



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 033 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 8 novembre 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 mercredi 8 novembre 2006

•(0840)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): Conformément à l'article 108(2) du Règlement, nous reprenons nos travaux sur l'employabilité.

Je tiens à remercier tous les témoins de leur présence.

Voici comment nous allons fonctionner. Chaque témoin disposera de sept minutes pour présenter son allocution d'ouverture. Si vous manquez de temps, vous aurez peut-être l'occasion durant la période des questions de nous fournir des renseignements additionnels. Il y aura ensuite un premier tour de table pour sept minutes, suivi d'un deuxième pour cinq minutes.

Madame Strachan, auriez-vous l'amabilité de commencer. Vous disposez de sept minutes pour votre exposé, et ensuite, nous passerons au témoin suivant.

Merci de vous être présentée ce matin.

Mme Norma Strachan (directrice exécutive, ASPECT): Merci à vous aussi d'être ici aujourd'hui. J'apprécie vraiment que le comité se soit rendu à Vancouver pour nous permettre de présenter nos exposés en personne.

J'aimerais vous parler d'un cadre élaboré par ASPECT relativement à une stratégie pour l'emploi. ASPECT est une association de fournisseurs de services en matière d'employabilité et de formation professionnelle. Nous comptons plus de 145 organismes membres. Ces organismes sont des agences de formation professionnelle communautaires situées dans 58 collectivités de la Colombie-Britannique. Les membres de ASPECT sont des organisations sans but lucratif et des organisations du secteur privé qui offrent de la formation professionnelle et de préparation à l'emploi en milieu communautaire afin d'aider les chercheurs d'emploi à surmonter les obstacles.

Toutes les organisations sans but lucratif sont régies par des conseils d'administration formés de bénévoles, comme ASPECT. Le conseil d'administration d'ASPECT a joué un rôle de premier plan dans l'élaboration de cette stratégie qui a été validée par nos membres lors de notre dernière assemblée générale.

Les formateurs en milieu communautaire sont des spécialistes qui offrent des services-conseils en matière d'emploi et d'orientation professionnelle aux personnes éprouvant des difficultés sur le plan de l'employabilité. Les formateurs en milieu communautaire ont de l'expérience dans la fourniture des services suivants dans leur collectivité: perfectionnement scolaire, habileté arithmétique et littératie, services-conseils en matière d'évaluation professionnelle, formation professionnelle, expérience de travail et placement, maintien de l'emploi, soutien en cas d'urgence au besoin, mesures

de soutien à la transition vers l'indépendance, ainsi que formation linguistique, le cas échéant.

ASPECT vise à faciliter la liaison, le partage de ressources et la résolution de problèmes entre les organisations prestataires de services et les gouvernements, à promouvoir les relations de travail positives ainsi que la résolution de problèmes, et à coordonner les possibilités de perfectionnement professionnel pour la direction et le personnel des organismes.

Nos organismes communautaires de formation sont tous des fournisseurs de longue date de RHDCC. Ils ont toujours atteint et même dépassé les objectifs de rendement convenus. Nous nous attaquons aux obstacles à l'emploi et nous accélérons la transition vers l'emploi et l'indépendance économique au moyen des caractéristiques suivantes qui sont propres à notre secteur.

Nous sommes déterminés à travailler avec les populations marginalisées, avec les personnes faisant face à des obstacles à l'emploi. Nous sommes axés sur les clients, nous travaillons sur une base individuelle avec eux pour les aider à surmonter les obstacles qu'ils doivent affronter. Nous entretenons d'étroites relations avec les employeurs et les associations professionnelles de la localité. Nous nous tenons informés au sujet des écarts entre les marchés du travail et des besoins de nos collectivités et de nos provinces. Nos organismes sont liés à d'autres ressources dans la collectivité, ce qui entraîne une amélioration notable des services offerts aux clients faisant face à de nombreux obstacles, ainsi que du renforcement des capacités communautaires.

ASPECT entretient des relations mutuellement bénéfiques et collégiales avec le bureau régional de RHDCC, maintenant appelé Service Canada, depuis plus d'une décennie. ASPECT agit souvent à titre d'agent de liaison entre les prestataires de services de Service Canada en contribuant à cerner les enjeux et à régler les problèmes.

Je me réunis régulièrement avec le bureau régional et j'ai siégé au Comité consultatif du secteur bénévole et communautaire. En outre, deux membres de mon conseil d'administration font partie de ce comité consultatif maintenant permanent.

Le Canada étant appelé à faire concurrence au sein d'une économie de plus en plus mondialisée, il faut entreprendre l'élaboration d'une stratégie qui préparera les personnes, accroîtra notre productivité et offrira les meilleures possibilités d'autosuffisance économique individuelle. ASPECT a consulté ses membres afin de connaître leurs points de vue sur l'élaboration de cette stratégie de l'emploi. Nous croyons qu'une consultation plus poussée, réunissant un plus large spectre d'intervenants, et mettant à contribution tous les ordres de gouvernement — employeurs, travailleurs, organismes et autres — est nécessaire afin d'élaborer une stratégie véritablement adaptée aux besoins variés en matière d'emploi et de ressources humaines en Colombie-Britannique et, en dernier ressort, au Canada.

Comme point de départ, toutefois, ASPECT a le plaisir de vous présenter ce document à titre de cadre pour l'élaboration d'une telle stratégie. Ce cadre décrit la situation actuelle compte tenu de ce qui fonctionne bien et moins bien, et offre une vision de ce qui pourrait constituer une stratégie plus complète et mieux adaptée. Il articule les principes qui, à notre avis, devraient sous-tendre la stratégie et présente une série de recommandations précises visant à servir de points de repère pour la prochaine étape de l'élaboration d'une stratégie nationale.

Il importe de reconnaître l'existence de nombreuses initiatives liées à l'emploi déjà en place en Colombie-Britannique. L'élaboration d'une nouvelle stratégie devrait tirer parti de ces forces tout en corrigeant les lacunes des programmes existants.

● (0845)

Qu'est-ce qui fonctionne bien? Actuellement, la prestation des programmes et des services est assurée par les organismes locaux qui sont au fait des besoins de leur collectivité sur le plan de l'emploi et des aspects économiques, sociaux et environnementaux. Ce mode de fonctionnement est dû, en grande partie, à Service Canada qui a résisté à la tentation d'adopter les modèles provinciaux ayant été mis en place ici, en Colombie-Britannique, c'est-à-dire de grands mandataires qui assurent la prestation des services à l'échelle de la province.

Grâce à Service Canada, au moins quelques services d'emploi sont offerts dans la majorité des collectivités. Certaines régions ont accès à une grande diversité de services pour répondre à un éventail de besoins. Le gouvernement fédéral a maintenu les niveaux de budget. Le concept de l'établissement de critères de rendement et de la reconnaissance du rendement est une bonne idée. On a récemment mis en place de nouveaux modèles d'impartition qui permettent aux organismes chargés de la prestation de faire preuve d'une plus grande souplesse et qui leur donne une plus grande marge de manoeuvre pour répondre aux besoins de leurs clients. La croissance économique a ouvert de nouvelles possibilités et a permis à des personnes auparavant marginalisées d'occuper des emplois plus spécialisés et offrant de meilleurs salaires, surtout en milieu urbain. Il n'y a pas eu d'ingérence politique dans les budgets ou dans le choix des organismes d'exécution, et on nous a donné la possibilité d'influer sur les politiques, en nous donnant accès aux représentants politiques, comme aujourd'hui.

Qu'est-ce qui fonctionne un peu moins bien? Certaines personnes tombent entre les mailles du filet. Elles n'obtiennent pas les services dont elles ont besoin parce qu'elles ne correspondent ni aux définitions du gouvernement fédéral, ni à celles du gouvernement provincial, par exemple les personnes retournant sur le marché du travail après une longue absence, les jeunes n'ayant pas occupé un emploi récemment. Il ne semble pas y avoir de lien entre la politique économique et la politique de l'emploi, que ce soit à l'échelle

nationale ou provinciale. Il n'y a pas suffisamment de services de soutien — par exemple, de garderies — pour assurer l'autonomie de nombreux travailleurs. Les cibles et les mesures des résultats obtenus ne correspondent pas aux conditions locales et favorisent l'écrémage, autrement dit, on ne sert que les clients possédant les meilleures caractéristiques d'employabilité. La reddition de comptes a fini par être interprétée par certains fonctionnaires fédéraux comme de la vérification au niveau microéconomique, une vérification qui vise particulièrement la surveillance des dépenses plutôt que les résultats obtenus. Heureusement, il y a eu de l'amélioration à cet égard grâce au Comité consultatif sur le secteur bénévole.

Et maintenant, en ce qui concerne la cogestion fédérale-provinciale. On note semble-t-il une amélioration sur le plan de la communication, mais il reste que la différence en matière de culture, de philosophie et de priorité a entraîné l'échec de la cogestion en Colombie-Britannique en ce qui concerne la prestation coordonnée; les politiques de RHDCC ne sont pas claires et il arrive souvent qu'elles ne soient pas bien communiquées dans les régions. Il n'est pas possible d'évaluer avec exactitude l'incidence réelle des programmes, étant donné que les données sont insuffisantes, n'ont pas été validées, et ne sont souvent pas mises à la disposition des organismes. Les organismes chargés de la prestation des services assument plus de risques tout en récoltant moins d'avantages — c'est-à-dire moins d'argent — et c'est ce qui en pousse plusieurs à se retirer complètement.

C'est la raison pour laquelle nous proposons une stratégie qui soit cohérente par rapport à la stratégie nationale en matière d'économie et qui soit partagée par tous les ordres de gouvernement.

Nous croyons dans la reddition de comptes reposant sur trois facteurs: la compassion, la tolérance et le respect de tous les Canadiens, peu importe leur statut d'emploi ou leur admissibilité à l'assurance-emploi; à la consultation — et merci encore une fois de nous avoir donné l'occasion de nous exprimer — ainsi qu'à l'inclusion et à l'intégration. L'inclusion sociale crée la cohésion sociale. Nous sommes en faveur de l'établissement de partenariats avec le gouvernement provincial, et nous croyons que l'élaboration et la prestation de programmes d'emploi devraient s'effectuer par l'entremise de partenariats communautaires; nous croyons aussi en la formation continue, et ce volet doit bénéficier du soutien du gouvernement; nous sommes aussi favorables à une plus grande souplesse et adaptabilité dans les programmes destinés aux collectivités; nous croyons en la reddition de comptes axée sur les résultats; et enfin, nous croyons à la cohésion et à la coordination entre les divers ministères à l'échelle du gouvernement provincial et du gouvernement fédéral.

Merci.

● (0850)

Le président: Merci, madame Strachan.

Nous allons maintenant céder la parole à Mme Worton. Pour sept minutes, s'il vous plaît.

Mme Jane Worton (membre, Community Social Planning Council of Greater Victoria): Bonjour, je m'appelle Jane Worton. Je représente le Community and Social Planning Council of Greater Victoria. Je suis venue vous entretenir aujourd'hui des difficultés sur le plan de l'employabilité qu'éprouvent certaines personnes faisant face à de nombreux obstacles à l'emploi.

Le conseil communautaire a travaillé sur quatre projets interreliés qui s'adressent aux personnes affrontant de nombreux obstacles.

Nous avons mis sur pied un projet appelé le défi aux employeurs. Ce projet vise à collaborer avec les employeurs afin de les encourager à réduire la pauvreté de la main-d'oeuvre grâce à des mesures liées aux ressources humaines.

Nous avons une équipe d'action communautaire formée de personnes ayant de l'expérience dans la vie en tant que bas salariés et qui sont déterminées à provoquer des changements dans la collectivité et à contester les stéréotypes au sujet des personnes vivant dans la pauvreté.

Nous travaillons aussi à un dialogue avec le marché du travail, notamment grâce à une série de conversations... je suis désolée, je parle trop rapidement.

Le président: Vous pourriez ralentir un peu votre débit afin de faciliter le travail de l'interprète. C'est très compréhensible, vous essayez de dire le maximum en l'espace de sept minutes.

Mme Jane Worton: Exactement. Je tiens absolument à me rendre jusqu'à nos recommandations. Très bien.

Donc, le dialogue avec le marché du travail consiste en une série de conversations entre les employeurs et les agences de services sociaux ainsi qu'avec les personnes devant affronter des obstacles à l'emploi. Tous tentent de discuter des nouveaux moyens qui pourraient être mis à la disposition des employeurs pour leur permettre d'engager des personnes affrontant des obstacles à l'emploi.

Enfin, vous avez peut-être entendu parler du Social purchasing portal ou portail favorisant l'achat à caractère social. Il s'agit essentiellement d'un portail facilitant les transactions entre les entreprises qui s'engagent à faire l'acquisition de biens et de services auprès de fournisseurs qui engagent des personnes affrontant de nombreux obstacles à l'emploi.

Le dénominateur commun dans ces quatre projets est qu'il est question de solutions multi-sectorielles. Lorsque je parle de personnes affrontant continuellement des obstacles à l'emploi valable, je ne veux pas parler d'une personne isolée ou d'un groupe isolé. Il y a en effet certains groupes communs qui ont tendance à affronter souvent ces obstacles. Il s'agit des sans-abri, des travailleurs du sexe, des ex-détenus, des membres des premières nations et des minorités visibles, des personnes ayant un handicap physique ou mental, des parents uniques, des travailleurs âgés et des immigrants. Ces obstacles que nous devons affronter fréquemment sont multiples, et ont un effet combiné et écrasant sur les personnes qui sont aux prises avec eux.

Lorsque nous parlons des obstacles, il nous arrive souvent d'essayer de renverser la vapeur, et de nous demander plutôt de quels services de soutien les personnes auraient besoin pour devenir employables? Nous avons réuni une liste de ces services dans la présentation en PowerPoint que je vous ai distribuée, et je suis sûre que ces services ne seront pas des révélations pour vous. Je vais seulement vous les énumérer: le transport, l'apparence, les garderies, la nourriture, les aptitudes sociales, la santé, le logement, l'argent, les amis et la famille, et l'éducation.

Comme vous le voyez, il n'y a rien de bien nouveau sur cette liste, aussi vous devez vous demander pourquoi je prends la peine de vous en parler? La raison pour laquelle je souhaite attirer votre attention sur cette liste est la suivante: en dépit du fait que ces mesures sont des facteurs connus comme représentant des obstacles à l'employabilité, on ne les retrouve pas dans la politique. Ces facteurs continuent en effet d'être des problèmes pour les personnes sur le terrain.

Je vais vous donner un exemple en vous racontant l'histoire de Marie, une femme de Vancouver. Lorsqu'elle est déménagée à Victoria, elle a décroché un emploi à temps partiel dans le secteur du tourisme — elle est chef de famille monoparentale — puis l'économie asiatique a ralenti, et elle a été licenciée. Elle a dû prendre quelques décisions rapides sur ce qu'elle pourrait bien faire pour réduire son budget afin de joindre les deux bouts. Elle n'avait pas de famille ou d'amis pour lui venir en aide; elle était en outre nouvelle dans cette collectivité.

Sa première décision a été de ne pas prendre de laissez-passer d'autobus. Cela lui avait semblé une bonne décision, sauf qu'elle n'avait pas facilement accès aux nouvelles entreprises où elle voulait aller distribuer son curriculum vitae. Elle a ensuite retiré son enfant des services de garde, ce qui semblait aussi une bonne décision — elle récupérait ainsi 734 \$ par mois — mais, lorsqu'on lui a offert un emploi, elle n'a pas réussi à trouver une nouvelle place en garderie parce qu'elle se trouvait désormais sur une liste d'attente, ayant perdu sa place. Elle a aussi pris la décision que prennent beaucoup de parents qui vivent avec des revenus modestes — elle a commencé à sauter des repas. Elle sautait deux repas par jour durant la majeure partie de sa recherche d'emploi, ce qui a eu un effet immédiat sur sa santé. Et elle a fini par ne plus pouvoir trouver de travail, et elle a perdu son logement.

C'est un exemple de ce que je veux dire par les obstacles multiples et combinés à l'emploi.

Pour bien des gens, l'absence de services de soutien se double du stress émotionnel, et lorsque ces personnes viennent demander de l'aide, elles se heurtent à un système qui fonctionne de façon fragmentaire. Il n'y a pas de fil conducteur qui les guide entre les divers services et les mesures de soutien dont elles ont besoin. Enfin, certains font face à une discrimination qui prend diverses formes, qu'il s'agisse de leurs antécédents professionnels, comme le fait d'avoir été des travailleurs du sexe ou de posséder un dossier criminel ou encore de membres des premières nations ou des minorités visibles.

J'aimerais maintenant commencer à parler des solutions et vous rappeler que le point de vue du conseil communautaire est qu'il en va de la responsabilité de chacun de faire quelque chose. Comme je me retrouve aujourd'hui devant un comité du gouvernement du Canada, je vais me concentrer sur des solutions qui sont entre les mains du gouvernement.

Premièrement, nous souhaiterions que vous révisiez les transferts sociaux du Canada. Ce système n'est pas efficace pour permettre aux personnes sur le terrain de faire en sorte que les crédits disponibles soient distribués aux endroits où les gens en ont besoin. Dans le cadre de cet examen, je vous encourage à élaborer une stratégie nationale en matière de réduction de la pauvreté qui comprendrait notamment une stratégie relative au logement, des normes nationales en matière d'aide sociale ainsi qu'un programme universel accessible et abordable de services de garde, et l'intégration des soins dentaires et des médicaments au programme d'assurance-santé. Je vous exhorte aussi à adopter une approche intégrée entre les divers ministères relativement aux questions d'employabilité.

Pour ce qui est des services que le Canada peut offrir pour venir en aide aux employeurs, nous pourrions mettre en place certaines mesures qui encourageraient les employeurs à engager et à recycler des personnes affrontant des obstacles à l'emploi — un service de référence communautaire pour les employeurs dont les employés affrontent des obstacles à l'emploi, favorisant la reconnaissance des diplômés étrangers et contribuant à améliorer la sensibilisation des employeurs à ces questions. Vous pourriez aussi offrir de l'aide aux services communautaires comme l'organisation à laquelle j'appartiens.

Le gouvernement fédéral se trouve dans une situation privilégiée pour mettre en oeuvre des initiatives communautaires complètes. Vous êtes la seule organisation capable de réunir tous les acteurs importants à la même table; et je vous encourage à tirer parti du succès remporté par des initiatives telles que l'IPAC ou les ententes relatives au développement urbain, qui ont été couronnées de succès, du moins sur le terrain, à Victoria. Vous avez également la possibilité de mettre en valeur le potentiel du secteur bénévole, de lui offrir un financement de base et une aide financière pour les projets à long terme, et pour soutenir l'innovation dans l'ensemble.

● (0855)

Enfin, je vous encourage à soutenir directement les personnes et les familles en offrant des services de soutien destinés aux personnes occupant des emplois précaires ou aux travailleurs à faible salaire. Une fois que vous avez trouvé un travail au salaire minimum, il n'existe pour ainsi dire aucun service pour vous aider à améliorer votre sort et à décrocher un travail à plus long terme ou un emploi permanent.

J'aimerais aussi vous encourager à permettre le retour aux études sans pénalité. Pour les personnes qui cherchent du travail, le fait de pouvoir améliorer leurs compétences est un facteur clé de l'employabilité.

Et finalement, je vous encouragerais à regarder dans votre propre maison et à vous assurer que vous versez un salaire suffisant aux fonctionnaires fédéraux et aux contractuels.

Nous apprécions réellement l'occasion qui nous est offerte de venir vous offrir nos commentaires et je me ferai un plaisir de répondre à vos questions et à vos observations. Merci.

Le président: Merci, madame Worton. J'apprécie également votre exposé.

Le dernier exposé sera présenté par Mme Dutt. Vous disposez de sept minutes.

Mme Shyla Dutt (présidente, ATW Management Communications Inc.): Merci, monsieur le président et mesdames et messieurs.

Je m'appelle Shyla Dutt et je représente la Pacific Foundation for Diversity. Je réalise, maintenant que je vis en Colombie-Britannique, que c'est un rare privilège pour nous, étant donné notre situation à l'une des extrémités de notre pays, de recevoir un groupe de parlementaires. Pour cette raison, je suis ravie de votre décision de venir jusqu'ici, à Vancouver, pour entendre ce que nous avons à dire.

Très brièvement, pour vous décrire notre fondation, il s'agit d'un organisme sans but lucratif et non partisan voué au renforcement de l'action nationale en fonction de la diversité croissante qui caractérise le Canada. Au moyen de recherches effectuées au niveau de la collectivité et de dialogues, la fondation cherche à établir des partenariats et à renforcer les relations ainsi qu'à ouvrir les portes entre les diverses collectivités, de même qu'au sein de la collectivité au sens large.

Située à Vancouver, la fondation a adopté une perspective de la côte Ouest en ce qui concerne les enjeux essentiels qui émergent des changements dynamiques survenus dans la population canadienne — notamment, améliorer l'efficacité des programmes d'aide à l'emploi parrainés par les milieux communautaires et par le gouvernement à l'intention des Canadiens de toute origine.

Nous souhaiterions vous soumettre deux questions connexes afin que vous les examiniez. Nous nous concentrons surtout sur ces questions parce que la composition du gouvernement fédéral exerce une forte influence sur sa sensibilisation aux enjeux que doivent affronter les diverses communautés. Par conséquent, nous avons choisi de nous concentrer aujourd'hui sur les obstacles à l'employabilité des minorités visibles dans le gouvernement fédéral.

La deuxième question que nous souhaiterions aborder avec vous est celle des subventions du gouvernement fédéral aux immigrants pour les aider à acquérir une expérience pratique dans les milieux de travail canadiens. Nous pensons que ces deux aspects auraient une incidence importante sur la composition de la population.

Pour ce qui est de l'employabilité des minorités visibles, même si cette séance porte sur l'employabilité dans les entreprises de divers secteurs de l'industrie, comme je l'ai déjà mentionné, nous sommes préoccupés parce que le plus important employeur au pays, tant sur le plan de l'effectif — 166 000 employés — que sur le plan du pouvoir, étant donné qu'il assure la réglementation des autres employeurs, est moins représentatif des minorités visibles que le secteur privé qu'il réglemente, et plus particulièrement dans les postes de direction.

Nous approuvons totalement l'idée que les nominations doivent se faire au mérite, et au mérite uniquement, mais nous avons pu observer dans le cadre de nos travaux que les exigences du poste et les compétences requises pour occuper certains postes sont fondées et évaluées en fonction de description de travail créées pour une réalité démographique différente de celle d'aujourd'hui. Le public auquel le gouvernement fournit des services est très différent de celui qu'il était il y a quelques décennies et, il change rapidement aussi suivant les régions, refrain connu s'il en est. Le leadership institutionnel, toutefois, est resté le même.

Près de quatre millions de personnes se sont identifiées elles-mêmes comme des minorités visibles en 2001, elles font partie d'un groupe qui a grossi six fois plus vite que le reste de la population. Les minorités visibles pourraient bien constituer jusqu'à 19 p. 100 et même 23 p. 100 de la population d'ici 2017, une autre raison, si on envisage l'avenir, pour laquelle nous avons décidé de nous concentrer sur ce groupe. Environ 70 p. 100 des membres des minorités visibles sont nés à l'étranger. D'ici 2017, la langue maternelle de 22 p. 100 de notre population ne sera ni l'anglais ni le français. Ce sont là d'importants actifs, et non des passifs, dans une économie mondiale, mais leurs qualifications et leur talent ne répondent pas à la définition du mérite dans nos institutions publiques.

Le Canada a fait tout son possible pour créer une société inclusive. C'est en gardant cela à l'esprit, notre valeur nationale commune, que je demande aux honorables membres du comité d'évaluer la responsabilité de la fonction publique du Canada en ce qui concerne l'engagement qu'elle a pris et le leadership qu'elle a montré dans sa tentative pour devenir représentative du public qu'elle dessert.

Malgré les efforts et les ressources considérables investis, la fonction publique a esquivé ses responsabilités en matière de représentativité des minorités visibles. Le secteur privé a affiché un meilleur rendement pour ce qui est de l'engagement de minorités visibles, avec 13,3 p. 100 par rapport à 8,1 p. 100 dans la fonction publique, d'après les statistiques de 2001. L'écart sera encore plus grand lorsque les chiffres du recensement de 2006 seront publiés.

L'une des raisons qui expliquent cette situation, si on adopte un point de vue constructif, est que trop de minorités visibles habitent dans les grandes villes et représentent entre un tiers et la moitié de la population des grandes agglomérations, tandis que 40 p. 100 des emplois du gouvernement fédéral se concentrent à Ottawa où les minorités visibles ne constituent que 14 p. 100 de la population. Il est donc compréhensible, d'une certaine manière, que l'on affiche une sous-représentation chronique. Les Chinois et les Asiatiques du Sud constituent la proportion la plus élevée de ces minorités visibles.

• (0900)

Étant donné que 70 p. 100 des membres des minorités visibles sont nés à l'étranger, ils ont moins de chances de répondre aux exigences de base, notamment démontrer une connaissance suffisante obligatoire du français, connaître les méthodes d'examen, faire reconnaître leurs diplômes étrangers, surmonter les obstacles à l'enregistrement dans les ordres professionnels et posséder de l'expérience dans les milieux de travail canadiens.

Récemment, en Colombie-Britannique et en Alberta, par exemple, il s'est écoulé un certain temps avant qu'on puisse combler des postes de direction dans les bureaux régionaux du gouvernement fédéral parce que l'on n'arrivait pas à persuader les candidats de l'Est du pays de déménager dans l'Ouest. Cela signifie que la représentation est encore moindre dans nos bureaux régionaux. Les gens doivent prendre le temps de s'habituer à l'environnement, et ensuite ils déménagent encore. Seulement 22 p. 100 des postes dans la fonction publique sont affichés dans la zone nationale de sélection, aussi les résidents des régions ne pouvaient pas présenter leur candidature à ces postes, en fin de compte. D'après le Conference Board, il existe des obstacles subtils — qui se traduisent par des expressions comme « ne convient pas », accent, surqualification, diplômes étrangers, absence d'une expérience de travail au Canada et d'un milieu favorable. Si rien n'est fait, il y aura de plus en plus d'écart entre ceux qui gouvernent et ceux qui sont gouvernés.

Je vais maintenant aborder la deuxième question, et j'espère avoir le temps de vous parler de nos recommandations.

Concernant l'employabilité des immigrants, selon la Chambre de commerce du Canada, sans une augmentation importante de l'immigration chez les travailleurs qualifiés, bon nombre de secteurs de l'économie canadienne seront incapables de prendre de l'expansion et de maintenir leur situation à l'échelle internationale. Et pourtant, selon Statistique Canada, un immigrant sur cinq n'a occupé aucun emploi durant les deux premières années suivant son arrivée au pays. La majorité n'ont pas trouvé d'emploi dans leur domaine durant deux ans. L'obstacle principal était le manque d'expérience sur le marché du travail canadien, suivi par la reconnaissance des diplômes étrangers.

Les taux d'emploi sont plus élevés chez les immigrants dans les catégories de travailleurs moins qualifiés, et encore plus élevés chez ceux possédant un diplôme universitaire, mais seulement quatre sur dix ont trouvé un travail dans leur profession envisagée. Il s'agit d'un gaspillage de compétences et de talent alors que nous vivons une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Étant donné que Statistique Canada prévoit que la population d'immigrants atteindra entre

7 millions et 9,3 millions d'ici 2017, il est essentiel que le gouvernement fédéral conçoive des programmes novateurs pour offrir des mesures d'encouragement aux employeurs afin d'aider les immigrants à acquérir de l'expérience sur le marché du travail canadien.

À notre connaissance, la Colombie-Britannique est la seule province ayant mis en place un programme qui subventionne les pratiques d'emploi. Nous sommes d'avis qu'il serait bénéfique que le gouvernement fédéral mette à contribution ses ressources beaucoup plus importantes.

Merci.

• (0905)

Le président: Merci beaucoup. Je suis sûr qu'il y aura des questions et que vous pourrez élaborer sur ce point.

Nous allons commencer par M. Regan, pour sept minutes.

L'hon. Geoff Regan (Halifax-Ouest, Lib.): Merci, monsieur le président, et merci à vous toutes de vous être déplacées pour venir témoigner. Je suis désolé que les autres témoins prévus ne se soient pas présentés. Ils ont probablement eu des empêchements.

J'aimerais poser quelques questions. Je vais commencer avec Mme Strachan, du groupe ASPECT.

Pourriez-vous nous décrire le lien qui devrait exister, à votre avis, entre la politique économique et la politique de l'emploi à l'échelle nationale?

Mme Norma Strachan: Pourriez-vous répéter la question, s'il vous plaît?

L'hon. Geoff Regan: Dans votre exposé vous dites, entre autres choses, concernant ce qui fonctionne moins bien, qu'il ne semble pas y avoir de lien entre la politique économique et la politique de l'emploi, tant à l'échelle nationale que provinciale. Pourriez-vous nous dire ce que vous entendez par ce lien, et ce qui devrait changer à cet égard?

Mme Norma Strachan: Il semble que dans la politique du gouvernement fédéral en matière d'économie en Colombie-Britannique, si je peux m'exprimer ainsi, on constate un besoin croissant de travailleurs qualifiés, et pourtant, on ne semble pas prêt à s'occuper de la main-d'oeuvre qui est disponible sans être toutefois admissible pour le moment, par exemple, aux programmes de l'assurance-emploi ou d'aide au revenu. Certains sont sans emploi ou encore, comme Jane vous l'a expliqué, sont incapables de trouver du travail pour diverses raisons. Nous connaissons une période de croissance économique, et on sent le désir de se développer économiquement, et pourtant il n'y a pas de services de soutien mis en place pour aider la main-d'oeuvre.

L'hon. Geoff Regan: Donc, ce que vous dites, c'est qu'il s'agit du lien entre le fait que l'on constate un besoin pour des travailleurs qualifiés — c'est le besoin économique — et que la politique sociale devrait s'y adapter en aidant les travailleurs. De toute évidence, les travailleurs se situent à des niveaux très divers en ce qui a trait à la formation et à la capacité d'assumer un éventail de postes; ces niveaux peuvent varier, de la personne ayant besoin de cours d'alphabétisation à celle devant suivre une formation très pointue, très spécialisée dans un domaine particulier. Il me semble que la variation est énorme entre les travailleurs. À votre avis, quel est le secteur ayant le plus besoin que l'on s'y intéresse?

Mme Norma Strachan: Je trouve intéressant que vous mentionniez les cours d'alphabétisation, parce que le gouvernement fédéral vient justement de réduire le financement dans ce domaine. Le gouvernement provincial ne prendra pas la relève non plus.

Il faut se rappeler que la majorité des membres de ASPECT travaillent auprès de clients affrontant des obstacles nombreux. Si quelqu'un est admissible à l'assurance-emploi, ce sont bien les travailleurs les plus qualifiés. Ils ont déjà prouvé leur capacité à se trouver un emploi et à le conserver. Ils sont déjà les travailleurs les mieux qualifiés.

Nos agences travaillent aussi avec les clients qui reçoivent de l'aide au revenu, grâce à une aide financière du gouvernement provincial.

La littératie est un enjeu de taille pour beaucoup de personnes affrontant de nombreux obstacles à l'emploi. Il s'agit d'un handicap caché. D'autres services de soutien sont requis. Comme nous l'avons mentionné, il y a des lacunes sur le plan des garderies, des moyens de transport, la simple présentation de... Le gouvernement fédéral ne subventionne plus la formation en dynamique de la vie. Et pourtant, ce sont les services dont les personnes affrontant de nombreux obstacles à l'emploi ont besoin. Si nous pouvions reconnaître les étapes graduelles qui conduisent au succès, plutôt que de nous contenter de dire que « n'importe quel emploi fait l'affaire, du moment que ces gens-là travaillent », et de les laisser sans services de soutien, se débrouiller tout seuls, du moment qu'ils ont un emploi...

Il faut prendre l'engagement d'offrir une certaine durabilité dans l'emploi et dans la formation continue, comme nous l'avons dit précédemment.

• (0910)

L'hon. Geoff Regan: Êtes-vous au courant de l'existence des ententes de partenariat sur le marché du travail intervenues entre le gouvernement du Canada et l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan qui prévoient l'offre de formation aux personnes non admissibles à l'assurance-emploi?

Mme Norma Strachan: Oui, j'en ai entendu parler.

L'hon. Geoff Regan: D'après ce que vous en savez, s'agit-il d'un bon modèle?

Mme Norma Strachan: Oui, même s'il est beaucoup question de transfert de responsabilités, ici, en Colombie-Britannique. Nous avons des sentiments mitigés à ce sujet, parce que, comme je l'ai dit dans mon exposé, le gouvernement fédéral a joué un rôle de premier plan pour faire en sorte que des services soient offerts dans la majorité des collectivités de la Colombie-Britannique. Nous sommes reconnaissants à Service Canada de sa présence. C'est la seule ressource mise à la disposition des collectivités et des personnes qui vivent dans ces collectivités.

L'hon. Geoff Regan: Pour que les choses soient claires, quel est à votre avis le rôle du gouvernement fédéral par rapport à celui des provinces?

Mme Norma Strachan: En ce qui a trait au rôle du gouvernement du Canada, si je fais référence à l'EPMT, je crois que les fonds attribués à l'Entente de partenariat sur le marché du travail sont à la disposition de tous les Canadiens et susceptibles d'être utilisés pour davantage de clients devant surmonter de nombreux obstacles à l'emploi.

L'hon. Geoff Regan: Je pense que la question est celle-ci: le gouvernement du Canada devrait-il être le maître d'oeuvre en la

matière ou devrait-il verser l'argent aux provinces et les laisser se débrouiller avec ce dossier?

Mme Norma Strachan: Je m'exprime en mon nom personnel, et aussi au nom de mon conseil d'administration, parce que nous en avons déjà parlé. Nous croyons que le gouvernement du Canada devrait assumer cette responsabilité. Nous nous méfions des peccadilles politiques parfois intéressantes qui se produisent dans la province de la Colombie-Britannique. Et nous entretenons des inquiétudes au sujet des modèles ayant été adoptés qui ne rendent pas justice au secteur bénévole. Oui, ce devrait être le gouvernement du Canada, s'il vous plaît.

L'hon. Geoff Regan: J'ai beaucoup d'autres questions pour toutes les autres personnes, mais je pense que j'aurai droit à un autre tour de table. Il me reste moins qu'une minute, je pense. Aussi, je vais poser une question à Mme Worton.

Lorsque vous dites que le gouvernement du Canada devrait établir des normes relatives à l'aide sociale dans le cadre de la stratégie nationale pour la réduction de la pauvreté — évidemment, l'aide sociale est de compétence provinciale — quel est le rôle exact que vous souhaiteriez voir jouer par le gouvernement du Canada? Pensez-vous qu'il devrait suggérer les normes? Je ne pense pas que l'on puisse imposer des normes en matière d'aide sociale. Comment pensez-vous que les choses devraient se passer? Si je peux vous poser la question de cette manière.

Mme Jane Worton: Vous êtes probablement mieux au fait de la politique fédérale en cette matière que je ne le suis moi-même. Je crois que le gouvernement fédéral pourrait imposer ces normes. Cela représenterait un changement majeur. De fait, si c'était possible, je suggérerais au gouvernement fédéral d'accorder une aide financière par l'entremise des transferts sociaux et de demander aux provinces de l'administrer.

L'hon. Geoff Regan: Un peu comme pour le Régime d'assistance publique, autrement dit.

Mme Jane Worton: Oui.

J'insiste sur une des questions les plus importantes. Le conseil communautaire fait partie d'une stratégie nationale en matière de réduction de la pauvreté, et les variantes qui existent dans ce pays en ce qui concerne les normes relatives à l'aide sociale et à la prestation de l'aide sociale sont un problème de taille.

L'hon. Geoff Regan: Je tiens à préciser que je voulais bien parler du Régime d'aide sociale et non du Programme d'accès communautaire, même si ces deux programmes ont le même acronyme en anglais.

Mme Jane Worton: J'avais bien compris. Et oui, je serais favorable à ce que l'on revienne à ce système.

L'hon. Geoff Regan: C'est bien ce que je pensais; mais je n'étais pas certain que tout le monde avait fait la distinction.

Mme Jane Worton: Merci de votre précision.

Le président: Merci, monsieur Regan.

Il est intéressant, lorsque l'on se déplace d'un bout à l'autre du pays, d'entendre des témoins réclamer une plus grande participation du gouvernement fédéral. Certaines provinces, et les députés de certaines régions affirment souvent le contraire. Il s'agit donc d'un exercice utile nous permettant de voir où en sont les services dans notre pays.

Nous apprécions ces commentaires complémentaires.

Madame Savoie, c'est à votre tour, pour sept minutes.

Mme Denise Savoie (Victoria, NPD): Merci, monsieur le président.

Merci pour vos exposés. Tous ont été une véritable mine de renseignements, d'autant plus qu'ils témoignent de votre expérience directe du sujet.

Jane, je vous connais et j'admire vraiment le travail que vous faites à Victoria avec le Community Social Planning Council. Je suis au courant du moindre détail de vos différents projets, même ceux dont vous n'avez pas parlé. Je sais notamment que Marge Reitsma-Street a produit des documents sur la pauvreté qui sont d'une rare éloquence. Vous avez fait allusion à des barrières composées, que vous décrivez avec beaucoup de précision. Merci.

Les trois exposés contenaient de nombreuses références à ces personnes qui échappent à toutes les définitions en vigueur au fédéral ou au provincial — ou, comme on dit, qui passent à travers les mailles du filet. Quelqu'un a proposé que les ministères fédéraux adoptent des mesures intégrées, qu'ils optent pour des solutions multisectorielles. Je dois dire que c'est une cette proposition qui revient souvent. C'est sans doute une réaction au cloisonnement, qui n'est pas mauvais en soi mais qui fait en sorte que les organismes ont tendance à garder l'information pour eux et que des données importantes se perdent.

À Victoria, je sais que des mesures ont été prises pour contrer cette tendance, dont vous avez parlé d'ailleurs. Plus précisément, je fais référence à l'Entente sur le développement urbain de Victoria, à laquelle des centaines de personnes ont participé. L'objectif était en fait de concentrer l'attention du gouvernement fédéral, du gouvernement provincial et des gouvernements locaux sur les grands enjeux que des groupes de tous horizons de la communauté avaient ciblés à l'occasion de multiples réunions.

Or, l'Entente n'a jamais été signée. Pire encore, il est introuvable. Apparemment, il a disparu du bureau du ministre. Je fais des démarches actuellement pour le trouver. Peu m'importe que le gouvernement conservateur décide de lui trouver un nouveau nom. Je continue de penser que ce concept est intéressant.

J'aimerais vous entendre à ce propos. L'intention première était de mobiliser les trois ordres de gouvernement afin de les convaincre d'affecter les ressources nécessaires à la résolution des problèmes réels ciblés par la communauté élargie, en remplacement des programmes imposés par le fédéral ou des mécanismes de reddition de comptes qui n'ont rien à voir avec les résultats. L'idée était de sensibiliser toutes les parties prenantes aux enjeux importants. Dans Victoria, si je me souviens bien, le logement faisait partie des problèmes urgents.

J'aimerais entendre vos commentaires.

● (0915)

Mme Jane Worton: C'est un rôle qui va comme un gant au gouvernement fédéral. On sollicitait beaucoup plus que son argent. L'Entente sur le développement urbain aurait permis d'aller chercher des sommes considérables ailleurs, y compris auprès du gouvernement provincial, qui autrement aurait été absent du projet. D'autres parties amenaient leur point de vue et leurs intérêts et disaient: « Si le fédéral investit tant, nous mettrons tant de notre côté. » Les gouvernements municipaux commençaient eux aussi à s'intéresser au développement économique communautaire.

J'ai parlé du rôle d'habilitation du gouvernement fédéral, dont les ententes de développement urbain sont un très bon exemple.

Le gouvernement fédéral a également frappé un grand coup dans le dossier de l'itinérance. Je ne me souviens jamais de la signification

de l'acronyme IPAC, mais j'espère que vous savez tous de quoi je veux parler. Là encore, d'autres parties ont offert leur participation financière, ce qui a amené le projet beaucoup plus loin que prévu. Le fédéral agit comme une locomotive.

Mme Denise Savoie: Vous avez mentionné que tous les ordres de gouvernement avaient délié les cordons de leurs bourses, mais leur apport n'a pas été que financier, si je ne me trompe pas. Mme Strachan nous a parlé de ces personnes qui passent à travers les mailles du filet, qui ne correspondent jamais aux définitions. Il a été suggéré de mobiliser les ressources à tous les échelons, le seul moyen d'harmoniser des politiques divergentes. C'est une autre avenue prometteuse.

Si je vous entends bien, vous nous demandez de faire une analyse complète pour trouver des solutions aux problèmes d'engrenage. Est-ce que c'est exact?

Mme Norma Strachan: C'est exact.

Mme Denise Savoie: Je sais qu'il existe une entente analogue au Manitoba, et une autre à Saskatoon ou Regina. Je ne sais plus laquelle des deux villes a adopté une telle entente, mais je sais qu'elle existe.

J'aimerais revenir sur la question des obstacles. Vous les avez nommés et vous les avez décrits. Je crois que nous comprenons tous assez bien de quoi il s'agit. Mais qu'en est-il des obstacles qui découlent des politiques? Avez-vous l'intention de chercher pourquoi des personnes échappent à toutes les définitions en vigueur au fédéral et comment les aider en matière d'emploi?

● (0920)

Mme Norma Strachan: Je suis assez vieille pour parler de mes débuts dans le domaine de la préparation à l'emploi. C'était en 1986. À cette époque, je travaillais dans un programme qui me permettait de traiter directement avec les clients. Nous étions en mesure d'aider quiconque frappait à notre porte et de lui offrir des services adaptés en fonction de l'âge parfois. Certains programmes s'adressaient aux personnes de moins de 24 ans, d'autres à des femmes qui désiraient réintégrer le marché du travail. Le fait est que les gens pouvaient nous demander de l'aide pour trouver un emploi, peu importe la source de revenus.

L'un des pires obstacles que j'ai vus était celui qui se dressait devant des enfants issus d'une famille aimante. Leurs parents leur faisaient la vie trop facile à la maison, de sorte que ces enfants avaient beaucoup de difficulté à en sortir pour aller travailler. Ils avaient besoin d'aide pour structurer leur recherche d'emploi.

À Victoria, il se trouve beaucoup d'enfants — j'imagine que c'est la même chose partout en Colombie-Britannique et, pour ce que j'en sais, à l'échelle du Canada — dans les rues, laissés à eux-mêmes. C'est le genre de nouvelles qui vous brisent le cœur.

Souvent, nous recevions des femmes qui voulaient réintégrer le marché du travail, des femmes qui avaient mari et enfants. Ces femmes n'ont plus accès à aucune forme d'aide si elles ont été absentes du marché pendant plus de cinq ans.

C'était une politique du libre-accès. Si quelqu'un avait besoin d'un coup de pouce pour aller chercher des ressources, nous pouvions lui venir en aide.

Mme Denise Savoie: De quelle période parlez-vous?

Mme Norma Strachan: La période avant 1997.

Mme Denise Savoie: Avant 1997?

Mme Norma Strachan: Oui. J'ai oublié le titre du projet de loi — c'était le projet de loi C-911, je crois. Ce projet de loi a changé la définition de l'accès aux programmes pour les personnes admissibles à l'assurance-emploi ou...

Mme Denise Savoie: Oui.

Le président: C'est tout le temps que nous avons.

Madame Yelich, vous avez sept minutes.

Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC): Merci.

J'ai moi aussi énormément de questions à poser à chacun d'entre vous. Je vais commencer par vous, madame Strachan.

Vous représentez une « association de formateurs en milieu communautaire qui représente et défend les intérêts et les activités des membres afin de renforcer leur capacité à fournir des services aux personnes ayant des difficultés en matière d'employabilité ».

Pouvez-vous nous décrire le rôle primordial d'ASPECT? Vous occupez-vous de coordination ou concevez-vous des programmes de formation à l'intention des personnes aux prises avec des obstacles à l'emploi?

Mme Norma Strachan: Les deux en fait. Il peut arriver que ce double emploi crée des conflits. Notre mandat principal est de défendre les droits, de sorte que nous représentons nos organismes membres et leurs demandes auprès des gouvernements fédéral et provincial, de même qu'auprès d'une foule de ministères du gouvernement provincial. Nous procurons à notre clientèle des occasions d'établir des réseaux. Nous tenons des conférences, nous diffusons des bulletins et nous organisons des ateliers de perfectionnement professionnel pour le personnel des organismes membres d'ASPECT.

Nous avons également signé des contrats avec le gouvernement provincial, dans la foulée de sa décision d'offrir des programmes élargis à guichet unique, c'est-à-dire que les programmes sont offerts partout dans la province par un organisme unique. Le gouvernement se tournait de plus en plus vers de grandes sociétés comme PricewaterhouseCoopers et, au train où allaient les choses, c'est tout simplement la disparition des organismes communautaires qui nous guettait.

Bref, nous concevons des programmes en réponse aux demandes de propositions du gouvernement provincial. Nos modèles sont toujours axés sur la clientèle, fondés sur des bases uniques. Nous obtenons parfois des contrats du gouvernement provincial, que nous donnons en sous-traitance à nos organismes membres. Nous fournissons uniquement l'infrastructure administrative.

Mme Lynne Yelich: Dans votre site Web, vous annoncez un programme appelé IMMPowerBC.

Mme Norma Strachan: Oui, IMMPowerBC.

Mme Lynne Yelich: IMMPowerBC. C'est mignon. Il s'agit d'un programme d'emploi pour les immigrants qualifiés.

À quels types d'obstacles à l'emploi les immigrants qualifiés sont-ils confrontés au Canada?

Mme Norma Strachan: C'est un dossier auquel je me suis intéressée de près. Je suis rentrée d'Ottawa hier soir, où j'ai assisté à une conférence. IMMPowerBC reçoit des subventions conjointes du fédéral et du ministère du développement économique de la Colombie-Britannique pour aider les immigrants qualifiés à trouver un emploi à la mesure des compétences acquises avant leur arrivée ici.

Souvent, les obstacles viennent de leur incapacité à franchir les étapes, à obtenir les formations linguistiques requises. Les organismes de réglementation mettent trop souvent des bâtons dans les roues à ces gens, qui sont sans ressource devant tous ces obstacles. Ils ont besoin d'aide et, souvent, d'argent pour franchir toutes les étapes.

D'autres difficultés viennent tout simplement d'une méconnaissance du jargon employé au Canada. Par exemple, nous avons eu des clients qui cherchaient un poste d'actuaire mais qui n'avaient pas réalisé qu'ils étaient comptables selon les normes canadiennes. Il existe donc des obstacles qui sont de nature sociale.

Ma collègue en a parlé très éloquemment déjà.

• (0925)

Mme Lynne Yelich: Je suis tout à fait d'accord et je vais maintenant m'adresser à Shyla.

J'aimerais maintenant aborder la question des exigences. Vous affirmez que les descriptions d'emploi devraient mieux correspondre aux caractéristiques démographiques de la population, et vous êtes catégorique sur le fait que les emplois devraient être accordés au mérite, en tenant compte du profil démographique. J'aimerais pousser un peu plus loin sur ce sujet, parce qu'il y a là un véritable enjeu, je crois. Selon vous, quels types de modifications faudra-t-il apporter pour que le profil démographique de la population immigrante soit pris en compte?

Mme Shyla Dutt: Par exemple, si on fait une analyse du profil de la population selon l'endroit ou le marché, on constate que le contexte change d'une région à l'autre. Il y a un monde entre la réalité d'ici et celle de la Nouvelle-Écosse, de Toronto ou d'Ottawa. Quand un service doit être fourni, une description d'emploi normalisée qui vaut pour un endroit, mais pas nécessairement pour ici... Le problème vient de ce que cette description est appliquée à l'échelle nationale, dans toutes les directions gouvernementales, contrairement au bon sens. C'est la première chose.

Je travaille tous les jours dans le domaine des ressources humaines. J'aide beaucoup d'employeurs à perfectionner ce que j'appelle leur compétence en matière de diversité, parce que les enjeux sont multiples. Des responsables de la prestation des programmes et des services n'obtiennent pas la réponse attendue dans certains groupes de la population parce que ce critère n'a pas été pris en compte au début pour la prestation du programme. Ce devrait être un critère d'embauche. C'est rarement le cas.

La description des compétences est trop générale. Nous fonctionnons encore selon un ancien modèle. Même si on les appelle des compétences, nous persistons à tenir compte surtout des antécédents scolaires et professionnels, qui sont essentiels dans le marché actuel.

Le président: Madame Strachan, aviez-vous autre chose à ajouter?

Mme Norma Strachan: Oui. Hier, j'ai entendu des conférenciers de tous les coins du pays. Ils nous ont présenté les services que chaque province offre aux immigrants qualifiés. J'ai été particulièrement frappée par un aspect qui touche à une question qui a été soulevée tout à l'heure: ces services devraient-ils être de compétence fédérale ou de compétence provinciale? J'ai été impressionnée de constater la redondance, le dédoublement des efforts et des ressources déployés dans chaque province pour trouver des mécanismes de reconnaissance des titres et compétences.

Il est difficile pour une immigrante de comprendre comment être admise comme infirmière en Nouvelle-Écosse, mais imaginez que cette même personne doive déménager en Ontario et refaire le travail parce que les critères sont différents. Il y a tellement de dédoublements! Pour cette raison, je maintiens que ce dossier incombe principalement au fédéral, et particulièrement la coordination.

Mme Lynne Yelich: Je suis tout à fait d'accord.

Pour donner suite à ma question précédente, j'aimerais savoir quelle place il faut donner aux exigences linguistiques et culturelles dans les descriptions de poste? Je m'adresse à vous toutes.

Mme Shyla Dutt: Je constate une évolution énorme depuis mes débuts dans les ressources humaines. Jadis, on se contentait de faire le tour du bureau pour trouver une personne qui parlait une langue ou l'autre. Maintenant, les fournisseurs de services de première ligne, la police entre autres, ont pris conscience de cet enjeu et, nécessité oblige, ils s'efforcent de plus en plus d'en faire une exigence. Cette nouvelle vision a très rapidement changé la donne au chapitre de l'employabilité de ce groupe. Si un poste exige de parler le mandarin, le candidat recherché doit...

• (0930)

Mme Lynne Yelich: Cela valait-il la peine...

Le président: Nous reviendrons sur cette question au prochain tour. Nous sommes en retard. Sept minutes, c'est court.

Mme Lynne Yelich: Oui, très court.

Le président: Je donne de nouveau la parole à M. Regan. Pour cinq minutes cette fois-ci.

L'hon. Geoff Regan: Merci.

Par quoi commencer? Je vais commencer par la question suivante, que j'adresse à vous trois.

Dans votre mémoire, vous exposez la mission d'ASPECT, et je constate que les verbes en début de ligne sont faciliter, promouvoir et coordonner. Je suis étonné parce que j'avais l'impression, notamment pour ce qui concerne l'alphabetisation, que des personnes au gouvernement se méfient des groupes qui font des pressions et qui défendent les droits, sans tenir compte des besoins réels en matière d'alphabetisation — de l'amélioration des programmes d'alphabetisation.

Voici la question que je pose à chacune de vous. Quels arguments utiliseriez-vous pour convaincre le gouvernement de l'utilité des organismes de défense des droits, qui assument les volets de la facilitation, de la promotion et de la coordination pour le compte des groupes qui donnent la formation et d'autres services directs à la population?

Madame Dutt, voulez-vous vous lancer la première?

Mme Shyla Dutt: C'est justement le rôle de notre fondation, parce que les fournisseurs de services ont tout juste l'énergie nécessaire pour livrer les services. Nous avons créé cette fondation pour les aider à faire la promotion de leurs programmes auprès de la communauté.

Je profite de l'occasion pour vous féliciter d'avoir créé un organisme de coordination, chargé du dossier des équivalences. C'est un grand pas en avant. L'une des lacunes les plus étonnantes dans le dossier de la reconnaissance des titres acquis à l'étranger est le nombre incroyable d'organismes et la disparité des normes. C'est pourquoi la création d'un organisme de coordination était un premier pas nécessaire, que le gouvernement a franchi.

Cela étant dit, nous attendons toujours les résultats concrets. Sur le terrain, rien n'y paraît. Donc, pour répondre à votre question, il est primordial que des organismes assurent la coordination parce que les fournisseurs de services de première ligne n'ont tout simplement pas le temps de faire ce travail.

Si vous me le permettez, j'aimerais revenir en arrière parce que la question des immigrants qualifiés m'interpelle aussi. À mon avis, si le gouvernement veut vraiment faire avancer le dossier, il doit débloquer des budgets pour l'offre de cours d'ALS à l'intention des immigrants qualifiés. Actuellement, les cours offerts sont plutôt généraux, mais les professionnels n'ont pas accès à des cours spécialisés. Des collègues ont fait des tentatives dans ce sens, de leur propre chef, mais ils ont dû faire des pieds et des mains pour trouver l'argent nécessaire. Cette mesure serait d'une grande utilité, au même titre que la coordination des mécanismes de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

Cependant, ma principale demande au gouvernement fédéral, j'espère que vous l'avez compris, est qu'il offre des formations de sensibilisation au marché du travail canadien. Une enquête de Statistique Canada révèle que le premier obstacle n'est pas la langue, contrairement à la croyance, mais plutôt le manque d'expérience pratique dans le marché du travail canadien. Des ingénieurs, des médecins, des architectes, des travailleurs de la construction arrivent ici avec toutes les compétences requises et une longue expérience, mais il leur manque le petit quelque chose qui les coupe d'un agrément au Canada, c'est-à-dire l'expérience dans le marché du travail canadien. Tout comme ma collègue, je crois que les immigrants doivent se familiariser avec le jargon, les pratiques courantes, ce qui se dit et ne se dit pas dans un milieu de travail canadien. Et la seule façon d'acquérir ce savoir est de fréquenter un milieu de travail canadien.

Le gouvernement de la Colombie-Britannique, qui a essayé ce qu'on pourrait appeler une défaite écrasante dans ce dossier... Je précise cependant que le gouvernement fédéral devrait s'inspirer du gouvernement de la Colombie-Britannique pour une chose, le financement. Notre gouvernement a mis sur pied le programme Skills Connect, que vous connaissez sans doute. J'ai participé à la promotion d'un organisme de placement subventionné par ce programme. Le succès a été immense. Grâce à cette subvention, beaucoup d'immigrants ont trouvé un emploi dans leur domaine dans un délai de trois à six mois.

• (0935)

L'hon. Geoff Regan: Les 20 millions de dollars que le gouvernement précédent prévoyait dans son budget 2005 pour les cours de langue de niveau avancé, qui devaient permettre aux immigrants de perfectionner leur compétence linguistique afin de trouver et de conserver un emploi correspondant à leurs compétences et à leur expérience, ont disparu du budget 2006 du nouveau gouvernement.

Pourtant, si j'ai bien compris, c'est justement le type de mesure dont nous avons besoin.

Mme Shyla Dutt: Tout à fait, parce que ces cours sont un lien essentiel avec le milieu du travail au Canada.

Beaucoup de travailleurs qualifiés immigrants ont une certaine compétence linguistique, surtout s'ils ont fréquenté l'université. L'accent est mis sur les autres qui ont une compétence inférieure, qui parfois ne parlent pas du tout la langue.

Il ne faut pas oublier que la priorité n'est plus de réunir les familles, mais de faire venir des travailleurs immigrants qualifiés. C'est complètement différent et il faut en tenir compte.

Le président: C'est tout le temps que vous aviez, monsieur Regan.

Madame Savoie, c'est à vous. Vous avez cinq minutes.

Mme Denise Savoie: Merci.

J'essaie de comprendre. Est-ce qu'il y a bel et bien des failles dans les programmes d'aide aux immigrants, aux néo-Canadiens ou aux analphabètes, ou le problème ne vient-il pas plutôt d'une mauvaise coordination entre les ordres de gouvernement? Je me permets de vous raconter cette petite anecdote.

Voilà bien des années, dans une vie antérieure, je travaillais avec des néo-Canadiens. Je leur traçais le chemin jusqu'aux employeurs pour leur trouver du travail. Puis je les aidais à s'établir dans leur nouveau pays.

Est-ce que ce travail se fait encore ou est-ce devenu le chaînon manquant? Le gouvernement s'en est-il délesté pour que les organismes sans but lucratif, les organismes communautaires prennent la relève, eux qui voient leur financement fondre comme neige au soleil? Manque-t-il des programmes ou manque-t-il de coordination — ou les deux?

Mme Shyla Dutt: La réponse brève serait que les deux font défaut. Assurément, il manque de coordination dans le dossier de la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger. Elle est insuffisante aussi pour ce qui est des pratiques dans les milieux de travail canadiens, dont on exige pourtant la connaissance. Toutefois, ce sont surtout les programmes d'ALS à l'intention des professionnels qui manquent.

Mme Denise Savoie: Merci.

Jane.

Mme Jane Worton: J'ajouterai que des personnes qui sont passées entre les mailles du filet sortent complètement du champ de l'écran radar de la prestation des services. Je parle de personnes qui se retrouvent en marge du système, les travailleurs du sexe par exemple ou celles qui n'ont pas le téléphone. Parce qu'elles n'ont pas accès au téléphone, elles ne sont pas automatiquement comptabilisées parmi les chômeurs.

À Victoria, des personnes de tous les milieux cessent de recevoir l'aide sociale, sans pour autant figurer dans les statistiques sur la main-d'œuvre. Nous savons que ces personnes existent, mais elles n'apparaissent jamais dans les statistiques.

Non seulement cette population ne reçoit-elle aucun service direct des gouvernements fédéral et provincial, mais aucun organisme sans but lucratif ne reçoit de subvention non plus pour lui venir en aide. Les services sont inadéquats parce que personne n'a l'argent pour remplir les trous. Malheureusement, hors des mécanismes officiels, on ne peut aider qu'une ou deux personnes à la fois.

Les services destinés aux personnes qui viennent tout juste d'intégrer le marché du travail sont tout aussi inadéquats. Une croyance bien ancrée veut que, une fois qu'une personne a trouvé un travail, quelque travail que ce soit, elle puisse se débrouiller toute seule. Il n'existe aucune forme d'aide pour favoriser la progression de cette main-d'œuvre, de sorte que nous nous retrouvons aujourd'hui avec une population croissante de travailleurs pauvres.

À Victoria, parmi les personnes vivant sous le seuil de la pauvreté, 18 000 ont travaillé au cours de la dernière année. La moitié des personnes en âge de travailler qui vivent sous le seuil de la pauvreté ont un emploi qu'elles ne sont pas en mesure de conserver.

Notre population a donc d'énormes besoins sur les plans du perfectionnement et des services, à l'échelle du pays. Je connais

mieux la situation dans la région de Victoria, mais je sais que c'est un enjeu national.

Mme Shyla Dutt: Les travailleurs autonomes échappent complètement, eux aussi, à la portée des programmes sociaux. Ils n'y ont tout simplement pas accès.

Mme Denise Savoie: C'est une autre lacune.

Mme Shyla Dutt: La population des travailleurs autonomes est considérable, parmi les immigrants notamment.

Mme Denise Savoie: C'est exact.

Au risque de me répéter, je réitère que l'Entente sur le développement urbain, qui était en chantier, nous aurait permis de connaître les enjeux réels et d'en informer d'autres ordres de gouvernement afin qu'ils prennent le relais. Le processus a malheureusement été interrompu.

Pour en revenir aux compressions dans les budgets voués à l'alphabétisation, je dois dire que parmi toutes les compressions annoncées, ce sont celles que j'ai trouvées les plus remarquables et les plus indigestes, même si on aborde la question sous l'angle conservateur de la productivité. Les justifications ont été multiples, allant de « Nous ne voulons pas financer les groupes de défense des intérêts » à « Nous ne voulons pas financer des programmes qui n'ont rien à voir avec le fédéral ou qui ne sont pas de compétence fédérale ».

Pourtant, un projet commençait à prendre forme à divers endroits au pays, avec la naissance de ce qu'on a baptisé les « communautés d'apprentissage ». L'idée de départ était d'unir les efforts de différents organismes et groupes, ceux des fournisseurs de services éducatifs et sociaux afin d'améliorer la prestation des services. Le projet prenait peu à peu son envol à Victoria, et je dois dire que je le trouvais très emballant. Le Secrétariat national à l'alphabétisation semble voué à disparaître, mais nous ne savons pas encore quels programmes seront touchés par les compressions.

À votre avis, ces communautés d'apprentissage, qui permettent aux gens d'obtenir du soutien et de créer des liens mutuels, ont-elles une quelconque utilité pour résoudre quelques-uns de ces enjeux? J'aimerais vous entendre sur cette question.

• (0940)

Le président: Je vous annonce qu'il reste à peine 20 secondes.

Mme Denise Savoie: Mon Dieu! j'ai trop parlé!

Mme Jane Worton: Oui, elles sont propices à la création d'une culture d'apprentissage continu. La connaissance du monde du travail et le financement de la formation dans ce domaine ont une grande importance, mais je crois qu'il faut plus pour faire naître une culture de l'apprentissage continu au sein des communautés, ce dont Norma a déjà parlé.

Mme Denise Savoie: Pouvez-vous, en dix secondes, nous expliquer comment vous convaincrez le gouvernement de l'importance de favoriser cette forme d'apprentissage continu, de mobiliser les groupes dans une structure communautaire?

Mme Norma Strachan: Quand le programme de mise en valeur de la main-d'œuvre canadienne existait... Le fédéral a nommé divers comités, qui ont fait des petits à l'échelon provincial, sous la forme de partenariats qui ont permis aux divers secteurs de débattre ensemble des moyens à prendre pour coordonner leurs programmes au profit des clients.

Bien que la formation en milieu communautaire soit souvent perçue comme étant le niveau inférieur, nous avons souvent vu des gens qui pouvaient... Dans certaines circonstances, c'est effectivement le niveau inférieur, mais il peut arriver que des personnes aillent... J'ai vu des titulaires d'une maîtrise qui ont dû s'inscrire à un programme de formation en milieu communautaire afin d'apprendre comment avoir accès à un programme pour obtenir un diplôme en anthropologie et obtenir un emploi à Victoria.

Souvent, les immigrants font des allez-retours entre les différents régimes d'éducation en place au Canada. Quand il y avait plus de liens et de cohésion entre les régimes canadiens, le climat était plus propice à la signature d'ententes d'articulation, qui permettaient de reconnaître les évaluations des apprentissages et la reconnaissance des acquis établies antérieurement. Le fédéral a mis fin à tous ces programmes ces dix dernières années.

Le président: Merci, madame Savoie.

Madame Yelich, vous avez cinq minutes. Je vous en prie.

Mme Lynne Yelich: Merci.

La question que j'aimerais vous poser à toutes a trait au partage des rôles entre le fédéral et le provincial. Si j'ai bien compris, vous demandez au gouvernement fédéral de se charger du dossier, mais vous souhaitez également une présence accrue des provinces — dites-le-moi si je me trompe — puisque chaque province et chaque région même a ses particularités.

Selon vous, votre province est-elle unique, si on considère ses besoins, par rapport au reste du pays et, le cas échéant, pourquoi la province devrait-elle être plus engagée? Je parle de la Colombie-Britannique. Nous discutons aujourd'hui d'employabilité et d'autres enjeux liés au monde du travail. Pouvez-vous me dire si, selon vous, votre situation est unique, s'il existe une solution unique et quel rôle devrait jouer la Colombie-Britannique dans ce dossier?

Jane, voulez-vous commencer?

Mme Jane Worton: La Colombie-Britannique est une province unique, mais je ne crois pas que cette question concerne uniquement la Colombie-Britannique.

De mon point de vue personnel et de celui de mon organisme, le gouvernement fédéral devrait verser l'argent aux provinces et leur laisser toute latitude pour ce qui est de l'affectation de ces sommes. Je crois toutefois qu'il incombe au gouvernement fédéral de veiller à ce que cet argent soit dépensé selon les modalités qu'il a lui-même établies et selon les objectifs qu'il poursuit. À titre personnel, en ma qualité de contribuable, je veux que l'argent du fédéral soit dépensé de la façon prévue par le fédéral. C'est un débat qui doit se faire à l'échelle nationale.

Mme Norma Strachan: Je suis d'accord avec Jane.

Je voyage beaucoup dans le pays et j'ai l'occasion de rencontrer des homologues d'autres provinces qui se trouvent dans des situations comparables à la mienne. Je suis toujours surprise de constater les similitudes. J'ai vu de très bons accords de décentralisation. Au Québec, la décentralisation a très bien fonctionné. En Alberta, l'accord de décentralisation a aussi bien fonctionné. Ce qui est important, peu importe les partenariats conclus et les modèles de gestion appliqués, c'est que le gouvernement fédéral maintienne des lignes directrices et des orientations afin que l'argent soit toujours dépensé dans l'intérêt supérieur de la population, et non dans l'intérêt d'un groupe en particulier, d'une enclave.

Le modèle que vous avez évoqué, le programme IMMPowerBC, relève en réalité d'un contrat Skills Connect. C'est un bon exemple de

subvention versée par le fédéral au ministère du développement économique de la Colombie-Britannique moyennant certaines modalités concernant la prestation. Le programme devait s'adresser à des immigrants qualifiés, qui devaient cependant payer de leurs poches pour y participer.

● (0945)

Mme Shyla Dutt: Je ne suis pas tout à fait du même avis. À mon sens, la Colombie-Britannique est tout à fait unique, à l'instar d'autres régions. La composition de sa population est très différente. Notre expérience nous a montré que les programmes comme ceux qui visent à abolir le racisme dans le milieu du travail viennent d'Ottawa. Nous soumettons des programmes et des projets aux bureaux régionaux, qui demandent l'approbation au bureau d'Ottawa, à qui notre réalité échappe complètement. Je ne fais pas de reproche. Ces gens ne sont pas plongés tous les jours dans notre réalité. Ils n'ont aucune idée de ce qui se passe ici. Souvent, nous devons nous adapter à ce qui a été conçu là-bas, alors que tout un monde nous sépare, surtout lorsque ce type d'enjeux entrent en ligne de compte. La Colombie-Britannique compte la plus forte proportion de membres des minorités visibles... Par exemple, la composition de notre population se distingue pour ce qui est de l'invalidité, du nombre de membres des Premières nations, et cela ne fonctionne pas pour nous.

Mais je reviens à votre question. Même à l'intérieur de la Colombie-Britannique, comme partout ailleurs, les centres urbains comme Vancouver, Toronto, Winnipeg ou Montréal sont très différents des autres régions... à l'intérieur même de la Colombie-Britannique, de la province. Plus l'analyse sera localisée, mieux la solution sera adaptée. Ce qui vaut pour Vancouver ne fonctionnera pas nécessairement à Prince George ou à Prince Rupert. L'adaptation aux conditions locales est primordiale. Les mécanismes de prestation et d'approbation des programmes doivent être en phase avec les conditions locales. C'est essentiel. Le cadre de vérification, le cadre de mesure du rendement, l'établissement des indicateurs sont des concepts beaucoup trop axés sur le processus... Ils ne tiennent pas compte des conditions réelles de la prestation.

Le président: Pouvez-vous répondre brièvement, s'il vous plaît, madame Worton.

Mme Jane Worton: Je suis tout à fait d'accord avec Shyla. Mon credo est la minimisation des normes nationales et la plus grande adaptabilité possible des modes de prestation des programmes à l'échelon local et régional. Les ententes de développement urbain en sont un excellent exemple.

Le président: Merci.

Je vais faire preuve de magnanimité. Il reste 12 minutes environ. Pour que vous ayez chacun votre tour, êtes-vous d'accord pour réduire les périodes à quatre minutes?

Des membres: D'accord.

Le président: Allons-y pour quatre minutes. Il y aura donc trois séries de questions.

Monsieur Regan, vous avez quatre minutes.

L'hon. Geoff Regan: Comme vous le savez, les Pères de la Confédération, comme on les appelait... les quatre colonies se sont tout simplement réunies et se sont entendues pour assumer un tas de secteurs de responsabilité. Elles ont créé un nouvel ordre de gouvernement chargé d'assumer la responsabilité d'un certain nombre de choses. Mais elles ont oublié d'inclure la réglementation des professions, comme la profession médicale, y compris les infirmières et les médecins, les avocats, les ingénieurs, et ainsi de suite.

J'aimerais que vous me disiez quel rôle le gouvernement du Canada peut jouer. Dans le passé, il a tenté de faire pression sur les provinces pour qu'elles collaborent à la reconnaissance des diplômes des immigrants, afin de voir à ce que les choses se déroulent en douceur, et il a mis en place un certain nombre d'initiatives pour les aider dans ce processus.

La question est la suivante. Dans la mesure où le Canada n'a pas le pouvoir de dire aux provinces, par exemple, à l'Ontario, qu'elle doit adopter les mêmes règlements que la Nouvelle-Écosse ou inversement, et qu'elle doit coordonner ses efforts afin que les normes soient les mêmes... ? Serait-il préférable que le Canada puisse faire cela? Il ne fait aucun doute que nous sommes en face d'un problème d'envergure nationale, et que des objectifs nationaux sont en jeu. Je pense que c'est un rôle que doit assumer le gouvernement du Canada. J'essaie seulement de définir ce rôle. Ou alors, est-ce que les provinces ne devraient pas se réunir pour dire qu'elles ont l'intention de mettre sur pied une organisation interprovinciale comme le COFI, qui va s'en occuper?

Qu'est-ce que vous en pensez? Vous avez mentionné les infirmières, et c'est ce qui m'a frappé.

● (0950)

Mme Norma Strachan: Je ne connais pas suffisamment bien les politiques en ce domaine pour savoir ce qui est faisable et ce qui ne l'est pas. Si on pouvait obtenir des provinces qu'elles collaborent — et dans une certaine mesure, je crois comprendre qu'elles tentent de régler certaines de ces questions collectivement, notamment par l'entremise du Forum des ministres du marché du travail, et ainsi de suite — je pense que le gouvernement fédéral devrait donner une impulsion ou mettre en place des incitatifs.

Il pourrait s'agir d'un lobby chargé de surveiller ce qui se passe au gouvernement et dans les divers organismes d'un bout à l'autre du Canada. Si quatre provinces collaborent au règlement d'une question et qu'à la suite des élections provinciales il survient un changement à la tête d'un de ces gouvernements, il se pourrait que tout soit remis en question. C'est pourquoi je pense que l'on devrait mettre en place une structure à l'échelle nationale.

L'hon. Geoff Regan: Comme je ne dispose pas de beaucoup de temps, je vais demander à chacune de vous de répondre à la question que je viens de poser, si vous en avez envie, au sujet du rôle des organisations qui se chargent de la facilitation, la promotion et la coordination.

Madame Worton est prête à répondre. Allez-y.

Mme Jane Worton: C'est du temps. C'est de l'argent. C'est un élément de plus. En vérité, c'est très difficile de travailler à la défense d'intérêts particuliers lorsque l'on doit également présenter des demandes en vue d'obtenir des contrats de ce même gouvernement, et c'est l'un des arguments que l'on entend assez fréquemment. Les organisations chargées de la prestation des services de première ligne ont l'impression qu'elles seront pénalisées parce qu'elles font ce qu'elles considèrent comme la défense d'intérêts particuliers.

L'hon. Geoff Regan: La vraie question ou la vraie discussion tourne autour de ceci. Pourquoi le gouvernement du Canada devrait-il financer les groupes qui s'occupent de la facilitation, de la promotion et de la coordination? C'est ce que j'aimerais éclaircir pour le gouvernement.

Mme Jane Worton: Nous sommes enracinés dans la collectivité, et nous collaborons avec tous les secteurs, et nous avons le temps de devenir un point de contact pour les gouvernements — autrement dit, pour pouvoir lui dire quelles sont les principales questions. Nous pouvons cerner ces grandes questions, et ensuite le gouvernement pourra décider d'en faire des politiques.

L'hon. Geoff Regan: Voici ce que j'essaie de vous faire dire. Afin que la prestation de services directs puisse voir le jour, pourquoi est-il essentiel que des groupes comme le vôtre ou des groupes qui s'occupent de ces fonctions de coordination et de défense d'intérêts particuliers soient financés? C'est le noeud de la question.

Vous pouvez répondre, mais je n'ai plus de temps.

Mme Jane Worton: Je ne sais pas si quelqu'un d'autre a quelque chose à ajouter. De mon point de vue, nous réunissons des acteurs. C'est pour éviter le chevauchement. Et c'est aussi pour assurer la continuité des services. Nous sommes en mesure de discuter de la politique tous ensemble. Nous sommes aussi capables de combler certains écarts sectoriels, de regarder les trois niveaux qui ont adopté une approche horizontale et verticale de l'élaboration de la politique et de la prestation des services.

Mme Norma Strachan: Il y a des services consultatifs offerts au gouvernement aussi. Nous offrons ce service au gouvernement. Je tiens seulement à préciser que cet aspect de nos activités ne reçoit aucune aide financière des gouvernements fédéral et provinciaux — pour le rôle que nous jouons en matière de défense d'intérêts particuliers.

Mme Jane Worton: Notre principale source de financement provient d'organismes communautaires et de fondations.

L'hon. Geoff Regan: Je pense que j'ai la littérature en tête.

Le président: Merci.

Nous allons maintenant passer à Mme Savoie, pour quatre minutes.

Mme Denise Savoie: Très bien. Je vais faire vite.

Dans ma circonscription, nous rencontrons des personnes qui éprouvent des difficultés à obtenir un emploi, qu'il s'agisse d'étudiants aux prises avec d'énormes dettes ou de personnes qui n'ont accès qu'à certains types de formation. Jane, je pense que c'est vous qui avez mentionné les services de soutien qui font défaut, qui ne se retrouvent pas dans la politique. Je me demande si vous, ou la personne qui en a parlé, pourrait élaborer un peu sur le sujet. Je suis sûre qu'il y a encore beaucoup à dire sur cette question.

Mme Jane Worton: L'exemple auquel je pensais est celui du téléphone. À Victoria, le montant de l'aide sociale de base est 510 \$ par mois. Je sais que c'est une question de compétence provinciale, mais elle a une incidence sur les normes nationales en matière d'aide sociale. Le coût moyen d'un studio est de 515 \$ par mois, aussi avant même que l'on ait pu payer pour les frais de transport, les vêtements et la nourriture, on est déjà en déficit. Bien entendu, les gens ne peuvent assumer les coûts moyens. Nous savons que le téléphone représente un facteur clé pour l'employabilité. Il ne s'agit pas seulement de pouvoir mettre un numéro de téléphone dans le curriculum vitae, mais on entend aussi souvent parler de personnes qui sont demeurées à l'extérieur de la population active durant un long moment, parce qu'elles avaient éprouvé des difficultés dans un emploi, et qu'elles avaient peur de retourner sur le marché du travail. Les employeurs nous affirment qu'étant donné le problème que représente la conservation de la main-d'oeuvre dans tout le pays, et surtout en Colombie-Britannique à l'heure actuelle, ils seraient trop heureux de rappeler au travail ces travailleurs qui ont éprouvé certaines difficultés. S'ils pouvaient leur parler, ils leur diraient que ce n'est pas grave si les choses ont mal tourné. Mais ces travailleurs n'ont pas le téléphone.

Mme Denise Savoie: Permettez-moi d'approfondir un peu, parce que vous avez dit « ne se retrouvent pas dans la politique ». Cela m'a frappée. Comment ces services de soutien se traduiraient-ils dans la politique? Je comprends le problème. Mais à quoi pourraient bien ressembler ces services? Je suis sûre que nous pourrions en envisager plusieurs autres.

• (0955)

Mme Jane Worton: Il faudrait s'assurer que les personnes et les familles qui cherchent du travail ou qui ont déjà un travail, disposent de revenus suffisants pour pouvoir mener une recherche d'emploi qui est nécessaire, donc il faut de l'argent. Et aussi, examiner chacun de ces services clés séparément serait une bonne façon d'envisager la situation, et ensuite on pourrait se pencher sur les programmes et les services pour voir à ce qu'ils soient offerts. Je dirais que la majorité des services de soutien individuels ne sont pas offerts, mais il est probable que ce dont on a le plus besoin c'est de l'argent pour les personnes.

Mme Denise Savoie: Voulez-vous répondre?

Mme Shyla Dutt: Je voudrais seulement dire, pour le compte rendu, que nous serions ravis que la prise de décisions et l'octroi de subventions aux programmes, et ainsi de suite, soient décentralisés dans les bureaux régionaux et que ces bureaux se voient accorder le pouvoir de prendre de telles décisions. En ce moment...

Mme Denise Savoie: Vous voulez sans doute parler de Service Canada...

Mme Shyla Dutt: Ou de Patrimoine canadien ou de n'importe quel autre bureau, parce qu'à l'heure actuelle, il faut attendre six mois que la demande se rende jusqu'à Ottawa, et là-bas on n'a pas la moindre idée des conditions qui existent à l'échelle locale.

Mme Denise Savoie: Pour en revenir à la question de la politique, certains ont évoqué les parcours d'apprentissage. Il est très difficile de s'y retrouver dans le système. Serait-il utile de créer un portail unique pour les apprenants? Est-il seulement envisageable que le gouvernement fédéral collabore avec les gouvernements des provinces à une telle initiative?

Mme Jane Worton: Je suis désolée, puis-je ajouter quelque chose à la question que vous avez posée tout à l'heure?

Mme Denise Savoie: D'accord, peut-être n'était-ce pas clair.

Des gens nous ont confié, en tout cas ils me l'ont dit, qu'ils éprouvaient des difficultés à accéder à des programmes de formation. Ils ne savent pas où s'adresser. Il y a tellement de bureaux différents. Ne serait-il pas utile de créer un portail unique?

Mme Shyla Dutt: Voulez-vous parler d'un service national de formation?

Mme Jane Worton: Je dirais plutôt que nous devrions adopter une politique faisant en sorte que toutes les portes soient la bonne porte. À titre d'exemple, Victoria compte 13 municipalités; lorsque nous concentrons les services à un seul endroit, cela représente d'énormes problèmes de transport pour les gens.

Je préférerais que l'on adopte un moyen d'intégrer les services de sorte que si une personne s'adresse à mon bureau avec une question sur le logement, je puisse la diriger également vers les services d'emploi. Pour que cette approche donne de bons résultats — et c'est ainsi que je répondrais à votre question de tout à l'heure sur l'importance du rôle de facilitation — il faut que chacun sache ce que font tous les autres, et comme la situation du financement des programmes est en constante évolution, il faut établir des contacts réguliers. Si chacun d'entre nous sait ce que font tous les autres, nous serons en mesure d'offrir ces services d'aiguillage si importants. De cette manière, si quelqu'un s'adresse à mon organisation pour demander de l'aide alimentaire, je pourrai également l'aider à obtenir un logement.

Mme Denise Savoie: Excellente réponse. Merci.

Le président: Merci. C'est tout le temps que nous avons. Nous allons devoir passer à la dernière personne à poser des questions pour ce tour de table.

Madame Yelich, pour quatre minutes, s'il vous plaît.

Mme Lynne Yelich: Merci.

Si les pratiques de travail sont une priorité, ne devrions-nous pas en faire notre obstacle numéro un à l'employabilité, par opposition aux autres obstacles qui viennent d'être mentionnés? Est-ce qu'il s'agit d'un obstacle important?

Je voulais aussi vous poser quelques questions au sujet du rôle réel joué par les gouvernements fédéral et provinciaux dans la reconnaissance des acquis. Comme vous le savez, la reconnaissance des acquis présente d'énormes problèmes au gouvernement fédéral dont les tentatives à cet égard se heurtent aux organes directeurs et aux provinces.

Geoff a posé une bonne question au sujet des organismes provinciaux et fédéraux. Il est très difficile pour les provinces de s'entendre. Comment faire si dix provinces et trois territoires n'arrivent pas à s'entendre sur la place que devrait occuper le gouvernement fédéral? Et ensuite, on ajoute les instances responsables de la reconnaissance de ces titres. Actuellement, nous obtenons certains résultats avec le Programme du sceau rouge interprovincial qui reconnaît les qualifications dans le domaine des métiers. Ce programme a démontré son utilité, mais il y en a beaucoup d'autres — environ 200.

J'aimerais aussi vous demander comment procéder pour faire reconnaître ces métiers et ces compétences alors que tout le monde trouve cela difficile? Il existe peut-être 400 organes directeurs différents dans notre pays. Comment pouvons-nous contraindre les provinces? Comment contraindre ces gens à reconnaître les acquis?

• (1000)

Mme Shyla Dutt: Je peux vous donner une réponse optimiste à cette question.

Nous avons aidé une organisation qui a dispensé le programme Connexion métiers très efficacement. Nous avons constaté que tous les organismes, locaux, provinciaux et fédéraux étaient très heureux de venir s'asseoir à la même table. Peut-être est-ce parce que la pénurie de main-d'oeuvre qui prévaut actuellement en Colombie-Britannique et en Alberta est tellement grave que tous ces organismes sont désespérément à la recherche de travailleurs qualifiés. Nous n'avons éprouvé aucun mal à les réunir à la même table.

Autrement dit, la question est de savoir si cela répond à leurs besoins. Il faut cesser de considérer la question en adoptant une perspective contradictoire — du moment que l'on applique un minimum de normes et que le gouvernement fédéral a mis sur pied un organisme chargé de la coordination, nous devrions nous contenter de faire notre travail, plutôt que d'essayer continuellement de faire valoir des prérogatives sur le plan des compétences, parce que, sur le plan pratique, tout le monde est venu s'asseoir à la table. Par exemple, si on regarde les métiers de la construction, la B.C. Construction Association, les corporations professionnelles et chacune des associations commerciales se sont réunies autour de la table, y compris les collègues offrant tous les cours, de l'ALS jusqu'au perfectionnement professionnel.

Mme Lynne Yelich: J'aimerais intervenir, parce que vous avez tout à fait raison, vous avez réussi à les réunir autour de la même table. Cette initiative a été couronnée de succès et bien menée. Nous félicitons la Colombie-Britannique et l'Alberta qui sont parvenues à une entente relative à la mobilité de la main-d'oeuvre entre les deux provinces. Nous les félicitons pour cette entente.

Notre gouvernement provincial en Saskatchewan devait en faire partie. Mais il a refusé. Alors il semble que lorsque nous parvenons à obtenir l'assentiment des professions, ce sont les organes provinciaux qui se tiennent en retrait et qui se contentent d'observer ce qui se passe. Leur principale doléance ou le principal problème qu'ils avaient avec cette rencontre, c'est qu'ils voulaient d'abord s'assurer que les résultats seraient favorables à l'intérêt public. Donc, en tant que représentants du gouvernement fédéral, nous savons que vous réalisez la difficulté de cette entreprise, parce qu'une fois que l'on a convaincu les professions de participer, ce sont les gouvernements provinciaux qui se retirent; et lorsque les gouvernements se montrent disposés à participer, ce sont les organisations professionnelles qui tirent de l'arrière. Mais dans tout le pays, ce sont les professions qui posent le plus gros problème. Vous avez probablement remporté votre pari en Colombie-Britannique et en Alberta.

Mais il faudra aussi examiner les problèmes qui existent dans les autres provinces, des problèmes que l'on a déjà mentionnés, et peut-être qu'ils ne sont pas si insolubles que nous le pensons; mais une chose est sûre, la situation se corse dès qu'il est question d'un service d'aiguillage en matière d'attestation d'études.

Mme Shyla Dutt: Je travaille dans le domaine de la gestion du changement depuis longtemps. Ce n'est pas un travail facile; vous êtes constamment en train de rétablir l'équilibre entre les groupes et parfois, il suffit d'une seule personnalité pour mettre du sable dans l'engrenage, et pour empêcher la réunion de tous les intervenants autour de la table. Mais je pense qu'en ayant recours aux pratiques exemplaires, par exemple, en affirmant qu'un tel ou une telle sera

présent à la table, je sais que c'est une technique qui donne de bons résultats, parce que les gens veulent toujours faire concurrence aux voisins, pour utiliser cette métaphore. Donc, si certaines organisations clés viennent s'asseoir à la table, ou seulement quelques-unes parmi les plus petites, c'est très difficile de jouer l'empêcheur de tourner en rond. Il suffit par conséquent de faire appel aux techniques qui marchent.

Je suis d'accord avec vous que dans le passé ce fut un véritable tour de force que d'amener les organisations professionnelles à venir s'asseoir à la table. Et soudainement, on constate un changement dans l'atmosphère, et j'ai bon espoir, étant donné les données démographiques et la spirale descendante de la main-d'oeuvre ainsi que la pénurie de travailleurs spécialisés — une pénurie qui, d'ici quelques années, pourrait bien prendre des proportions nationales — que la tendance nous est favorable. Nous ferions bien de regarder vers l'avenir et d'essayer de trouver des moyens de réussir.

Mme Lynne Yelich: Je pense que je voulais seulement vous rassurer un peu. Dans votre allocation d'ouverture, vous avez déclaré que vous ne voyez pas d'évolution dans les efforts visant la reconnaissance des diplômes étrangers. Et pourtant, il y a une évolution, mais elle est lente, justement parce que nous essayons de rallier tous les intervenants.

Mme Shyla Dutt: C'est exact.

Mme Lynne Yelich: C'est la raison pour laquelle j'ai parlé de la spécificité de la Colombie-Britannique, parce que la Colombie-Britannique et l'Alberta ont montré leur inquiétude. La Saskatchewan aussi est inquiète, mais elle n'est pas prête à se rallier.

Mme Shyla Dutt: Seulement jusqu'à ce que la pénurie de travailleurs spécialisés frappe. Et d'ici là, il n'y a absolument...

Et nous n'avons même pas abordé le facteur de la main-d'oeuvre dans cette équation.

Le président: Nous avons épuisé tout le temps à notre disposition. Nous avons même dépassé de quelques minutes.

Je tiens à remercier nos témoins de s'être déplacées. Comme vous le voyez, la question de l'employabilité est un enjeu de grande importance pour le Canada, à l'heure actuelle, et la situation ne peut que se détériorer. C'est la raison pour laquelle nous espérons pouvoir continuer à jeter de la lumière sur cette question et faire des recommandations au gouvernement.

Cette étude se révèle très intéressante. Nous avons commencé dans l'Est, à St. John's, Terre-Neuve, puis nous nous sommes rendus à Halifax, Montréal et Toronto. Aujourd'hui, nous sommes à Vancouver, et demain nous nous retrouverons à Calgary, et ensuite à Saskatoon. Il est utile de recueillir les points de vue des régions parce que certaines initiatives régionales sont excellentes et méritent de figurer dans nos recommandations finales au gouvernement.

Aussi, nous tenons à vous remercier de nous avoir consacré du temps. Nous savons que vous êtes très occupées, et que vous êtes très actives à divers égards, aussi nous vous remercions d'avoir pris la peine de faire le voyage pour être avec nous ici, aujourd'hui. Je le répète, l'étude que nous avons entreprise est très importante, et vos remarques sont grandement appréciées.

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.