du bureau des examinateurs, nous aurions alors de meilleures chances de réussir, car l'examen d'équivalence porte davantage sur la chimie organique, qui est en fait non essentielle à la pratique de la pharmacie dans le monde actuel.

Vous pouvez même demander aux pharmaciens autorisés, ici au Canada, s'il faut adapter davantage les examens à la situation du monde actuel.

• (1145)

Le président: Dois-je comprendre que les examens des bureaux des examinateurs sont différents des examens d'équivalence?

Mme Florence Javier: L'examen d'équivalence est plus difficile que l'examen du bureau des examinateurs.

Le président: Madame Savoie, rapidement, avez-vous quelques questions à poser?

Mme Denise Savoie: Il est 11 h 45; je me rattraperai plus tard. Je suis désolée de devoir partir, car nous avons reçu d'excellents exposés sur tous les plans.

Merci beaucoup.

Le président: Oui, nous nous reprendrons cet après-midi.

Allez-y, monsieur Regan.

L'hon. Geoff Regan: Je souhaiterais des éclaircissements sur cette question. Ce que vous dites...

[Français]

M. Yves Lessard: Habituellement, c'est le voisin immédiat qui peut s'en servir.

L'hon. Geoff Regan: Je m'excuse, mais j'aimerais clarifier certains propos tenus par Mme Javier.

[Traduction]

Je crois que selon vous, au lieu de devoir subir l'examen national d'équivalence, vous devriez pouvoir faire les examens exigés par chaque province pour devenir pharmacien. Simplement pour que les choses soient claires, est-ce ce que vous voulez dire?

Voulez-vous dire qu'au lieu de faire l'examen national d'équivalence pour devenir pharmacien dans cette province en tant qu'immigrant, vous devriez simplement faire l'examen exigé des autres personnes dans la province pour devenir pharmacien en Nouvelle-Écosse? Est-ce exact?

Mme Florence Javier: Oui, c'est ce que je propose.

L'hon. Geoff Regan: Merci beaucoup.

Le président: C'est une excellente recommandation.

Monsieur Warkentin.

M. Chris Warkentin: Merci.

J'aborderai globalement la question des titres de compétence étrangers et de leur reconnaissance. Évidemment, je veux donner mon opinion personnelle à ce propos. Selon moi, fondamentalement, non seulement on vous a laissée tomber, car vous avez été évidemment acceptée dans ce pays en fonction du fait que vous possédiez les titres de compétence pour être pharmacienne, mais je crois également que, en tant que Canadiens, nous ne bénéficions pas du système. Nous avons un système qui, manifestement, vous fait du tort, non seulement à vous, mais aussi à la société en général. C'est probablement l'un des plus grands problèmes auxquels nous pouvons nous attaquer et nous devrions le faire sans tarder.

Vous nous avez sans doute expliqué le système, mais existe-t-il de meilleurs moyens de faciliter le processus? Je ne sais pas s'il y a quelque chose qui devrait être lié à votre processus d'immigration. Si nous vous avons acceptée pour devenir pharmacienne dans notre pays, ne serait-il pas de mise que le gouvernement facilite le processus pour vous permettre d'utiliser vos compétences au Canada?

Mme Florence Javier: Dans mon cas, comme je l'ai mentionné précédemment, on n'offre pas de cours spéciaux en Nouvelle-Écosse, contrairement aux autres provinces. C'était l'une de mes propositions, offrir un cours de recyclage aux nouveaux immigrants afin qu'ils se préparent aux examens requis. C'est la principale proposition que je soumetts au comité.

M. Chris Warkentin: Ainsi, vous n'auriez pas été contre le fait de devoir suivre un cours de recyclage immédiatement, à quelque endroit que ce soit, pendant un certain temps jusqu'à ce que vos titres de compétence soient acceptés ici, si telle était la base de votre acceptation dans le pays à titre d'immigrante?

Mme Florence Javier: C'est l'un des facteurs incontournables pour immigrer au Canada. Ce n'en est qu'un parmi d'autres.

M. Chris Warkentin: Auriez-vous eu avantage à pouvoir amorcer le processus d'obtention d'équivalences avant de venir au Canada? Existait-il quelque moyen d'amorcer le processus par correspondance ou d'autres manières afin que vous sachiez mieux quelles étaient les exigences au Canada et que tous aient été au courant de vos compétences? Selon vous, lorsque vous êtes venue au Canada, disposiez-vous de suffisamment de renseignements sur ce qu'on exigeait de vous?

Mme Florence Javier: Je savais qu'on exigeait un examen d'équivalence, mais je ne m'attendais pas à ce que ce soit aussi difficile.

M. Chris Warkentin: Vous ne saviez pas que c'était différent de ce qu'on exigeait ici des gens qui veulent devenir pharmaciens.

• (1150)

Mme Florence Javier: Si vous êtes Canadien, on exige seulement que vous passiez l'examen du bureau des examinateurs en pharmacie. Vous n'êtes pas tenu de faire l'examen d'équivalence. Seuls les diplômés étrangers en pharmacie sont tenus de subir l'examen d'équivalence.

M. Chris Warkentin: Monsieur Ramsey.

M. Charles Ramsey: J'aimerais préciser que le problème ne date pas d'hier et, malgré des changements de rhétorique, on arrive aux mêmes résultats. Peut-être est-il temps de se demander pourquoi. Je pense que, dans le grand public, on a l'impression que certaines associations professionnelles sont un peu réticentes à faciliter le processus; peut-être devrait-on leur demander des comptes à cet égard.

Mme Patricia LeBlanc: Peut-être faudrait-il une sorte de programme d'apprentissage.

M. Chris Warkentin: C'est à mon avis un aspect que le comité devrait examiner. Peut-être faut-il aller dans ce sens. C'est une idée bien perçue dans la population en général et je l'ai déjà entendue. Donc, vous ne nous proposez rien sur quoi la population en général ne serait pas d'accord et j'ai entendu cela bien des fois.

Monsieur Ramsey, j'aimerais revenir à ce que vous avez dit, à savoir que l'alphabétisation n'est pas une cible fixe. Nombreux sont ceux qui n'ont même pas la capacité de base en matière de lecture, d'écriture ou de calcul. Nous parlons de deux types différents d'alphabétisation. Tout d'abord, il y a ce que les gens devraient pouvoir acquérir lorsqu'ils sortent de leur 12^e année d'école. De plus, il y a l'alphabétisation qui va au-delà, jusqu'aux situations de travail spécialisées. Je crois que c'est ce dont il est question. Par contre, où y a-t-il chevauchement? Qu'est-ce que nous avons oublié? Évidemment, nous avons négligé certains points sur l'un et l'autre plans. La question fondamentale à aborder, même avant de pouvoir s'occuper d'alphabétisation au travail, est la norme d'alphabétisation réelle à atteindre à la sortie du secondaire.

Comment s'assurer que tous, au pays, ont au moins un niveau minimum d'alphabétisation? De plus, à partir de cela, comment aller plus loin? Enfin, comment établir une stratégie pour faire en sorte que dans les deux cas, il y ait formation sur place?

Mme Leslie Childs: Je crois qu'il nous faut des normes. Il y a trop de différences entre écoles dans les provinces. Mes enfants sont allés à l'école dans cinq provinces différentes. Chaque fois, le programme d'études était différent. Heureusement, ils en sont tous sortis alphabétisés, mais peut-être cela était-il dû davantage à leur mère qu'à l'école.

À mon sens, c'est la grande question. Ce que je dis, ce n'est pas que l'enseignement doit être le même partout au Canada. Bien au contraire, et il ne saurait en être ainsi, mais il doit exister un moyen de prouver que les personnes qui ont terminé leur 12^e année d'école

ont acquis un certain niveau de compétence. Nous devons trouver ce moyen.

Le président: Je tiens à remercier tous les participants à la séance d'aujourd'hui.

Je constate que nous pourrions consacrer des heures et des jours à cette question, mais nous avançons. Permettez-moi de vous dire que certains des thèmes que vous abordez ne sont pas nouveaux. Nous les avons entendus d'autres témoins.

La séance est levée.

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

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

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:

<http://www.parl.gc.ca>

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.