



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 065 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 27 mars 2007

—
Président

M. Dean Allison

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

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

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

Le mardi 27 mars 2007

• (0905)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): Je déclare la séance ouverte. Conformément à l'article 108(2) du Règlement, nous allons poursuivre notre étude sur l'employabilité au Canada.

Je dirai à l'intention des députés qui sont ici actuellement que nous examinons le rapport du Sous-comité du programme et de la procédure, ainsi que la motion de M. Lessard. J'aimerais demander au groupe s'il souhaite examiner cette question maintenant, comme nous devons le faire, ou y revenir plus tard.

Vous voulez en parler maintenant? J'aimerais demander aux témoins de patienter un instant parce que nous devons commencer par régler une petite question d'intendance.

Allez-y, monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard (Chambly—Borduas, BQ): Monsieur le président, par respect pour nos invités, je suggère que l'on se garde une quinzaine de minutes à la fin pour en disposer. On pourrait passer maintenant à nos invités.

[Traduction]

Le président: Très bien. Cela vous convient donc?

Nous allons donc commencer par entendre les témoins.

M. Michael Savage (Dartmouth—Cole Harbour, Lib.): Je n'ai pas mes écouteurs. Pouvez-vous me dire sur quoi nous venons de nous entendre?

Le président: M. Lessard a proposé d'entendre les témoins qui sont ici maintenant et de consacrer les 15 dernières minutes de la séance à cette motion. Est-ce bien cela?

M. Yves Lessard: Oui.

Le président: Très bien. Nous allons commencer tout de suite.

Nous allons tenir deux séances ce matin. Je signale à l'intention des témoins qui n'ont jamais assisté à une séance du comité que, selon la formule habituelle, les groupes disposent de sept minutes chacun pour faire leurs déclarations d'ouverture, qui sont suivies par quelques tours de questions. Les microphones vont automatiquement s'ouvrir lorsque je vous donnerai la parole ou lorsqu'un député le fera. Pour ceux qui sont déjà venus ici, cela n'est pas nouveau. Pour ceux qui ont besoin d'interprétation, vous pouvez l'obtenir en utilisant les écouteurs.

Monsieur McKeown et madame Moore, de l'INCA, je vous souhaite la bienvenue. Vous avez sept minutes.

M. Bill McKeown (vice-président, Relations gouvernementales, INCA (Institut national canadien pour les aveugles)):

Bonjour. Merci de nous avoir invités. Je me demande si, pour moi et pour Cathy, les gens qui sont assis autour de la table pouvaient se présenter pour que nous sachions qui ils sont.

Le président: Certainement. Commençons donc par le Bloc. Si vous voulez bien vous présenter, nous allons faire un tour de table.

[Français]

Mme France Bonsant (Compton—Stanstead, BQ): Bonjour, mon nom est France Bonsant. Je suis la députée grippée du Bloc québécois représentant la circonscription de Compton—Stanstead, dans la province de Québec.

M. Yves Lessard: Mon nom est Yves Lessard. Je suis député de Chambly—Borduas, sur la rive sud de Montréal.

[Traduction]

M. Gary Merasty (Desnethé—Missinippi—Rivière Churchill, Lib.): Je m'appelle Gay Merasty, député de la Saskatchewan. Je suis aussi libéral.

M. Michael Savage: Bonjour, Mike Savage, député de Dartmouth—Cole Harbour, Nouvelle-Écosse.

Le président: Je m'appelle Dean Allison. Je suis le président et je suis conservateur.

Je vais vous mentionner que les représentants du NPD s'assoient à côté de vous, mais ils sont tous les deux sortis un instant, et il manque également quelques députés libéraux qui vont certainement arriver bientôt. Il y a aussi quelques collègues qui sont absents.

Allez-y, monsieur Lake.

M. Mike Lake (Edmonton—Mill Woods—Beaumont, PCC): Mike Lake, député conservateur pour Edmonton—Mill Woods—Beaumont.

Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC): Je suis Lynne Yelich, de Blackstrap.

Le président: Très bien, voilà qui est fait.

M. Bill McKeown: Nous avons fait circuler notre mémoire et je suis sûr que vous avez eu la possibilité de le lire. Il contient des données factuelles, et c'est pourquoi je ne pense pas que nous allons l'examiner, parce que vous êtes tout à fait capable de comprendre cela, du moins je l'espère. Nous serons très heureux de répondre à vos questions sur le mémoire lorsque nous aurons terminé.

J'ai pensé que nous pourrions vous parler ce matin de quelques cas qui montrent comment le travail influence la vie des personnes qui ont perdu la vue. J'ai pensé que le meilleur cas à vous décrire était le mien, étant donné que je le connais très bien.

J'étais un enfant voyant et j'ai fait mes études primaires, secondaires et supérieures comme un voyant, mais à 21 ans, j'ai appris que je souffrais d'une maladie des yeux appelée rétinite pigmentaire. On m'a dit à ce moment que je serais aveugle avant Noël, une nouvelle terrifiante lorsque vous l'apprenez à cet âge. Inutile de vous dire que ma famille et moi-même avons ressenti un coup terrible. Nous n'avions à peu près personne vers qui nous tourner. Mon ophtalmologue m'a dit de communiquer avec l'INCA.

Il y avait à l'INCA à l'époque un certain nombre de conseillers en orientation professionnelle et en emploi. C'est à eux que j'ai été référé. Les orienteurs m'ont parlé de ma maladie et ont également pris le temps d'écouter ce que je voulais faire. Ils m'ont aidé à m'atteindre l'objectif que je m'étais fixé. Certaines personnes auraient pensé que pour un non-voyant, l'objectif que je m'étais fixé n'était pas approprié, mais ils ont accepté de travailler avec moi. Ils m'ont aidé à étudier. Ils m'ont encouragé. Ils m'ont soutenu et m'ont donné le courage de poursuivre mes efforts à un moment où je pensais vraiment que je ne pourrais probablement jamais travailler et que je ne pourrais vivre que grâce à des prestations familiales ou quelque chose du genre.

J'ai donc repris mes études. Je suis redevenu un étudiant des études supérieures et je suis retourné à l'INCA, et les conseillers en emploi de cet institut m'ont aidé à me trouver du travail. J'ai travaillé pendant 10 ans dans le secteur privé dans différents emplois avant que je finisse par travailler pour l'INCA.

Il y a une chose qui existait à l'époque et qui n'existe plus, ce sont les appuis qui m'ont été offerts. À cette époque, le gouvernement fédéral finançait l'INCA pour qu'il puisse fournir le genre de soutien dont j'avais besoin. Cela m'a permis de progresser et de poursuivre ma vie. Cela m'a permis de continuer à vivre et de l'avoir réussie assez bien. J'ai une femme et des enfants qui sont tous voyants et je vis une vie tout à fait normale, et je paie des impôts. Sans l'aide que j'ai reçue au départ, sans ce soutien, je n'aurais sans doute pas eu le courage de retourner travailler.

Il me paraît extrêmement important de concevoir un moyen d'apporter ce genre d'aide pour que les gens comme moi, les jeunes qui arrivent de nos jours, et ceux qui perdent la vue plus tard dans la vie puissent avoir un genre de vie à peu près normal et continuer à travailler et être des citoyens productifs.

Je vais maintenant donner la parole à Cathy. Cathy aimerait nous parler d'autres cas.

• (0910)

Mme Cathy Moore (directrice, Relations avec les consommateurs et avec le gouvernement, INCA (Institut national canadien pour les aveugles)): Merci.

Je vais vous fournir un fait qui complète le mémoire que nous vous avons présenté. D'après le rapport de 2005 du gouvernement du Canada, 80 p. 100 des fonds consacrés aux handicapés ont été utilisés sous la forme d'une aide financière. Nous estimons que cela n'est pas nécessaire. En intervenant de façon appropriée, on devrait pouvoir réduire ces fonds et faire de la plupart de ces personnes des contribuables.

Pour terminer aujourd'hui, je vais vous raconter une très courte histoire qui concerne notre premier point, à savoir la nécessité d'avoir conscience de ses capacités. Quand j'avais 18 ans, en 12^e

année, comme adolescente ayant une déficience visuelle congénitale, ce qui veut dire que j'avais environ 10 p. 100 de la vision normale — et je pense qu'il est superflu d'avoir une vision parfaite, parce que j'estime que je m'en sors très bien —, je me suis rendue à notre bibliothèque publique de St. Thomas, en Ontario, et j'ai demandé un poste de commis. Les responsables m'ont fait passer une entrevue et ils ont été très gentils avec moi, sensibles à mes difficultés, et ils m'ont dit: « Nous sommes désolés, mais nous ne pensons pas que tu vas pouvoir faire ce travail. Il nous faut des gens pour classer les livres et nous ne pensons pas que tu sois capable de le faire. » Ils ont embauché quelqu'un d'autre. Par chance, cette personne n'a pas bien fait son travail. Ils m'ont donc rappelée et ils m'ont dit qu'ils m'embaucheraient mais que je serais en probation.

C'était mon premier travail rémunéré à part celui de gardienne d'enfants. En fait, cela a très bien marché. J'ai appris toutes sortes de choses. J'ai appris à ne pas abandonner. J'ai appris à compenser mes déficiences. Pour pouvoir faire ce travail, j'ai décidé d'avoir toujours un tabouret près de moi pour que je puisse atteindre l'étagère supérieure et y ranger les livres. C'est la mesure d'adaptation que j'ai prise. J'ai également dû rester souple pour pouvoir me coucher par terre et ranger les livres sur l'étagère du bas. Cela a très bien marché. J'ai appris toutes sortes de choses qu'il faut savoir pour pouvoir bien travailler, et j'ai réussi à le faire parce qu'on m'en a donné la possibilité.

Les employeurs ne sont pas conscients des capacités que possèdent les handicapés. Les gens ne savent pas comment compenser ces déficiences. Les gens ne savent pas quoi faire. C'est pour cette raison que nous nous retrouvons avec tous ces gens qualifiés, parce que les handicapés sont aujourd'hui pratiquement aussi instruits que la moyenne, mais le taux de chômage est chez eux encore horriblement élevé. Cela serait tout à fait inacceptable dans un autre secteur.

Je vais conclure en disant que, si nous réussissons à faire les trois choses que nous proposons dans notre mémoire — sensibiliser la population à nos capacités, faciliter l'adaptation des conditions de travail à nos capacités, donner la priorité aux jeunes et veiller à ce qu'ils acquièrent l'expérience dont ils ont besoin — en concluant, par exemple, des ententes en matière d'emploi avec les provinces, nous allons vraiment progresser ou, si je peux le mentionner, réduire ce pourcentage de 80 p. 100 des fonds que notre pays consacre à l'aide au revenu des handicapés.

Si nous avons davantage de temps, nous pourrions vous en dire plus, monsieur le président, mais je crains que nous ayons presque épuisé nos sept minutes.

Le président: Vous avez pratiquement épuisé votre temps de parole. Vous avez très bien suivi cet aspect.

Mme Cathy Moore: Merci à vous.

Le président: Merci.

Nous allons maintenant passer au groupe suivant, le Canadian Centre for Global Professionals. Messieurs Chowdhury et Malek, vous avez sept minutes.

M. Monjur Chowdhury (directeur général, Canadian Centre for Global Professionals): Merci, monsieur le président, et merci aux honorables députés. Au nom du Canadian Centre for Global Professionals, permettez-moi d'exprimer tout le plaisir que j'ai à vous présenter quelque chose à quoi je rêve depuis des années.

Notre mémoire a pour but de vous faire connaître notre expérience et de vous présenter des recommandations sur les façons efficaces de répondre aux défis que soulève la question de l'employabilité au Canada. Je vais m'attacher principalement à aborder trois points principaux: premièrement, notre approche à l'employabilité, deuxièmement, nos recommandations et, troisièmement, les raisons pour lesquelles nous pensons qu'elles donneront de bons résultats.

Premièrement, je vais vous dire quelques mots sur notre centre. Le Canadian Centre for Global Professionals est une initiative unique qui a été lancée par de nouveaux professionnels canadiens. Il offre aux organisations gouvernementales, aux établissements d'enseignement et aux centres de recherche et de développement des compétences et des connaissances professionnelles sous une forme structurée et novatrice.

Je vais vous parler des analyses qui ont réussi à diagnostiquer ces problèmes.

Michael Bloom, du Conference Board du Canada, a effectué plusieurs études très intéressantes et très éclairantes au sujet de l'employabilité. Nous sommes d'accord avec lui lorsqu'il affirme que la perte de revenus que subissent les immigrants s'élève à plus de 3 à 5 milliards de dollars par an, et ce sont là des chiffres conservateurs. Dans leur oeuvre, M. Malek et M. Ahmed, de l'Université d'Ottawa, ont fait un travail admirable... J'ai là le titre complet de l'ouvrage scientifique de ces chercheurs canadiens: *Dynamic Model for Population Distribution and Optimum Immigration and Job Creation Policies* (Un modèle dynamique pour la répartition de la population et les politiques visant à optimiser l'immigration et la création d'emplois). Malheureusement, aucune de ces recommandations n'a été mise en oeuvre.

Deuxièmement, les gouvernements fédéral et provinciaux ne s'entendent pas sur la question de la sous-utilisation des diplômés étrangers. Nous estimons que si cette notion n'est pas mise en oeuvre correctement, nous risquons de montrer à tous les autres pays que nous administrons vraiment très mal nos ressources humaines. C'est un peu comme si on invitait des gens chez soi et qu'on les laissait ensuite se débrouiller tout seuls.

Ce sont là nos conclusions. Nous proposons toutefois une solution efficace. Notre devise est: « Il faut arrêter de se plaindre et agir ». Notre organisation est structurée en fonction de son objectif, à savoir la collaboration constructive. Nous espérons que vous voudrez bien collaborer avec nous.

À Ottawa, nous avons mis sur pied une coopérative d'enseignants appelée Alive Education & Consulting. Il y a plus de 12 enseignants formés à l'étranger qui souhaitent devenir membres de notre organisation. À Toronto, nous avons créé trois organisations. L'une s'occupe du transfert de technologie vers les pays étrangers, la deuxième oeuvre dans le domaine de la finance et la troisième, dans celui de l'éducation. Au palier fédéral, nous avons une organisation appelée ICAN, Immigrant and Refugee Community Action Network, qui regroupe plus de 40 membres.

Permettez-moi de passer maintenant aux recommandations. J'ai formulé six recommandations mais je vais n'en aborder qu'une ou deux.

La première recommandation est d'investir, dans une perspective mondiale, dans l'établissement des nouveaux professionnels canadiens. Je parle d'un plan d'action visant à développer les entreprises d'import-export qui s'occupent des nouvelles technologies — par exemple, les énergies renouvelables, la technologie nucléaire, la nanotechnologie, etc. —, une solution pratique qui permettra de créer des emplois tant au Canada qu'à l'étranger. Comme vous le

savez, les nouveaux Canadiens apportent avec eux des réseaux de connaissances, ainsi que des compétences linguistiques et culturelles, éléments que possèdent les personnes de talent qui ont quitté leur pays d'origine. Il ne faut pas oublier qu'il y a des milliards de gens qui vivent en Chine, en Inde et en Afrique, et qu'on trouve dans ces pays des ressources considérables.

● (0915)

La deuxième recommandation consiste à appuyer d'autres méthodes de création d'emplois.

La troisième recommandation propose la mise en oeuvre d'un système d'immigration efficace et proactif.

La quatrième concerne les systèmes de soutien dans le domaine de l'éducation.

La dernière touche l'expérience de travail au Canada.

Je suis convaincu que nous allons réussir et je vais vous communiquer mon optimisme en vous parlant un instant d'une grande réussite. Il s'agit de M. Muhammad Yunus, qui a obtenu le prix Nobel l'année dernière. Grâce à son entreprise créatrice, il a permis à huit à dix millions de personnes sans aucune instruction de trouver des solutions concrètes à leurs problèmes économiques.

Honorables députés et dirigeants canadiens, je ne comprends pas pourquoi nous, au Canada, un des pays les plus riches, les plus prospères au monde avec une population aussi intelligente, aussi talentueuse et compétente, ne pourrait pas changer nos vies. Un bon nombre d'entre nous, qui sont des spécialistes avec de l'expérience, arrivent tout juste à survivre, mais je pense qu'en travaillant beaucoup, nous pourrions changer nos vies. Je travaillerai jusqu'à la fin de mes jours dans ce monde merveilleux et c'est la raison pour laquelle je pense que je réussirai.

Je tiens à saluer mon ami Abdul Malek, qui accomplit de grandes choses avec nous.

Je vous remercie.

● (0920)

Le président: Merci. Nous avons hâte de vous poser des questions quand nous passerons au tour suivant.

Nous allons maintenant donner la parole à Mme Lemay, du Conseil canadien des ingénieurs.

Vous avez sept minutes, allez-y.

Mme Marie Lemay (chef de la direction, Conseil canadien des ingénieurs): *Good morning.*

Avant de commencer, j'aimerais remercier mes collègues de l'INCA. J'ai assisté à un certain nombre de séances du comité mais cette introduction a été fort utile pour moi aussi, et je vous en remercie donc.

[Français]

Bonjour. Il me fait plaisir d'être ici aujourd'hui pour vous parler d'un sujet qui est très important pour la profession du génie. Mon nom est Marie Lemay. Je suis chef de la direction du Conseil canadien des ingénieurs.

[Traduction]

Je suis heureuse d'être ici pour parler d'un sujet très important pour les ingénieurs, et c'est celui de la pénurie de travailleurs spécialisés. Avant d'aborder cette question, j'aimerais vous dire quelques mots au sujet de notre organisation.

Nous représentons 12 associations ou ordres provinciaux et territoriaux qui accordent des permis d'exercice. Ces organismes accordent des permis à plus de 160 000 ingénieurs dans toutes les régions du Canada. Nous sommes une organisation non partisane. Nous sommes la voix nationale de cette profession. Nous ne sommes pas guidés par notre intérêt personnel; nous avons pour mission d'assurer la sécurité publique.

Pour ce qui est de la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, dans le contexte de la mondialisation d'une économie axée sur le savoir, dans laquelle nous faisons face à une vive concurrence, notre profession a de plus en plus besoin d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée.

Nous avons décidé d'agir et d'intervenir dans les trois domaines suivants: l'immigration, les femmes et les Autochtones. Ce ne sont pas les seuls groupes auxquels nous pourrions nous intéresser, mais ce sont ceux auxquels nous avons accordé la priorité.

Pourquoi l'immigration est-elle aussi importante pour nous? Le gouvernement affirme que d'ici 2010, la seule croissance de la main-d'oeuvre viendra uniquement de l'immigration, mais nous avons des organismes de réglementation à l'heure actuelle qui reçoivent des demandes de permis d'exercer dont la moitié sont présentées par des personnes qui ont étudié à l'étranger. C'est un problème très réel.

En 2002, la profession d'ingénieur a décidé de s'attaquer à cet enjeu très complexe. Nous avons décidé d'en faire une priorité, et c'est une des grandes priorités de la profession depuis au moins cinq ans. Certains d'entre vous êtes au courant de la situation parce que vous m'avez déjà entendue aborder cette question.

Nous avons démarré un projet appelé « From Consideration to Integration » (De la considération à l'intégration). Ce projet a pour but de permettre aux personnes formées en génie à l'étranger d'obtenir rapidement un permis entre le moment où elles envisagent de venir au Canada jusqu'à ce qu'elles obtiennent un emploi au Canada, sans pour autant réduire les normes de la profession. C'est un projet que nous avons démarré en 2003. C'est un projet prioritaire qui comprend trois étapes. Nous en sommes arrivés maintenant à l'étape de la mise en oeuvre. Nous avons eu des résultats étonnants.

Ce projet que nous appelons FC2I est particulier parce qu'il est fondé sur une approche de terrain. Ce n'est pas un projet mis sur pied par des ingénieurs pour des ingénieurs; nous avons réuni des universitaires, des employeurs, des agences qui offrent des services aux immigrants et des représentants des gouvernements, et nous avons élaboré des recommandations qui ne visaient pas directement les organismes professionnels de réglementation. Elles portaient sur des domaines comme la recherche, l'information et l'emploi.

Nous avons décidé d'élargir notre action et de nous refuser à adopter un point de vue limité; nous avons décidé d'agir dans une perspective horizontale et de rechercher les intervenants capables de faciliter la mise en oeuvre de ces recommandations.

Le but est d'établir un filet de sécurité pour ce que j'appellerais un processus très complexe faisant intervenir plusieurs zones de compétence. Il s'agit d'une action ciblée et soutenue capable de changer les choses.

Nous avons déjà changé certaines choses. Un certain nombre de projets ont vu le jour. Nous avons des choses comme les permis temporaires. Nous avons des programmes de mentorat. Nous sommes en train de construire une base de données internationale des institutions. Si j'avais davantage de temps, je pourrais vous en parler, mais vous pouvez vous rendre sur notre site Web. Nous faisons des choses très intéressantes.

Nous pensons qu'il faut maintenant agir dans le prolongement de ces projets. Nous pensons que le gouvernement peut faire deux choses.

Le gouvernement peut, par exemple, modifier le processus de sélection des immigrants. Auparavant, les associations professionnelles d'ingénieurs participaient au processus de sélection, mais la Loi sur l'immigration a été modifiée et ces associations ne sont plus sollicitées.

Pourquoi est-il important d'aménager notre participation? C'est parce que l'éducation est la première étape de l'attribution d'un permis. Au Canada, notre profession est chargée d'évaluer si les diplômés répondent aux conditions d'attribution du permis d'exercer. Pourquoi ne pas nous faire participer à ce processus dès le départ, de façon à ce que les immigrants aient des attentes exactes et connaissent moins de problèmes d'établissement? Il est vraiment important de nous inviter le plus rapidement possible à participer à nouveau à ce processus.

L'autre élément qui est très important pour nous est le projet de bureau de reconnaissance des titres de compétence étrangers, qui a été annoncé dans le budget. Nous avons appuyé cette initiative et nous sommes favorables à toute mesure susceptible d'aider le processus, mais il est très important d'éviter les chevauchements et de respecter les domaines de responsabilité. C'est ce qui semble devoir se faire et c'est une bonne chose. Mais je répète qu'il est très important que les ingénieurs soient invités à s'adresser aux organismes de réglementation de la profession pour les mêmes buts, parce que c'est la profession qui évalue les diplômés.

Pour ce qui est des femmes en ingénierie, je dirais que c'est un autre groupe sur lequel nous devrions davantage faire porter nos efforts. Je ne sais pas si vous le savez, mais à l'heure actuelle, 20 p. 100 seulement des étudiants de premier cycle en ingénierie sont des femmes et 9 p. 100 d'entre elles pratiquent ce métier. Ces chiffres sont très faibles.

Nous avons beaucoup travaillé sur cette question. Nous vous avons fait part d'un certain nombre d'initiatives, mais il faut que le gouvernement nous aide à coordonner notre approche.

C'est la même chose pour les Autochtones. Nous avons mis sur pied un groupe de travail et nous essayons de trouver le moyen d'amener les jeunes Autochtones à étudier l'ingénierie.

● (0925)

[Français]

J'aborderai maintenant brièvement la question de la mobilité nationale, qui est très importante. La profession du génie a été identifiée comme une des leaders. Sur le plan de la mobilité internationale, elle est aussi importante.

[Traduction]

En terminant, j'aimerais vous présenter nos trois recommandations.

La première est que le gouvernement doit inscrire son action dans le long terme. Ces questions ne sont pas simples; elles sont complexes et elles exigent que l'on agisse de façon soutenue en visant le long terme.

Pour ce qui est de l'immigration, je mentionne à nouveau qu'il faut modifier le processus de sélection. La profession d'ingénieur doit pouvoir s'occuper des diplômés d'ingénieur.

Pour ce qui est des femmes et des Autochtones, nous pensons que le gouvernement devrait rétablir le financement destiné aux programmes de recrutement et de lutte contre le décrochage dans le domaine des sciences et de l'ingénierie.

La dernière recommandation concerne le rôle de leader que doit jouer le gouvernement. J'estime qu'il s'agit là d'un problème très important pour notre pays. Si nous voulons nous mesurer à la concurrence mondiale et à cette économie du savoir, il faut que davantage de jeunes se dirigent vers la science et l'ingénierie, et pas seulement les femmes et les Autochtones. Nous devons reconnaître que nous nous y prenons mal, si nous comparons nos chiffres à ceux d'autres pays. Ce problème me paraît tellement crucial qu'il faut agir au plus haut niveau. C'est la raison pour laquelle je vous invite à mettre sur pied un groupe de travail des premiers ministres et ainsi avoir accès à la main-d'oeuvre spécialisée dont nous avons besoin.

Merci.

Le président: Merci, madame Lemay.

Nous allons maintenant donner la parole à nos derniers représentants de ce matin. Nous allons entendre Mme Pohlmann et Mme Charron de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

Je tiens à remercier la FCEI, qui a présenté au comité plusieurs mémoires. Tous ces mémoires étaient différents et nous apprécions le fait que vous nous apportiez des points de vue différents à chaque fois. Merci. Vous avez sept minutes.

Mme Corinne Pohlmann (directrice, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Merci.

Bonjour. Je suis heureuse de pouvoir vous parler des questions d'employabilité du point de vue des petites et moyennes entreprises. Comme cela a été mentionné, je m'appelle Corinne Pohlmann et je suis accompagnée par Lucie Charron, notre économiste. Elle va vous donner un aperçu général de la situation actuelle des PME au Canada et je poursuivrai ensuite en vous parlant des défis auxquels font face actuellement les PME par rapport à ces questions.

Avant de commencer, je veux toutefois vous rappeler ce que fait notre fédération. La FCEI représente plus de 105 000 entreprises canadiennes indépendantes. Vous avez devant vous la répartition de nos membres, ce qui vous donne une bonne idée où se trouvent nos membres et des secteurs dans lesquels ils travaillent. Vous constaterez également qu'ils sont assez représentatifs des entreprises canadiennes.

Je vais maintenant demander à Lucie de poursuivre.

Mme Lucie Charron (économiste, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Merci, Corinne.

Comme la plupart d'entre vous le savent déjà, le secteur des petites et moyennes entreprises canadiennes est l'élément essentiel de l'économie canadienne. Il représente près de 50 p. 100 de notre PIB et près de 60 p. 100 des emplois.

Dans le domaine de la création d'emplois, ce secteur de l'économie joue un rôle tout à fait disproportionné. C'est ce qu'a fait ressortir une étude récente d'Industrie Canada, qui examinait les emplois nets créés par des entreprises en exploitation continue sur une période de 10 ans, des chiffres que vous retrouvez en haut de la page 2 de nos diapositives. Cette étude indique, pour l'essentiel, que pour ce qui est des entreprises à hyper croissance et à forte croissance, le secteur des petites et moyennes entreprises a apporté une contribution remarquable à l'économie canadienne au cours des 10 dernières années.

La question qu'il faut alors nous poser est de savoir si nous voulons que ce secteur continue à prospérer. Il faut comprendre les difficultés et les défis auxquels il fait face actuellement. Comme Corinne l'a mentionné, nous représentons 105 000 membres. Nous sondons régulièrement nos membres pour connaître les problèmes qui se posent actuellement au secteur des petites et moyennes entreprises.

Une des questions que nous posons régulièrement à nos membres a trait à leurs principaux sujets de préoccupation. Si vous regardez en bas de la page 1, il y a une diapositive, « Priorités des PME », qui fait ressortir les réponses les plus récentes données à cette question. Comme vous pouvez le constater, les trois principales questions qui intéressent nos membres à l'heure actuelle sont le fardeau fiscal global, la réglementation gouvernementale et les formalités administratives, et la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée.

Si vous regardez la diapositive suivante, vous remarquerez que les craintes suscitées par la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée augmentent progressivement depuis un certain nombre d'années. En fait, dans certaines provinces, comme l'Alberta, cette préoccupation à l'égard de la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée est tellement grave qu'elle précède en fait le fardeau fiscal global. Nous n'avions jusqu'ici encore jamais constaté un tel résultat et nous suivons ces questions depuis fort longtemps.

Pourquoi cela devrait-il nous inquiéter? La situation ne va certainement pas s'améliorer. En fait, nous pensons que ce problème va s'aggraver. En décembre, 31 p. 100 de nos membres ont déclaré qu'ils prévoyaient augmenter le nombre des emplois à temps plein dans leur entreprise, ce qui est un bon exemple de cette tendance. Ce sont des niveaux relativement sains et nous pensons que ces niveaux le demeureront. Mais cela veut dire qu'il sera de plus en plus difficile d'embaucher de nouveaux employés.

Si vous regardez la diapositive suivante, vous voyez qu'il y a un problème parce que le taux des postes vacants à long terme augmente au Canada. Par exemple, le taux des postes vacants à long terme, qui reflète le nombre des postes demeurés vacants pendant au moins quatre mois, a constamment augmenté depuis 2004. C'est un problème parce qu'il y a de graves répercussions sur l'économie, dans le sens qu'il oblige les entreprises à renoncer à exploiter de nouvelles possibilités pour la seule raison qu'elles ne disposent pas des ressources humaines qui leur permettraient de le faire. Ce problème est certes plus aigu dans certaines provinces, comme en Alberta, mais c'est un problème qui touche toutes les provinces canadiennes.

Je vais maintenant demander à Corinne de reprendre.

● (0930)

Mme Corinne Pohlmann: Nous savons que la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée est un problème. Il faut comprendre ce problème.

Sur la page suivante, on trouve un autre sondage récent qui a permis à la FCEI de constater que les PME ont surtout besoin de personnes ayant une formation collégiale ou d'apprentissage. Viennent ensuite les employeurs qui ont besoin de personnes ayant un diplôme d'études secondaires ou deux ans de formation en milieu de travail. En fait, moins d'un employeur sur dix recherche des personnes ayant un diplôme universitaire ou des compétences en gestion.

Comme vous pouvez le constater, les compétences recherchées par les différentes provinces varient peu. Lorsque vous examinez le tableau suivant, vous constaterez une variation considérable dans la demande des PME pour les compétences par secteur. Ce tableau montre que pratiquement la moitié des entreprises de services, par exemple, recherchent des employés ayant une formation universitaire; deux tiers des entreprises de construction ont besoin d'employés ayant une formation collégiale ou d'apprentissage; trois quarts des entreprises de transport recherchent des diplômés d'études secondaires, et près de 40 p. 100 des entreprises agricoles ont besoin de personnes n'ayant aucune éducation formelle. Ce sont là leurs besoins. Cela fait vraiment ressortir l'importance de travailler avec les différents secteurs industriels lorsqu'on cherche à remédier au problème de pénurie de main-d'oeuvre ou de pénurie de compétences.

La page suivante montre comment les PME tentent de résoudre cette difficulté. La majorité d'entre elles embauchent des personnes sous-qualifiées et leur donnent une formation correspondant à leur travail. Cette pratique augmente souvent les coûts et les difficultés pour les employeurs. Par exemple, nous savons que de plus en plus de propriétaires de PME s'irritent de voir les grandes entreprises venir embaucher leurs employés après qu'ils ont investi lourdement dans leur formation pour qu'ils puissent travailler pour eux.

Il est également intéressant de noter que les PME augmentent également les salaires et les avantages sociaux. Cela oblige certaines d'entre elles à augmenter leurs prix, à réduire leurs bénéfices, à faire plus avec moins pour obtenir les employés dont elles ont besoin.

Cependant, ce qui nous inquiète le plus, comme Lucie l'a signalé, c'est le pourcentage de plus en plus grand d'entreprises qui renoncent tout simplement à exploiter de nouvelles possibilités commerciales parce qu'elles n'ont pas le personnel pour le faire. Cela va en fin de compte nuire à notre croissance économique et c'est la principale raison pour laquelle il faut trouver des moyens de régler cette question.

Dans le marché du travail actuel, nous savons que les PME font tout ce qu'elles peuvent pour s'adapter. La plupart d'entre elles font beaucoup plus de formation qu'elles n'en faisaient et elles projettent d'en faire encore davantage à l'avenir. La diapositive suivante illustre simplement l'importance de la formation informelle dans les petites et moyennes entreprises. L'idée est que, si l'on veut lancer de nouvelles initiatives en matière de formation destinées aux entreprises, il faut que ces initiatives tiennent compte des pratiques de formation informelle si l'on veut vraiment avec une influence sur le secteur des PME.

Les PME s'adressent également aux groupes de main-d'oeuvre non traditionnelle. La diapositive suivante vous en donne un aperçu. Elle concerne l'Alberta, la province où nous avons fait le gros de notre travail. Je tiens simplement à vous signaler que les chiffres entre parenthèses sont de 2002 et ceux qui se trouvent au-dessus des parenthèses de 2005.

Dans tous les secteurs d'activité en Alberta, j'ai vu des entreprises embaucher des employés issus de secteurs non traditionnels de la main-d'oeuvre avec beaucoup de succès. L'augmentation la plus forte concerne les personnes handicapées, puisque le nombre d'entreprises qui ont réussi à en embaucher est passé de 16 à 27 p. 100. Il y a donc une tendance dans cette direction.

Enfin, je veux vous signaler qu'une nouvelle étude, publiée au mois de décembre, porte sur la petite entreprise et l'immigration. Nous essayons de comprendre comment les entreprises réagissent aux questions d'immigration et aux différents groupes de la main-

d'oeuvre, et nous avons commencé avec les nouveaux immigrants. Nous avons constaté — et cela se trouve sur la diapositive au bas de la page — que 22 p. 100 des entreprises embauchent de nouveaux immigrants. Les grandes entreprises en embauchent encore davantage.

Le facteur le plus important qui ressort de cette étude — et cela concerne le tableau en haut de la page suivante — est le fait que les besoins du secteur des petites entreprises en matière de compétences ne correspondent à ce que les nouveaux Canadiens apportent au Canada, qu'il s'agisse d'immigration permanente ou des programmes de travailleurs étrangers temporaires.

Je vais vous donner un seul exemple. Si vous regardez la catégorie professionnelle qui comprend les personnes ayant un diplôme universitaire, on constate que 7 p. 100 des PME ont besoin d'employés ayant un diplôme universitaire, alors que 65 p. 100 des personnes admises au Canada par le biais du programme d'immigration économique permanente possèdent des diplômes universitaires. Trente pour cent de ceux qui entrent au Canada dans le cadre de programmes de travailleurs étrangers temporaires en possèdent. Il n'est donc pas surprenant qu'il y ait au Canada autant de nouveaux immigrants très qualifiés et très frustrés parce qu'ils ne réussissent pas à trouver des emplois correspondant à leurs compétences. Il faut trouver le moyen de mieux faire correspondre ces deux choses.

Je vais en rester là. Nous présentons une série de recommandations dans les deux diapositives suivantes, qui vont des réductions d'impôt, de l'augmentation des fonds pour les salaires et la formation, à la révision des politiques et des programmes, par exemple.

Je sais qu'il ne me reste plus beaucoup de temps et je vais donc vous remettre tout cela, pour que vous puissiez examiner ce mémoire lorsque vous le pourrez.

Nous serons heureuses de répondre à vos questions.

● (0935)

Le président: Je vous remercie.

Nous allons faire aujourd'hui ce que nous avons fait ces derniers jours. Nous allons commencer par un premier tour de cinq minutes, de façon à pouvoir faire deux ou trois tours de questions.

Nous allons commencer par M. Silva, pour cinq minutes.

M. Mario Silva (Davenport, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci aussi aux témoins d'être venus devant notre comité.

Il s'agit là bien sûr d'une question très importante pour l'économie de notre pays; il faut résoudre les questions que soulèvent l'immigration et la pénurie de main-d'oeuvre, et déterminer quelle est la meilleure orientation à adopter.

Je pense que nous avons près de 10 ans de retard avec notre stratégie en matière de main-d'oeuvre et d'immigration; et quand nous aurons réussi à régler les problèmes actuels, nous aurons encore 10 ans de retard. Je ne le reproche pas nécessairement au gouvernement actuel, parce que c'est, d'après moi, un problème qui existe depuis très longtemps.

Certains d'entre vous savent peut-être que je m'intéresse depuis longtemps à la question des travailleurs en situation irrégulière.

Nous parlons d'économie du savoir, ce qui est une excellente chose. Nous avons également accordé beaucoup de points dans notre système d'immigration aux ingénieurs, par exemple, pour qu'ils immigrerent au Canada. On m'a dit qu'il en arrivait près de 20 000 par an.

Le problème est de définir ce qu'est un travailleur spécialisé. Dans des marchés comme Toronto, Vancouver et même Calgary, donnez-moi une centaine de poseurs de granito, une centaine de tuyauteurs, une centaine de charpentiers. Ils vont se trouver du travail beaucoup facilement qu'une centaine d'ingénieurs, même s'ils sont diplômés du département d'ingénierie de l'Université de Toronto. La demande pour ce genre de métiers est tellement forte, mais avec notre système de points, ils ne sont pas acceptés, parce qu'il n'accorde aucune valeur... ce qui est vraiment regrettable. Mais il n'y a pas suffisamment de poseurs de granito. C'est une espèce en voie de disparition à Toronto. Nous n'avons pas non plus suffisamment de charpentiers ou de maçons. L'âge moyen des travailleurs de la construction à Toronto est de 55 ans. C'est aussi l'âge moyen des conducteurs de camion.

Les gens ne comprennent pas que ces problèmes ne vont pas disparaître si nous ne faisons rien.

Je dirai à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante qu'il faut étudier ce problème, parce que je suis sûr qu'il touche aussi ses membres. Il touche les entreprises, leur capacité d'acheter des maisons et de faire des investissements. Nous allons tous en ressentir les répercussions, mais nous ne comprenons pas bien ce qui se passe.

Je sais qu'il faut permettre aux gens qui sont déjà ici d'exercer leur profession, et je suis sensible à leur situation à cause de notre système fédéral et de la façon dont on attribue les permis d'exercice au Canada. Mais il y a un vaste secteur du marché de la main-d'oeuvre dont personne ne s'occupe.

Tous les jours, nous renvoyons dans leur pays des gens qui sont tout à fait intégrés ici, qui ont du travail, qui possèdent des maisons, des voitures, qui ont des enfants nés ici. Il me paraît tout à fait stupide de dépenser des millions de dollars pour expulser des gens qui sont parfaitement intégrés au Canada et qui ont de bons emplois.

Un emploi dans la construction à Toronto ne ressemble pas à un emploi dans la construction à Mexico. On ne gagne pas 20 \$ par semaine, on gagne près de 100 000 \$ par an. Ils gagnent des salaires incroyables. Ce sont des emplois très bien rémunérés. De plus en plus, les entreprises forment les travailleurs de la construction sur les chantiers et leur donnent également des cours. C'est donc devenu un type d'emploi assez sophistiqué. Je pense qu'il faut aussi le reconnaître.

J'aimerais aussi vous inviter, Corinne et Lucie, à encourager le gouvernement à aller dans cette direction, à reconnaître que ces gens sont également des travailleurs spécialisés. Ils n'ont peut-être pas des vitamines après leur nom, mais ils constituent une ressource de grande valeur pour notre économie.

● (0940)

Mme Corinne Pohlmann: Si je peux faire un commentaire à ce sujet, je dirais que c'est exactement le but recherché avec ce rapport. J'essayais de souligner le fait que nos membres ont besoin de gens de métier, qui ont une formation d'apprentissage, une formation collégiale. Ceux qui arrivent au Canada sont des gens très instruits et ils sont frustrés parce qu'ils n'arrivent pas à obtenir les emplois pour lesquels ils ont été formés, alors qu'il y a tant d'autres emplois qui sont vacants.

C'est exactement ce que nous avons essayé de faire pour modifier le système d'immigration. Je pense que le système de points devrait mieux refléter le fait que les travailleurs dont a besoin notre pays sont davantage des gens de métier et des personnes ayant une formation collégiale tout autant, et peut-être même plus, que des gens qui ont des diplômes d'études supérieures.

Je dirais donc que nous sommes d'accord à 100 p. 100 avec vous. Nous en sommes vraiment convaincus.

Nous avons également vivement encouragé la mise sur pied de programmes d'immigration destinés aux personnes qui n'ont pas toujours des diplômes d'études supérieures. On a lancé de bons projets pilotes, mais ils n'ont pas été repris ailleurs. Par exemple, il y a un projet pilote en Alberta qui vise à faire venir des gens pour qu'ils travaillent dans le secteur de l'accueil, des gens qui doivent avoir une formation secondaire. Ils s'intègrent très facilement dans les régions qui ont besoin de ces travailleurs. Il faudrait examiner de plus près ce genre de programmes et les étendre à d'autres régions du pays qui ont un besoin criant de main-d'oeuvre.

Le président: Nous n'avons presque plus de temps.

Madame Lemay, voudriez-vous également ajouter quelque chose?

Mme Marie Lemay: Oui. J'aimerais dire que ce serait une très grave erreur de dire qu'il faut choisir l'un ou l'autre. Je ne peux pas vraiment parler des métiers dont nous avons le plus besoin, mais je peux vous dire que je voyage partout au Canada et que nous avons besoin d'ingénieurs.

Cela va peut-être vous surprendre — nous avons été nous-mêmes surpris —, mais lorsque nous avons commencé notre programme FC2I — De la considération à l'intégration —, nous avons constaté que nous n'avions toujours pas des renseignements sur le marché du travail qui nous disent le genre d'ingénieurs dont nous avons besoin au Canada. Nous avons commencé à le faire. Nous avons obtenu des fonds pour le faire et nous le faisons. Ce sont là des données très importantes.

Mais je pourrais vous parler de différents cas... Toronto a toujours été un cas un peu mystérieux, parce que dans l'ensemble du pays, le message est très clair. Il y a un vice-président qui a pris la parole au cours d'une conférence l'année dernière et qui a déclaré: « Il faut que j'embauche 800 ingénieurs pour mon bureau de Calgary d'ici la fin de l'année et 1 000 pour mon bureau de Houston. Où puis-je trouver tous ces gens? » Et ce n'est pas qu'en Alberta. Mais Toronto est l'exception à la règle pour ce qui est d'essayer de comprendre la situation, et c'est ce que cette étude du marché du travail nous fournira.

Le président: Merci.

Et merci, monsieur Silva.

Nous allons maintenant passer à M. Lessard, pour cinq minutes.

[Français]

M. Yves Lessard: Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, je tiens à vous remercier de votre présence ce matin et de nous enrichir de vos connaissances et de vos opinions.

Ma première question s'adresse à Mme Lemay, mais peut également s'adresser à la représentante de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Elle porte sur votre réflexion sur les immigrants. J'ai rencontré un groupe d'immigrants, la Fondation pour l'intégration professionnelle et politique des immigrants du Canada, il y a deux semaines. Ses représentants déploraient le fait qu'ils n'ont pas suffisamment d'information à leur disposition au moment où ils arrivent au pays — ce dont vous avez parlé ce matin — leur permettant de savoir quels efforts supplémentaires ils devront faire sur les plans de l'adaptation et du complément de formation.

Si j'ai bien compris, madame Lemay, vous suggérez qu'un groupe de travail ou un bureau fasse ce travail. Il ne s'agit pas seulement de faire connaître aux immigrants les exigences relatives à leurs qualifications ou à leur formation déjà acquises. Le Canada devrait-il également s'enquérir auprès des pays où existe le plus grand bassin d'immigrants — que ce soit la Chine ou l'Inde — des exigences de formation dans ces pays en regard de chacun des diplômes obtenus?

Mme Marie Lemay: Monsieur Lessard, il s'agit d'une très bonne question. Dans le cadre de l'étude que nous avons faite, nous avons remarqué que l'information est extrêmement importante. Plus les immigrants auront accès à des informations justes avant même qu'ils ne prennent leur décision et plus leurs attentes seront fondées. Cela va peut-être vous surprendre, mais la première étape du projet était une photo. Nous demandions qui fait quoi dans ce beau *puzzle*, d'un bout à l'autre du pays. Cela impliquait plusieurs autorités. Parfois, l'information donnée aux immigrants était complètement erronée. Ce n'est la faute de personne. Tout le monde veut bien faire. Il était normal que les attentes aient été très élevées, et qu'il y ait eu énormément de déception quand ils sont arrivés ici.

En ce qui a trait à l'éducation, il est très important de pouvoir collaborer ou discuter avec les pays comptant un grand bassin d'immigrants, pour voir comment leur système se compare au nôtre. C'est l'une des choses que fait le Conseil canadien des ingénieurs. Nous nous occupons de l'accréditation des programmes de génie à travers le Canada. Nous avons donc une expertise et nous pourrions faciliter la reconnaissance des programmes.

Sur une base individuelle, l'une des recommandations de notre étude était de créer une base de données qui serait utilisée par tous les membres de notre conseil, les ordres professionnels d'ingénieurs, pour avoir une même évaluation rapide et transparente de l'éducation à l'étranger. Le processus est en voie de développement. Nous aurons accès à cette base de données d'ici peu, d'où l'importance, dans le cadre du processus de sélection, d'être capable de dire à l'ingénieur étranger s'il doit suivre un cours supplémentaire ou non. Nous serons en mesure de le faire. Si, au cours du processus, on incitait cette personne à entrer en contact avec nous pour pouvoir lui transmettre cette information et tout le reste qui va de pair — il n'y a pas que l'éducation; il y a énormément d'autres choses —, cela constituerait sans aucun doute une valeur ajoutée.

• (0945)

[Traduction]

Mme Corinne Pohlmann: J'aimerais également répondre à cela. Pour ce qui est des programmes de reconnaissance des titres de compétence étrangers et les autres qui sont en train d'être mis en place, il me paraît essentiel de transmettre aux nouveaux immigrants qui viennent au Canada des informations à ce sujet. Mais il faut également fournir ces mêmes renseignements aux employeurs pour qu'ils puissent comprendre ce que peuvent apporter les nouveaux immigrants. C'est une chose d'avoir un organisme de réglementation d'une profession au Canada qui peut vous fournir des conseils dans ce domaine. C'en est une autre lorsqu'il s'agit d'un diplôme très général ou même d'une expérience de travail; l'employeur doit pouvoir savoir si cette expérience est utile pour les postes qu'il veut leur offrir.

C'est la raison pour laquelle je pense que les employeurs canadiens ont besoin d'aide et d'information pour mieux savoir ce que ces gens sont en mesure d'apporter à leurs entreprises. Ils doivent respecter des règles législatives, dans le domaine de la sécurité, par

exemple, et ils devraient s'assurer que les personnes qu'ils embauchent sont en mesure de respecter ces règles.

L'information est donc un aspect essentiel pour les nouveaux immigrants. Les petites entreprises, en particulier, ont également besoin de cette information pour embaucher utilement ces nouveaux immigrants.

Le président: Vous avez 30 secondes, monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: Nous venons de parler du bassin d'employés potentiels que représentent les immigrants. Il y a aussi celui des Autochtones et des handicapés. Nous n'avons pas beaucoup parlé des handicapés. Nous avons entendu en comité plusieurs organismes d'handicapés. Il y a beaucoup d'expérience et d'études, mais il me semble que les efforts ne sont pas équivalents à toutes ces études. Que se passe-t-il? On dirait que les employeurs ont de la difficulté à intégrer des handicapés. Quel est le premier obstacle à l'embauche des handicapés que vous rencontrez?

[Traduction]

Le président: Une brève réponse, s'il vous plaît, parce que nous avons dépassé le temps prévu.

Mme Corinne Pohlmann: Si vous permettez, je dirais que c'est la peur. Ils ne savent pas ce qu'ils doivent faire pour prendre des mesures d'adaptation pour un handicapé. Je pense que c'est la compréhension de la situation qui est le plus gros obstacle pour eux. Plutôt que d'essayer de comprendre la situation, ils ont plutôt tendance à chercher la solution ailleurs.

Dans les provinces où ils n'ont pas le choix — et je crois qu'il se fait d'énormes progrès dans ce domaine en Alberta —, les employeurs envisagent de plus en plus d'embaucher des handicapés, parce qu'ils ont moins d'options et qu'ils sont prêts à prendre les mesures d'adaptation nécessaires. Je pense que le principal obstacle est la peur. Ils ne savent vraiment pas comment prendre des mesures d'adaptation.

Le président: Madame Moore, monsieur McKeown, voulez-vous ajouter quelques brefs commentaires?

M. Bill McKeown: J'ai parlé à des entrepreneurs et j'ai constaté que leurs deux principales préoccupations étaient la peur — ils ne comprennent pas comment une personne qui a une déficience visuelle peut travailler — et l'autre, les coûts supplémentaires. Nous entendons toujours dire qu'ils doivent modifier les lieux de travail. Mais qui va payer ces transformations? Comment y parviendrons-nous?

Le président: Merci.

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

[Français]

Mme Denise Savoie (Victoria, NPD): Merci beaucoup à tous pour vos présentations. Vous avez soulevé des questions très importantes. Je vais commencer par Mlle Lemay.

Vous avez dit qu'il n'y avait que 20 p. 100 de femmes ingénieures. Nous, les femmes, représentons à peu près 20 p. 100 des parlementaires. Nous aussi avons du travail à faire, comme vous le voyez.

Je voudrais d'abord soulever la question de l'accréditation à la grandeur du pays. Prenons comme exemple les ingénieurs, puisque c'est votre domaine. N'est-ce pas une aberration qu'il y ait des différences entre les provinces? Si je me promène sur un pont, j'espère qu'il est aussi sécuritaire à Ottawa qu'à Vancouver. Pourquoi y aurait-il des différences d'accréditation d'une province à l'autre dans ce domaine? On peut parler ensuite des médecins. Si je me casse une jambe à Ottawa, j'espère que je vais y recevoir un aussi bon traitement qu'à Vancouver.

Est-il question de chasse gardée des associations professionnelles?

• (0950)

Mme Marie Lemay: Je vais répondre à votre question en plusieurs étapes. Je commencerai par dire que sur le plan du génie, il n'y a pas vraiment de différences.

Mme Denise Savoie: Il n'y en a pas.

Mme Marie Lemay: La première étape à franchir est l'éducation. Ensuite, il faut acquérir de l'expérience, réussir un examen et obtenir un permis d'exercice. On est partout au pays, avec un bureau qui accrédite tous les programmes de génie. C'est pareil partout. Si tu obtiens ton diplôme au Québec et que tu veux demander ton permis d'exercice en Colombie-Britannique, ton éducation est cochée. Par contre, notre pays étant ce qu'il est — et il est beau pour cela —, il y a différentes juridictions et provinces. L'émission du permis d'exercice est de compétence provinciale. Chaque province a donc une loi régissant l'émission des permis d'exercice, et l'ordre est formé pour émettre ces permis.

La profession s'efforce depuis très longtemps d'uniformiser le processus d'accréditation des 12 groupes qui accordent des permis d'exercice, afin de faciliter le déménagement d'une province à l'autre.

En 1999, on a signé une entente de mobilité interprovinciale. On a été une des premières professions à le faire. Aujourd'hui, plus de 2 500 ingénieurs demandent chaque année des permis dans d'autres provinces. Ils font appel à cette entente, et dans 99 p. 100 des cas, ils obtiennent leur permis d'exercice en cinq jours ouvrables, et dans plus de la moitié des cas, cela ne prend probablement que deux jours.

La mobilité est maintenant une réalité. Quatre provinces veulent simplement savoir si on a un permis d'exercice avant de nous en donner un autre. Il n'y pas vraiment de différence. Pour répondre à votre question, je dirais que cela remonte à plusieurs années, voire à la Constitution.

Mme Denise Savoie: D'accord.

Parlons maintenant des immigrants. Vous avez dit très justement qu'on devrait faire un certain travail en amont, avant même leur arrivée. Quelles lacunes avez-vous cernées dans notre processus? Que faudrait-il faire pour pallier le problème?

Mme Marie Lemay: Nous avons fait 17 recommandations. Je ne pourrais pas toutes les nommer, mais j'aimerais bien vous donner les références plus tard.

Comme je le disais plus tôt, il faudrait qu'on ait l'information le plus tôt possible, pour être en mesure de prendre une décision en toute connaissance de cause et, donc, avoir des attentes réalistes quand on arrive au pays.

Maintenant, il y a d'autres éléments. Par exemple, on devrait pouvoir commencer le processus alors qu'on attend de pouvoir immigrer ici mais qu'on est encore chez soi. En effet, il est souvent plus facile d'obtenir des documents qu'on ne pourrait obtenir une fois rendu ici. On peut commencer par faire une demande de permis de

pratique et maintenant, on peut le faire pour plusieurs autres professions. Il y a toutes sortes de choses.

Une des choses que l'on a mises en place est vraiment intéressante: ce qu'on appelle la licence provisoire. On peut l'appeler de différentes façons. Il fut un temps où un immigrant qui était ingénieur arrivait au pays et allait rencontrer un représentant de l'ordre professionnel pour l'informer qu'il avait étudié à tel endroit et qu'il voulait avoir son permis de pratique.

On pouvait évaluer son éducation, mais il devait avoir pratiqué une année en sol canadien ou l'équivalent. C'est très important à cause des codes, des standards, etc. Alors, on lui disait qu'il devait travailler pendant un an. Lorsqu'il arrivait chez un employeur, ce dernier disait qu'il n'avait pas d'emploi pour lui. En fait, il voulait dire qu'il était incapable d'évaluer ses compétences, son éducation et l'endroit où il avait étudié.

Nous avons alors créé un permis provisoire pour informer l'employeur que la personne a répondu à tous les critères, sauf en ce qui concerne l'année d'expérience. C'est très utile pour l'employeur, parce qu'il sait alors que le candidat n'a qu'à travailler pendant une année pour obtenir son diplôme. Actuellement, je crois que huit provinces sur douze provinces et territoires utilisent ce système, et nous espérons que toutes les provinces l'utiliseront.

Mme Denise Savoie: Savez-vous si d'autres associations professionnelles font la même chose?

Mme Marie Lemay: Je n'en suis pas certaine.

Mme Denise Savoie: Vous n'en êtes pas certaine. D'accord, je vous remercie.

Je vais poser rapidement une question aux membres de votre association...

[Traduction]

Le président: C'est tout le temps qui nous reste. Vous pourrez intervenir au second tour.

Monsieur Lake, vous avez cinq minutes.

M. Mike Lake: Monsieur le président, j'aimerais commencer par poser une question à Mme Lemay, si vous le permettez.

La circonscription que je représente comprend près de 30 p. 100 de minorités visibles. On y trouve des gens de toutes les régions du monde. J'entends constamment dire que ces gens qui ont été formés et ont une profession — et l'ingénierie est une de ces professions, précisément —, qui ont déménagé avec leur famille et sont venus de l'autre côté de la terre parce qu'on leur avait dit où ils vivaient que le Canada offrait d'immenses possibilités et que, s'ils s'y établissaient, ils pourraient avoir un poste d'ingénieur pratiquement immédiatement, sont vraiment très frustrés. Ils arrivent ici et s'aperçoivent qu'ils vont devoir franchir beaucoup d'obstacles.

Je trouve donc intéressant d'apprendre ce que vous faites pour régler ce problème dans les autres pays que vous avez mentionnés. La façon dont vous avez formulé la question montre qu'il faut commencer à réfléchir à cet aspect avant que ces gens n'arrivent ici. J'aimerais que vous nous en disiez un peu plus. Je sais que vous en avez parlé un peu.

Une bonne partie de la population de ma circonscription est indo-canadienne. Plus précisément, pour ces personnes, que faites-vous pour les informer et leur faire savoir à quoi elles peuvent s'attendre pendant qu'elles se trouvent encore en Inde, avant qu'elles n'arrivent ici?

• (0955)

Mme Marie Lemay: Une des difficultés est que nous n'avons aucun moyen de rejoindre ces personnes, et c'est pourquoi nous modifions le processus de sélection et avons ajouté une sélection fondée sur la capacité d'adaptation, en attribuant des points à tous ces facteurs pour inciter ces gens à communiquer avec les ordres professionnels et à poser des questions. C'est à ce moment-là que nous pourrions leur fournir des renseignements et des renseignements exacts.

À l'heure actuelle, nous n'avons aucun moyen de le faire. La seule chose que nous puissions faire est donc de travailler avec le gouvernement pour essayer de communiquer avec ces gens, de transmettre de l'information et de demander aux organismes d'immigration de nous les référer pour que nous puissions leur donner cette information. C'est pourquoi j'estime que le bureau de reconnaissance des diplômés étrangers pourra combler un besoin. C'est une des principales difficultés que nous rencontrons.

Auparavant, nous participions au processus de sélection. Cela remonte à 2001. Nous avons eu accès aux dossiers de 25 000 immigrants qui affirmaient vouloir travailler comme ingénieurs. Il a fallu modifier le processus. Il a fallu l'améliorer. Il a fallu lui apporter de nombreux changements. Il n'était pas nécessaire à l'époque d'abandonner cette façon de faire, parce que l'immigration avait beaucoup augmenté. Elle a atteint un sommet impressionnant entre 1995 et 2000. Les modifications qui étaient nécessaires à l'époque ont toutes été mises en place, mais nous n'avons plus ce contact aujourd'hui. Nous avons reçu 25 000 demandes en 2001 et nous en avons reçu 500 cette année, parce qu'ils n'ont aucune raison de s'adresser à nous, ce qui nous empêche de leur fournir l'information dont ils ont besoin.

M. Mike Lake: Vous avez également parlé d'un problème dont nous avons souvent parlé. La mobilité est un problème au Canada. Mais un des problèmes dont on nous rabat les oreilles est cette question de la reconnaissance des diplômés étrangers, d'une province à l'autre.

Que fait votre organisme pour veiller à ce que les compétences reconnues en Alberta, ma province d'origine, soient également reconnues en Ontario, dans les Maritimes ou dans d'autres parties du pays?

Mme Marie Lemay: La première partie de la reconnaissance des compétences porte sur les diplômés obtenus; nous faisons cela pour toutes les universités. Cela est donc automatique. La seconde partie concerne l'expérience et les examens professionnels. Notre rôle consiste à réunir les provinces et à essayer d'uniformiser autant que nous le pouvons les processus, et c'est ce que nous avons fait.

Comme je le disais il y a un instant, l'attente nécessaire pour passer d'une province à une autre... avec l'entente de mobilité inter-associations que nous avons conclue, il est possible d'obtenir un permis en cinq jours dans 99 p. 100 des cas. Je pense que c'est en deux jours dans 50 p. 100 des cas. Je dirais donc que ces processus sont aujourd'hui pratiquement identiques. Étant donné que tous ces examens sont adoptés par les provinces, ils sont parfois rédigés légèrement différemment, mais en pratique, ils sont identiques. Nous savons que nous devons être concurrentiels à l'échelle internationale. Nous parlons de mobilité internationale. Au Canada, nous devons faire en sorte que les ingénieurs puissent passer sans difficulté d'un bout à l'autre du pays. Nous avons travaillé sur cette question.

M. Mike Lake: J'ai une dernière question.

Ma fille a 7 ans et elle aime beaucoup que je parle d'elle à la Chambre ou dans un comité. Mais elle aime penser de façon très

structurée et logique. Je lui dis souvent qu'elle devrait devenir ingénieur. Que diriez-vous à une fille comme elle pour l'encourager? C'est assez intimidant lorsqu'il n'y a que 20 p. 100 de...

Mme Marie Lemay: J'ai une fille de 16 ans et j'ai vraiment essayé de l'intéresser à l'ingénierie. Les jeunes filles veulent changer le monde. Elles veulent faire leur marque. Elles veulent voir le résultat de leurs actions. La difficulté à l'heure actuelle est que nous n'avons pas réussi à leur faire comprendre que la solution est l'ingénierie, parce que c'est un domaine dans lequel il est possible de faire sa marque. C'est ce qui leur permet de faire des choses et de les changer. Si elle aime résoudre des problèmes, si elle est créative et veut faire sa marque, alors c'est dans cette direction qu'elle devrait aller.

Le président: Merci, monsieur Lake.

Merci, madame Lemay.

Nous allons maintenant passer à notre second tour, de cinq minutes également. Monsieur Savage, je vous en prie.

M. Michael Savage: Merci, monsieur le président.

Merci à tous les témoins d'être venus aujourd'hui.

Je vais commencer par m'adresser à Mme Moore et à M. McKeown. L'INCA est une excellente organisation. J'ai eu l'occasion de faire un peu de travail bénévole pour l'INCA il y a des années, à l'époque où l'institut essayait de lever quelque 30 millions de dollars pour créer une bibliothèque parlante au Canada. Don MacVicar, qui était un grand banquier à la Banque de Nouvelle-Écosse, coordonnait les efforts en Nouvelle-Écosse et j'ai travaillé avec lui là-dessus, ce qui m'a amené à rencontrer les représentants de l'INCA en Nouvelle-Écosse, qui faisaient de l'excellent travail.

Tout d'abord, vous mentionnez dans votre mémoire que, parmi les personnes qui cherchent de l'emploi et qui sont atteintes d'une déficience visuelle, près de 20 p. 100 d'entre elles ont un diplôme universitaire. Parlez-vous de l'ensemble des gens non voyants ou précisément d'une sous-catégorie de ce groupe?

• (1000)

Mme Cathy Moore: Vingt pour cent de ce groupe d'âge, le groupe d'âge des 18 à 64 ans, ont un diplôme d'études postsecondaires, collégiales ou universitaires, contre 23 p. 100 dans la population générale. C'est la raison pour laquelle nous disons que ces personnes ont un niveau d'instruction proche de la moyenne mais qu'elles sont très mal intégrées au marché du travail. Il y en a près de 49 p. 100 qui cherchent du travail et qui ont l'aptitude de travailler et qui sont au chômage; 49 p. 100 est un pourcentage très élevé.

M. Michael Savage: Je suis d'accord avec vous. Le fait que 20 p. 100 de ces personnes aient obtenu un diplôme universitaire, contre 23 p. 100, est un pourcentage que je trouve surprenant, compte tenu des difficultés supplémentaires que rencontrent les personnes ayant une déficience visuelle qui veulent faire des études postsecondaires. C'est un chiffre tout à fait impressionnant.

Mme Cathy Moore: C'est un chiffre impressionnant, mais il faut savoir que c'est une déficience peu répandue, de sorte que ce 20 p. 100 représente peut-être en fait 1 000 personnes, si vous voyez ce que je veux dire.

M. Michael Savage: J'aimerais que vous me parliez un peu des difficultés que rencontrent les non-voyants qui vont à l'université, et peut-être celles d'un non-voyant par opposition à quelqu'un qui a une perte de vision partielle, les difficultés rencontrées pour obtenir un diplôme d'études postsecondaires.

Mme Cathy Moore: La difficulté est toujours l'accès aux documents. Tout le reste est relativement facile à surmonter — comment trouver les salles de cours, etc. On donne une formation en mobilité pour ce genre de choses. Mais la difficulté est toujours d'avoir accès à temps aux documents, en particulier lorsqu'il y a un changement de professeur; ils utilisent maintenant des recueils de textes et non plus des manuels et des livres de ce genre. Il existe au Canada des entreprises spécialisées en ressources éducatives qui se consacrent à produire ces ressources, mais c'est toujours un problème. Il y a toujours des gens qui n'ont pas la capacité de lire les documents imprimés qui attendent d'obtenir ce texte sous un autre format, qui le reçoivent à la fin du mois d'octobre, après les examens de mi-semester; ces étudiants n'ont pas été en mesure d'étudier les documents que tous les autres utilisent depuis le 1^{er} septembre.

C'est donc l'une des principales difficultés qu'ils rencontrent. Il ne faut pas oublier non plus que ce sont des jeunes. Il leur arrive de changer d'idée au mois d'août et de modifier leur matière de spécialisation. Bien sûr, tout le monde le fait, mais cela entraîne toute une série de complications lorsqu'il s'agit de prendre des mesures adaptées à cette personne.

M. Bill McKeown: Un des autres éléments est le manque d'équipement. Les étudiants ont besoin d'appareils qui prennent les notes de cours en Braille, de systèmes de télévision en circuit fermé, d'appareils capables de numériser les documents, par exemple. C'est une dépense supplémentaire que doit assumer l'étudiant handicapé et que n'ont pas les autres étudiants.

M. Michael Savage: Très bien, merci.

Madame Lemay, en Nouvelle-Écosse, les ingénieurs ont mis sur pied une excellente organisation professionnelle d'ingénieurs, l'APENS, qui a fait beaucoup de travail, notamment dans le domaine de l'immigration. Si le Canada a 10 ans de retard, je dirais que la région de l'Atlantique en a probablement 20, mais nous en sommes finalement arrivés au point où tout le monde essaie d'améliorer les choses. Mais je crois que les ingénieurs ont été les premiers à le faire.

J'aimerais toutefois savoir si les ingénieurs collaborent, non pas avec les gouvernements ou avec les autres ingénieurs, mais avec d'autres groupes professionnels — je pense peut-être aux technologues et aux techniciens, par exemple, mais d'autres groupes professionnels — pour veiller à harmoniser les approches retenues en matière d'immigration.

Mme Marie Lemay: Merci d'avoir posé cette question, parce que je voulais parler des technologues. Mais vous devriez être fier de l'APENS. Elle a obtenu une récompense d'un organisme de services aux immigrants et c'est une des premières fois que la Metropolitan Immigrant Settlement Association reconnaît officiellement qu'un organisme de réglementation est un bon partenaire; vous devriez donc être fier de l'APENS.

Pour ce qui est de travailler avec d'autres groupes, il y a une chose que je voulais dire plus tôt — et je vous remercie d'avoir posé cette question —, c'est que nous sommes également en train d'effectuer une étude du marché du travail pour les technologues, parce que, lorsqu'on effectue l'évaluation, la reconnaissance des diplômés et l'évaluation de la compétence des nouveaux arrivants, l'important est ce qui suit. Lorsqu'il manque à l'immigrant quelques cours, il peut décider, s'il en manque un peu trop, qu'il serait préférable de rechercher un poste de technologue. Il est essentiel d'établir des liens avec les technologues pour pouvoir dire à ces gens que, si leur diplôme d'ingénieur n'est pas reconnu ici, ils auront un diplôme de

technologue, et c'est la raison pour laquelle nous travaillons très étroitement avec eux.

Il y a quelques années, nous avons également mis sur pied un groupe appelé le Réseau canadien des associations nationales d'organismes de réglementation. Il essaie, au palier national, d'amener tous les organismes de réglementation à examiner ces problèmes. Nous avons expliqué ce que nous avons fait, en espérant que cela pourrait servir de modèle, et les infirmières ont également commencé quelque chose. Les médecins procèdent de façon un peu différente.

Nous essayons donc d'établir des liens avec les autres professions pour voir si nous ne pourrions pas agir tous ensemble pour régler ce problème.

● (1005)

Le président: Merci. C'est tout le temps dont nous disposons.

Nous allons maintenant passer au Bloc et à Mme Bonsant. Vous avez cinq minutes.

Allez-y, monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: Merci, monsieur le président.

Ma question s'adresse aux gens de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Dans votre document, on voit que vous attendez beaucoup des mesures gouvernementales relatives à l'accès à l'emploi. Par ailleurs, vous dites puiser dans d'autres bassins de main-d'oeuvre, comme les nouveaux immigrants, les Autochtones, les handicapés et les personnes âgées. À peu près tout le monde revient à cela.

Ma question est la suivante. Vous faites partie d'une association et avez tout de même un rôle de direction ou d'orientation à donner aux entreprises qui vous sont affiliées. Que faites-vous pour permettre l'intégration de ces groupes?

[Traduction]

Mme Corinne Pohlmann: Nous examinons cet aspect. Nous pensons que ce n'est pas là un rôle pour le gouvernement; il faut que l'industrie s'en occupe. C'est à elle de trouver des façons de mieux intégrer ces personnes. Nous avons ainsi travaillé avec de nombreuses agences d'établissement des immigrants dans diverses provinces, nous avons travaillé avec des organisations qui s'occupent de personnes handicapées et nous essayons de travailler avec eux pour trouver le moyen de combler les postes vacants qu'il y a chez nos membres avec des gens qui sont recrutés au moyen de ces systèmes.

Cela est plus difficile à faire au palier national et c'est la raison pour laquelle nous travaillons beaucoup au niveau des régions. Par exemple, avant de venir à Ottawa, je suis resté en Alberta cinq ans et demi à titre de directrice provinciale de la FCEI et j'ai fait beaucoup de choses avec des groupes comme EmployAbilities d'Edmonton. Je travaillais avec ces personnes, je leur parlais et nous essayions de trouver le moyen d'informer davantage les employeurs pour qu'ils comprennent mieux ce qu'ils doivent faire pour intégrer ces personnes dans leur entreprise.

La chose sur laquelle nous insistons beaucoup — et lorsque nous regardons ces groupes, il y en a beaucoup qui font de l'excellent travail pour que les Autochtones, par exemple, les handicapés et les nouveaux immigrants réussissent à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour travailler. Il arrive trop souvent que, lorsque ces personnes commencent à travailler, les locaux ne sont pas toujours adaptés à leurs besoins et nous ne réussissons pas toujours à faire comprendre aux entreprises ce qu'elles doivent faire pour que ces nouveaux employés se sentent acceptés.

Une bonne partie de notre travail consiste donc à trouver le moyen d'élargir ces programmes pour qu'ils aident également les employeurs à comprendre comment ils peuvent sensibiliser les autres employés, et eux aussi, pour faciliter l'intégration de ces nouveaux employés. J'ai également travaillé en Alberta avec des groupes autochtones pour essayer d'élargir leurs programmes, pour qu'ils fournissent au moins de l'information aux employeurs sur ce qu'ils doivent comprendre pour être davantage sensibilisés sur le plan culturel à ces employés particuliers et pour être sûrs qu'ils restent dans leur poste pendant plus de trois mois. Il arrive trop souvent que ces personnes se sentent aliénées lorsqu'elles viennent dans une entreprise parce qu'elles pensent qu'elles sont différentes, et elles finissent par quitter après trois à six mois. Si l'on pouvait offrir aux employeurs un réseau de soutien pendant au moins quelques mois, cela faciliterait beaucoup l'intégration de ces personnes au personnel de l'entreprise.

[Français]

M. Yves Lessard: C'est également beaucoup lié à la formation, à l'éducation et tout ça. Vous le dites dans votre document aussi. Vous êtes également en attente d'une aide financière du gouvernement à cet égard. Vous parlez de dégrèvement fiscal, etc. Par exemple, vous connaissez le programme au Québec où les entreprises de plus de 50 employés doivent réserver 1 p. 100 de leur chiffre d'affaires aux fins de formation.

Pensez-vous que cela pourrait être praticable également dans les autres provinces? Est-ce quelque chose que vous encourageriez? Généralement, on fait beaucoup appel au gouvernement. Il y a beaucoup d'intentions de la part des entreprises, mais peu de mesures comme telles. Cette mesure pourrait-elle être applicable ailleurs?

[Traduction]

Mme Corinne Pohlmann: Un des problèmes que pose la taxe québécoise de 1 p. 100 pour la formation est qu'elle ne tient pas vraiment compte de la formation informelle qui se donne dans les petites entreprises. C'est pour cette raison que je vous ai montré un tableau qui indiquait que la formation « informelle », la formation sur le tas, le mentorat, ce genre de choses, étaient beaucoup plus fréquents dans les petites entreprises et pouvaient être tout aussi efficaces et importants pour les employés, parce qu'ils leur permettaient d'acquérir de l'expérience et des compétences. Trop souvent, ces programmes reconnaissent mal ce genre de formation et c'est pour cette raison que les petites entreprises ont parfois du mal à tirer profit de ce genre de...

• (1010)

[Français]

M. Yves Lessard: Je ne veux pas vous offenser, mais c'est reconnu. Pour un employeur qui se donnera la peine d'identifier toutes les mesures de formation, d'encadrement ou de mentorat, c'est aussi reconnu. On le mesure, ça fait partie de ça. Je ne veux pas qu'on discrédite un programme en s'appuyant sur des informations qui ne sont pas exactes. Et ça donne des résultats. Ce n'est pas parfait, je le reconnais. Toutes les entreprises qui ont moins de

50 employés ne sont pas soumises à cette règle. Il faudrait les y soumettre.

Y a-t-il une mesure qui pourrait être entreprise en s'appuyant sur ce même principe?

[Traduction]

Mme Corinne Pohlmann: Nous pensons également que la formation a pris beaucoup d'importance dans de nombreuses entreprises canadiennes. Je vais vous présenter une autre suggestion, une autre façon d'aider les petites entreprises à renforcer la formation qu'elles offrent, et il s'agit d'utiliser le régime d'assurance-emploi.

Nous avons essayé de lancer une idée qui s'appuie sur le fait qu'à l'heure actuelle, l'excédent de l'AE est très important, que 56 p. 100 de toutes les recettes sont versées en prestations, comme elles devraient l'être, mais que 44 p. 100 sont affectés à des programmes. Nous aimerions proposer de mettre sur pied un programme qui serait basé sur l'idée que les nouveaux employeurs qui sont des petites entreprises pourraient obtenir...

[Français]

M. Yves Lessard: Je veux juste tester votre opinion à ce sujet. L'assurance-emploi est une référence automatique inexacte parce qu'il y a environ 40 p. 100 des gens qui reçoivent de l'assurance-emploi parmi tout ceux qui y auraient droit. À mon avis, ce n'est pas non plus la direction à prendre. Je veux juste voir ce que vous pouvez faire de votre côté, parce que chaque fois, vous vous en remettez à d'autres. Vous êtes probablement un des organismes les plus dynamiques en termes de sensibilisation de vos membres et d'écoute de l'opinion de vos membres. Je vous vois aller et j'ai moi-même eu des petites entreprises. Je vois ce que vous êtes capables de faire. Vous êtes probablement les plus dynamiques à cet égard, mais chaque fois, vous vous en remettez à d'autres. En ce moment, vous êtes encore en train de le faire.

Vous-mêmes, qu'est-ce que vous êtes capable de faire? À mon avis, l'assurance-emploi n'est pas la formule. Pour notre part, nous connaissons très bien le sujet, et ça ne m'apparaît pas être la formule.

[Traduction]

Le président: Je suis désolé, nous avons largement dépassé le temps prévu. J'ai attendu l'occasion d'intervenir et je n'ai pas pu le faire.

Nous allons maintenant passer à Mme Savoie pour cinq minutes.

Mme Denise Savoie: Merci, monsieur le président. Je vais aider M. Lessard et je vais poursuivre dans cette même veine.

Vous avez exprimé une certaine frustration à l'idée que d'autres entreprises viennent voler les employés d'autres entreprises. Par exemple, je viens de Victoria et j'ai récemment parlé au propriétaire d'une petite entreprise qui venait de perdre un apprenti qu'il avait formé, ou du moins aidé à former, et qui avait été embauché par la Défense nationale, donc par le gouvernement. Il me semble que tout le monde doit jouer un rôle dans le domaine de la formation. Je pense qu'il serait bon de reconnaître toutes les formes de formation offertes par les employeurs, et d'en faire une condition fondamentale, de façon à éviter ce genre de braconnage, parce que, si toutes les entreprises font de la formation et qu'elles attirent les employés d'autres entreprises, eh bien, cela s'égalise en fin de compte.

Je me demande pourquoi vous ne préconisez pas de façon plus enthousiaste l'idée d'amener les employeurs à participer ou à contribuer à la formation.

Mme Corinne Pohlmann: Absolument. Nous encourageons constamment nos membres à faire de la formation. En fait, je pense que la dernière étude que nous avons effectuée au sujet de la formation dans les petites entreprises remonte à 2003, et je pense qu'il s'en fait encore davantage de nos jours. Elles avaient déjà investi davantage dans la formation au cours des trois années précédentes et prévoyaient investir davantage encore les années suivantes. Elles le font déjà parce qu'elles sont obligées de le faire.

Mme Denise Savoie: Vous ne vous opposeriez donc pas à ce que cela devienne une obligation, par exemple, dans l'ensemble du Canada?

Mme Corinne Pohlmann: Eh bien, je ne pense pas qu'il faille en faire une obligation. Cela se fait déjà. Il se fait de la formation.

Comme vous l'avez fait remarquer vous-même, il y a beaucoup de frustration chez les propriétaires de petites entreprises, en particulier lorsqu'elles se trouvent dans un marché du travail où la demande est très forte, parce qu'elles n'ont pas toujours les moyens de verser des salaires élevés et des avantages sociaux généreux parce qu'elles n'y ont pas accès. Ces entreprises décident d'investir dans un nouvel employé et de lui dire: « Je vais te former, je vais payer ta formation et tu feras partie de notre entreprise ». Arrive ensuite une entreprise plus importante où le gouvernement qui lui dit: « Oh, nous pouvons t'offrir davantage. Nous allons t'embaucher maintenant que tu es formé », et cela occasionne beaucoup de frustration dans les petites entreprises.

Nous essayons de trouver des façons d'aider ces entreprises à donner de la formation, parce que cela coûte très cher aux petites entreprises. C'est un processus très coûteux pour elles.

•(1015)

Mme Denise Savoie: L'idée de la taxe de 1 p. 100 qu'a adoptée le Québec, en reconnaissant la formation formelle et informelle, semble régler en partie ces difficultés. C'est la raison pour laquelle je le mentionne, parce qu'il me semble que...

Mme Corinne Pohlmann: Nous ne sommes peut-être pas d'accord avec vous là-dessus — il faudrait que je vérifie certaines choses. Je sais que nous avons fait un peu de recherche sur la question au Québec et il faudrait que je retrouve les résultats que nous avons obtenus.

Un des problèmes que pose le système du Québec est qu'il est très lourd sur le plan administratif. Il y a beaucoup d'entreprises qui n'essaient même pas d'y participer, parce que cela prend trop de temps et d'efforts pour le faire, car il faut remplir toutes sortes de formulaires pour obtenir un remboursement d'argent. Ces entreprises font quand même de la formation mais elles n'essaient pas toujours d'obtenir ce 1 p. 100.

Mme Denise Savoie: C'est donc davantage une question de modalités que de principe.

Mme Corinne Pohlmann: C'est une question de modalités, oui.

Mme Denise Savoie: Très bien, je vais en rester là. J'aimerais vous poser une autre question.

Une autre représentante de votre association dans une autre province a parlé de la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée. Elle a parlé de la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée en Alberta, de celle qui sévit au Québec et a déclaré qu'il y avait davantage de Québécoises que d'Albertaines sur le marché du travail parce qu'il existait au Québec un système de garderies bien développé.

Pensez-vous que ce soit là un aspect qui empêche les femmes d'entrer sur le marché du travail — l'absence d'un système de garderies au Canada, à l'exception du Québec?

Mme Corinne Pohlmann: Je n'ai pas en fait de données sur cette question. Je ne pense même pas être en mesure de vous donner une réponse sérieuse à ce sujet. Je suis désolée.

Mme Denise Savoie: Merci.

Je vais passer à M. McKeown et à Mme Moore.

J'ai une soeur qui est devenue aveugle à 20 ans et qui a obtenu un excellent soutien de la part de l'INCA. Elle a poursuivi sa formation d'enseignante, mais avec les non-voyants, et elle est devenue enseignante.

J'aimerais savoir s'il y avait auparavant des programmes de soutien qui ont disparu aujourd'hui et si vous pensez que le gouvernement a un rôle à jouer dans ce domaine.

Le président: Je vous signale qu'il ne vous reste que 15 à 20 secondes, et je vous demande de bien vouloir terminer avec cette question.

Mme Cathy Moore: Je dirais très rapidement que, pour ce qui est du gouvernement fédéral, ce qui aiderait les ministères qui embauchent des personnes handicapées, chose qu'ils sont obligés de faire en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, serait de mettre sur pied un service central où ces ministères pourraient obtenir de l'expertise en matière de mesures d'adaptation ainsi que pour l'équipement nécessaire. Cela n'existe plus. Chaque ministère assume seul ses responsabilités. Comme Mme Pohlmann l'a mentionné plus tôt, bien souvent, ils n'essaient même pas parce qu'ils ne savent pas comment faire.

Un service central, tant au palier fédéral que provincial, serait extrêmement utile.

Le président: Je vous remercie.

Nous allons maintenant passer au dernier intervenant. Monsieur Lake, vous avez cinq minutes.

M. Mike Lake: Merci encore une fois.

Étant donné que j'ai deux enfants, je vais essayer d'être juste avec eux.

J'ai souvent mentionné ici que j'ai un fils autiste. Nous avons entendu de nombreux groupes qui s'occupent d'handicapés. J'ai constaté une chose; c'est que chacun de ces groupes possède des compétences particulières et fait face à des difficultés particulières, qui reflètent la situation de ses membres.

Je demande aux gens de l'INCA s'ils pourraient nous parler des types de professions et d'employeurs qui pourraient profiter de l'embauche des personnes que vous représentez et nous décrire le genre d'emploi dont il pourrait s'agir.

M. Bill McKeown: Il existe toute une gamme d'emplois qu'il faut choisir en fonction de la personne concernée et des compétences qu'elle a acquises. Il y a des avocats qui sont non voyants ou qui ont une déficience visuelle. Il y a des gens qui travaillent sur les chaînes de montage. Il y a donc toute une gamme d'emplois. Il y a des gens qui travaillent dans les commerces de détail. Ces emplois sont presque aussi divers que ceux qui sont destinés à la population normale.

Mme Cathy Moore: Je confirmerais qu'il n'y a pas de secteur particulier — et je sais que ce n'est pas ce que vous voulez dire —, mais il n'y a pas plus d'emplois pour les non-voyants qu'il y en a pour les personnes handicapées. Le VP de Disneyland en France a une déficience visuelle.

M. Mike Lake: Très bien, vous pourriez peut-être nous parler des mesures d'adaptation qu'il faut prendre. Si je suis un employeur et que je veux tirer parti des forces qu'a une personne ayant une incapacité visuelle, quel genre de mesures d'adaptation pourrais-je être appelé à prendre?

M. Bill McKeown: Il faudrait peut-être commencer par expliquer aux autres employés ce qu'ils peuvent faire pour aider l'employé non voyant, le genre de choses auxquelles ils vont devoir s'habituer pour être à l'aise de travailler avec cette personne. Ce pourrait être des choses très simples comme modifier l'équipement informatique pour que ces employés handicapés puissent lire sur un écran ou leur donner accès à des documents en Braille. Cela pourrait être une chose aussi simple qu'une loupe, qui est nécessaire pour certaines personnes. J'ai perdu la vue progressivement et j'ai réussi à me débrouiller pendant des années en me servant d'une loupe.

• (1020)

M. Mike Lake: Très bien, et vous dites qu'il faut fournir beaucoup d'explications aux autres employés, à ceux qui travaillent déjà dans l'entreprise.

M. Bill McKeown: C'est un aspect très important, parce que nous devrions faire davantage, avec l'appui du gouvernement, pour faciliter l'embauche des personnes ayant des déficiences visuelles, parce qu'il y a vraiment beaucoup de gens dans cette catégorie qui travaillent dans toutes sortes d'emplois. Mais il faut surmonter cette peur initiale. Nous constatons habituellement que lorsqu'un employeur embauche un non-voyant, il a tendance à en embaucher d'autres. La difficulté est de faire embaucher la première personne, de convaincre l'employeur qu'avec un système de soutien approprié, avec un équipement modifié et quelques autres changements, cette personne peut, à côté des autres employés, faire un travail de façon très efficace.

M. Mike Lake: Très bien, je vous remercie.

Monsieur Chowdhury, je voulais vous poser une question. J'ai parlé avec Mme Lemay des difficultés auxquelles font face les nouveaux arrivants. Faudrait-il leur expliquer davantage, avant qu'ils n'arrivent ici, ce qu'ils pourront obtenir grâce à leurs compétences ou à leurs diplômes lorsqu'ils arriveront ici, ce qu'ils seront peut-être obligés de faire pour se mettre à jour dans certains domaines ou tout simplement pour renforcer leurs compétences de façon à respecter les normes fixées par la profession qui les intéresse?

J'aimerais que vous parliez de cet aspect. Que pouvons-nous faire pour ces gens, avant qu'ils ne décident de venir au Canada, pour les aider à prendre une bonne décision pour leur famille avant de venir d'aussi loin?

M. Monjur Chowdhury: Merci d'avoir posé cette question.

Je pense qu'il ne se fait encore rien. Je suis arrivé il y a neuf ans et M. Malek est arrivé il y a cinq ou six ans, et je dirais qu'il y a des hommes d'affaires qui disent toutes sortes de bonnes choses au sujet du Canada, et lorsqu'on se rend à l'ambassade et que l'on suit le long processus d'immigration, on n'obtient pas vraiment d'information sur ce qui se passe vraiment ici. Nous sommes donc dans un certain sens des victimes.

Comme je l'ai mentionné, nous avons suivi le processus et faisons face à cette situation. Nous n'avions qu'un rêve, le rêve canadien, et

nous pensions qu'en arrivant ici, notre vie s'améliorerait. Cela continue et c'est l'une des choses que je dis. Il est difficile de faire respecter l'égalité des chances et nous pensons que cela mettra fin au problème. Il faut agir immédiatement.

En fait, pour répondre à votre question, je dirais que nous ne faisons absolument rien.

Je pense que M. Malek peut vous répondre.

M. Abdul Malek (directeur, Recherche, Canadian Centre for Global Professionals): Puis-je dire quelque chose? Je dirais, avec votre permission, que j'ai passé une entrevue dans les bureaux du consulat du Canada à Detroit, au Michigan, en 2001. Au cours de l'entrevue, la femme qui m'interrogeait, qui m'a vraiment motivé, m'a invité à venir au Canada immédiatement parce que j'avais de l'expérience en agriculture. J'ai fait un doctorat en Angleterre et suis revenu dans mon pays parce que j'avais du travail. J'étais chercheur principal au Conseil de la recherche scientifique et industrielle du ministère de la Science et de la Technologie. J'ai travaillé là pendant 22 ans.

J'ai présenté une demande d'immigration selon le processus habituel. On m'a demandé de passer une entrevue. J'ai passé l'entrevue mais on ne m'a pas donné la bonne information. On m'a dit que j'aurais beaucoup de possibilités d'emploi au Canada et que je pouvais y aller immédiatement. Mais j'ai refusé. Je suis retourné dans mon pays. J'ai pris mon temps et je suis venu plus tard au Canada.

Lorsque je suis arrivé, j'ai constaté que la situation était tout à fait différente. J'ai travaillé ici comme bénévole pour Agriculture et Agroalimentaire Canada pendant trois ans et sept mois. J'ai traité 10 000 échantillons pour ce ministère, en travaillant dans ma spécialité, mais j'ai quitté le ministère le 31 janvier de cette année parce que je n'avais aucun espoir d'obtenir un poste.

Comment vais-je survivre? J'ai deux enfants et ma femme. Ma femme a également travaillé pendant un an comme bénévole pour Agriculture et Agroalimentaire Canada. Nous avons tous les deux fait des études supérieures aux R.-U. Nous sommes maintenant obligés de lutter pour survivre et de prendre des emplois très peu professionnels dans des restaurants.

M. Mike Lake: De sorte que la création de ce bureau de reconnaissance des titres de compétence étranger, qui aura un rôle de transmission de l'information et d'orientation — je crois que c'est la terminologie utilisée — aidera à résoudre certains des problèmes qui...

M. Abdul Malek: Voici quelle est ma position: il faudrait que le ministère de l'Immigration, en particulier sur son site Web, explique très clairement quelle est la situation au Canada. Une fois au courant de la situation, ce sera à chacun de décider s'il veut venir ou non au Canada. Tout serait transparent. Il ne devrait pas y avoir de cachotteries dans ce domaine. Je n'ai pas obtenu beaucoup d'information sur le site Web parce que sur ce site, avant que je présente ma demande, j'ai constaté qu'il y avait beaucoup de travail dans ma profession. On m'a même donné beaucoup d'espoir à l'entrevue, mais lorsque je suis arrivé ici, la situation était tout à fait différente. J'ai travaillé comme bénévole pendant trois ans et sept mois pour le ministère de l'Agriculture et je travaille maintenant dans un restaurant pour survivre.

J'ai publié 40 études différentes, qui ont débouché sur des brevets, dans ma propre discipline. Je suis entomologiste. Je travaillais avec Peter Mason dans le centre de recherche en agriculture au 960 de l'avenue Carling. Maintenant, j'envoie des lettres. Personne ne me répond. J'ai envoyé des courriels au ministre de l'Agriculture. C'est ce que j'ai fait, mais je n'ai eu aucune réponse à mes courriels.

•(1025)

Le président: Un commentaire final seulement. Nous avons dépassé le temps prévu.

Allez-y, monsieur.

M. Monjur Chowdhury: Je tiens à mentionner que la reconnaissance par la province n'est pas une solution parfaite. Je vais vous raconter mon cas personnel.

Je suis spécialiste en énergies renouvelables mais je suis également ingénieur en électricité. Lorsque je suis arrivé il y a neuf ans et que j'ai constaté que je ne pourrais pas trouver du travail dans ce domaine, j'ai changé de carrière. Je suis devenu enseignant. Je me suis alors adressé à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

J'ai donc étudié à l'Université Queen's et j'ai passé les examens exigés pour devenir enseignant. Tout allait bien, mais lorsque j'ai voulu obtenir mon permis, je me suis heurté au même problème; on ne voulait pas reconnaître... Ils m'ont demandé de revenir. J'ai étudié en Russie.

J'ai finalement obtenu la reconnaissance de mon diplôme après un moment, parce que j'ai lutté. J'ai appelé la radio CBC et j'ai fait beaucoup de bruit dans ce pays et j'ai finalement obtenu mon permis. Et ensuite, il y a le fait que j'étais surqualifié. Il y avait la question de l'expérience canadienne.

C'est comme une patate chaude. On passe de la province au ministère fédéral. Nous avons cette recommandation concrète: constituer un conseil national regroupant tous les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral et, bien sûr, les organismes de réglementation de la profession, et nous devrions constituer un secrétariat fédéral pour parler de cette question. C'est la question dont il s'agit. C'est une grande perte, mes amis et le chef du pays.

J'espère que nous allons changer, et nous avons besoin de votre aide. Posez-nous des questions. Nous pouvons vous aider. Je suis sûr que nous pourrions changer la situation. C'est ce que j'ai dit — huit millions de personnes ont changé leur vie en utilisant les idées du Dr Yunus au Bangladesh. Nous sommes un peuple qui a beaucoup de talents et nous sommes le plus grand pays au monde. Nous avons parmi nous les personnes les plus intelligentes au monde et nous livrons des pizzas.

Je ne comprends pas. Peut-être que vous comprenez, mais moi, je ne comprends pas. Je ne comprends pas. J'aimerais vous parler davantage. Faites-nous confiance.

Merci.

Le président: Merci. Voilà qui était très bien dit.

Je remercie tous les témoins d'être venus aujourd'hui.

Comme vous l'avez dit, c'est une question sur laquelle nous travaillons depuis plus d'un an maintenant. Il est très important de comprendre que cela soulève toutes sortes de questions et nous pensons que nous pourrions présenter au gouvernement des recommandations sur la façon de faire avancer ces choses.

Je signale aux membres du comité que nous devons examiner la motion de M. Lessard ainsi que le cinquième rapport. Je pense que nous allons étudier le cinquième rapport du sous-comité. Il figure à la fin de votre ordre du jour.

Je demande aux témoins de quitter la salle. Encore une fois, je vous remercie tous d'être venus aujourd'hui.

Nous pourrions peut-être publier le cinquième rapport. Il a été adopté par le comité. Il décrit notre plan de travail pour les mois qui

suivent. Voulons-nous en discuter? C'est le cinquième rapport du Sous-comité du programme et de la procédure du Comité permanent des ressources humaines. Il faut adopter le rapport.

Le projet de loi C-284 est la motion de Regan. Elle traite des subventions d'accès.

•(1030)

M. Michael Savage: Oh, bien. Geoff Regan.

Le président: Oui, Geoff.

M. Michael Savage: Pas Ronald.

Le président: Y a-t-il des commentaires au sujet du rapport?

Je vais vous laisser le temps de l'examiner un moment. Encore une fois, ce sont les dernières pages de l'ordre du jour. Cela traite simplement du plan de travail qui a été adopté par le sous-comité.

Très bien. Est-ce que tout le monde a examiné le cinquième rapport? Madame Bonsant.

[Français]

Mme France Bonsant: Donnez-moi une minute, le temps que je cherche...

[Traduction]

Le président: M. Lessard, Mme Dhalla, M. Martin et moi-même étions là. Les suggestions présentées pour le plan de travail ont été acceptées à l'unanimité.

Si vous regardez où nous en sommes aujourd'hui, nous sommes le 27 mars et nous nous réunissons de 9 h à 12 h. Nous allons annuler la séance de demain. La séance de demain est annulée.

On trouve là les travaux prévus pour le reste de l'année, l'étude de l'employabilité, la rédaction des projets de loi C-303 et C-284, et ensuite, le début d'une étude de l'écart de richesse en septembre. Cela nous amène à la fin de l'année.

S'il n'y a pas de questions, je propose d'approuver le cinquième rapport.

Mme Lynne Yelich: Nous allons examiner le projet de loi C-303 et non pas la loi sur l'employabilité en premier? Pourquoi ne pas terminer l'examen de la loi sur l'employabilité pendant que tout est en place? Ne serait-il pas logique de suivre l'ordre dans lequel nous étudions ces questions?

Je peux comprendre ce qui est proposé pour le rapport du vérificateur général; cela arrive. Mais...

Le président: Lorsque nous aurons donné jeudi nos instructions de rédaction législative aux agents de recherche, il faudra attendre quelque temps avant d'obtenir le rapport.

Allez-y.

[Français]

M. Yves Lessard: Est-ce qu'il faut une proposition? Si oui, je vais la faire, je vais proposer l'adoption du cinquième rapport.

[Traduction]

Le président: Très bien. Y a-t-il d'autres questions?

(La motion est adoptée.)

Le président: Nous allons passer à la motion de M. Lessard et M. Savage a proposé un amendement.

M. Mike Lake: Monsieur le président, je pensais que nous allions utiliser les 15 dernières minutes de la réunion, étant donné que nous avons des témoins ici.

Le président: C'est ce qu'a décidé le comité.

M. Mario Silva: Nous avons décidé que la séance durerait une heure et demie. C'est ce que m'a dit le président, que la séance serait scindée en deux, avec une pause. J'ai un autre comité permanent à 11 h et je préférerais voter maintenant.

Le président: Nous essayons de tenir compte de tous les horaires.

M. Mike Lake: Nous sommes tous dans la même situation. Il y a des gens qui sont en comité jusqu'à 11 h. Évidemment, nous nous trouvons devant...

M. Mario Silva: Voulez-vous éviter un vote très controversé?

M. Mike Lake: Il est possible qu'ils souhaitent être là pour la conversation. C'est tout.

M. Michael Savage: Nous avons eu cette conversation.

Le président: Nous avons en fait déjà eu cette conversation trois fois.

Monsieur Savage.

M. Michael Savage: Je pense que nous avons convenu de tenir en premier cette discussion. Nous avons commencé un peu en retard. Nous avions dit que nous en parlerions à la fin de la séance. Je pense qu'il faudrait terminer ce travail. Cela ne devrait pas prendre trop de temps.

Le président: Très bien. Où en sommes-nous avec la motion de M. Lessard et l'amendement de M. Savage?

M. Michael Savage: Monsieur le président, avec votre indulgence et celle de M. Lessard, lorsque nous nous sommes arrêtés, je crois que nous étions en train d'étudier la motion de M. Lessard, et mon amendement avait été proposé, je crois.

Si cela vous paraît logique, je vais vous lire la motion amendée: « Que le comité recommande au gouvernement de maintenir la forme et le budget de l'initiative Placement carrière-été, telle qu'elle existait avant les coupures effectuées l'automne dernier, et que rapport de l'adoption de cette motion soit fait à la Chambre dans les plus brefs délais ». C'est la version modifiée.

• (1035)

Le président: C'est la version modifiée. Voulez-vous en discuter? Monsieur Lake.

M. Mike Lake: Comme nous en avons discuté la dernière fois, je pense que le comité, d'après ce que j'ai compris, a déjà discuté de la nécessité d'introduire des changements, et en fait, tous les partis ont reconnu qu'il était nécessaire d'apporter des changements.

Je pense que le nouveau programme tient compte des changements dont nous avons parlé. Il me semble nécessaire de signaler qu'avec le gouvernement actuel, le Canada connaît le taux de chômage le plus faible depuis 1990, et ce nouveau programme a pour effet de conserver l'intégralité du financement accordé au secteur à but non lucratif.

Je ne sais pas très bien où nous voulons en venir, étant donné que tous les membres du comité, de tous les partis, ont déjà reconnu la nécessité de changer certaines choses. Désormais, les fonds seront attribués en fonction de critères clairs et objectifs et non pas par les

députés. Cela me paraît constituer un changement important. C'est quelque chose dont nous avons parlé et qui était nécessaire.

Avec l'ancien programme, et c'est bien sûr le gouvernement libéral précédent qui l'avait mis sur pied, une partie importante des fonds était destinée aux grandes entreprises, qui auraient embauché des étudiants de toute façon, et nous avons donné certains exemples de cette pratique à notre dernière réunion.

Par exemple, je vais répéter certaines choses. Safeway a obtenu au total une somme légèrement supérieure à 232 000 \$. J'estime que cette société devrait avoir les moyens d'embaucher elle-même des étudiants pour l'été sans l'aide du gouvernement. Shopper's Drug Mart a reçu près de 18 000 \$ pour quelques succursales. Sobeys a reçu 16 770 \$. Wal-Mart a obtenu 266 000 \$. L'idée d'utiliser les fonds du gouvernement pour subventionner les grandes sociétés qui embauchent des étudiants pour l'été ne semble pas être conforme à ce que souhaitent mes électeurs. Ces sociétés embaucheraient ces étudiants de toute façon.

Nous avons parlé d'une circonscription particulière à la dernière réunion, une circonscription ontarienne qui a obtenu 10 000 \$ pour Rogers, 24 000 \$ pour Ford et 20 000 \$ au cours des deux dernières années pour Bacardi. Ce sont des sommes importantes qui sont attribuées à des entreprises privées et je pense que cela n'est pas conforme aux objectifs de ce programme.

Ce programme a été conçu pour les étudiants et non pas pour les entreprises. Les changements que nous avons apportés visent à ce que ces fonds soient attribués aux étudiants qui en ont le plus besoin, les étudiants handicapés, les étudiants autochtones, les étudiants issus des minorités visibles et les étudiants qui vivent dans des secteurs où le taux de chômage est élevé ou dans des régions rurales et isolées. Ce programme a pour but d'aider les étudiants qui viennent de ces collectivités.

À mon avis, il serait stupide de revenir à l'ancien programme, avec tous ses défauts.

Le président: Merci, monsieur Lake.

J'ai Mme Savoie, Mme Dhalla, M. Lessard, M. Savage et Mme Yelich.

Je tiens à vous rappeler qu'il est 10 h 38 et que nous devons entendre des témoins. Nous parlons de cette question depuis trois ou quatre jours.

Madame Savoie.

Mme Denise Savoie: Merci. Je pense qu'il est important de faire certains commentaires.

Comme je l'ai mentionné la dernière fois, je pense que les membres du comité ont parlé de revoir certains critères. Il me semble que les critères ont subi des modifications appropriées, comme l'attribution de fonds au secteur à but non lucratif et la création d'emplois dans les petites collectivités de façon à encourager les jeunes à y retourner. Ce sont là je crois de bons changements.

Cependant, comme il le fait souvent, le gouvernement a pratiqué l'écoute sélective. Par exemple, aucun des critères ne tient compte du niveau de pauvreté dans les régions. Il me semble que nous avons maintenant un nouveau programme, qui comporte également des lacunes, même si le comité doit tenir compte du fait qu'il est trop tard pour apporter des changements importants à ce programme.

Si vous regardez le troisième critère du guide canadien des emplois d'été, par exemple, vous constaterez que les activités de projet ciblent les membres des collectivités de langue officielle minoritaire et doivent renforcer leur vitalité, c'est-à-dire celle des langues officielles. J'ai du mal à comprendre ce critère. Ceux qui représentent le gouvernement pourraient peut-être fournir une explication qui m'aiderait à mieux comprendre ce critère, parce que je ne vois pas à quoi pourrait servir ce critère dans le nord de l'Alberta, dans le nord de la Colombie-Britannique ou dans ma propre collectivité. En fait, il représente un nombre de points important dans la demande. Par exemple, dans ma collectivité, il y a beaucoup de travail mais également beaucoup de pauvreté. Je n'ai pas vu de critère qui tienne compte de cet aspect.

Je me pose des questions au sujet des nouveaux critères, même si je suis d'accord avec mes collègues sur la nécessité de revoir les critères qu'utilisait l'ancien programme. C'est sans doute que je n'aime aucun des deux.

Il faudrait toutefois revoir les nouveaux critères, peut-être repartir à zéro, si le comité veut vraiment amener le gouvernement à entendre les conseils qu'on lui a donnés au sujet de la nécessité de revoir ce programme et de procéder à une évaluation plus globale de ce programme.

• (1040)

Le président: Merci.

Mme Denise Savoie: Je ne sais pas si les membres du comité qui sont du côté du gouvernement vont répondre à ma question.

Le président: Mme Yelich aura la possibilité d'intervenir. Si elle veut soulever cette question, elle pourra le faire.

Madame Dhalla. J'ai ensuite M. Lessard, M. Savage, Mme Yelich et M. Lake.

Mme Ruby Dhalla (Brampton—Springdale, Lib.): Je vais aborder cette question.

Je sais que M. Lake a mentionné le fait que l'ancien programme a été mis sur pied par le gouvernement libéral, mais je ne pense pas qu'il s'agisse vraiment d'une question partisane.

Je sais qu'il y a beaucoup de jeunes dans ma circonscription de Brampton—Springdale qui ont travaillé avec des organisations ou des employeurs à but non lucratif dans cette circonscription, et ils ne pourront pas le faire cette année. Je pense que les formulaires de demande pour le nouveau programme d'emplois d'été du gouvernement du Canada ont été distribués tout récemment et la période accordée pour la présentation des demandes est très courte.

Je sais que M. Lake a mentionné à plusieurs reprises qu'il y avait un certain nombre d'employeurs et d'entreprises du secteur privé qui avaient obtenu des fonds pour embaucher des étudiants. Je ne pense pas qu'il y ait des membres de ce côté de la table qui soutiennent vraiment qu'il faut continuer à financer les employeurs du secteur privé, mais les étudiants devraient pouvoir travailler. Je pense que ce programme les a beaucoup aidés à se trouver du travail.

J'aimerais savoir si M. Lake peut transmettre au comité les données qu'il possède au sujet de la répartition des fonds destinés à

embaucher des étudiants entre les employeurs du secteur privé et les employeurs à but non lucratif.

Le président: Merci, madame Dhalla.

Monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: Nous sommes d'avis que les cas que M. Lake a cités n'auraient jamais dû se produire. Il est inacceptable que des emplois aient été octroyés à des entreprises privées rentables qui n'y avaient pas droit selon les règles existantes. La dernière fois, on nous avait parlé de Wal-Mart, Rogers, etc. Il y a donc eu un manquement dans le système. Il faudrait savoir si c'est parce que des gens ont mal appliqué le programme. Si c'est le cas, il ne faudrait pas s'attaquer à l'ensemble du programme.

Le devoir du gouvernement est de vérifier ce qui s'est passé et de faire en sorte que cela ne se reproduise plus. On est d'accord avec vous: cela n'aurait pas dû se produire. Je vous mets au défi de trouver dans mon comté des cas semblables. Il n'y en a pas eus parce qu'on a fait un suivi auprès des fonctionnaires et des organismes. C'est ce qu'il faut faire.

La motion est indispensable pour deux raisons. Tout d'abord, le budget de 97 millions de dollars a été réduit de 10,5 millions de dollars cette année. De plus, on annonce des réductions de l'ordre de 45 millions de dollars l'an prochain. Cela représente 55 millions de dollars de réductions sur un budget de 97 millions de dollars. Ces réductions n'auront peut-être pas beaucoup d'impact sur le budget de comté cette année, mais elles feront très mal l'an prochain.

Le grand problème cette année, c'est la forme de patronage qui est en train de s'instaurer. On est totalement en désaccord sur cela. Dans l'ancien système, les intervenants du milieu pouvaient suivre de près l'évolution de l'attribution des emplois aux organismes qui en avaient besoin, en fonction de certains critères. Cette année, le ministre a décidé que la sélection se ferait à deux endroits. En ce qui concerne les OSBL, elle se fera à un endroit central, soit à Montréal, pour la province du Québec. Pour ce qui est des organismes publics et privés, elle se fera à Ottawa, au bureau du ministre. Cela n'a pas d'allure.

La semaine dernière, le ministre a répondu au Bloc québécois que c'en était fait de l'intervention des députés dans ces dossiers. La journée même, il nous envoyait un courriel pour nous demander de déterminer les événements locaux, régionaux, nationaux ou internationaux que nous préconisons, sans savoir si ces organismes avaient soumis des projets.

Cette année, on change les règles du jeu au cours de la mise en place du programme, ce qui permet à certains de venir mettre leur nez dedans. Je suis tout à fait d'accord avec ma collègue Mme Savoie pour dire qu'il ne faut pas changer les règles du jeu en cours de route. Si on doit examiner les règles d'attribution, faisons-le de façon sérieuse, comme on l'a fait l'an passé en proposant 14 recommandations au ministre sur ce même programme.

En conclusion, il est important d'adopter la motion que vous avez devant vous. Les libéraux et le NPD ne sont pas d'accord sur ma motion telle que rédigée. Nous sommes prêts à nous rallier à l'amendement libéral de M. Savage, qui est un moindre mal, pour pouvoir poursuivre le débat, cette fois-ci à la Chambre.

Je souhaite ardemment que tous les membres du comité votent en faveur de la motion de M. Savage.

Merci, monsieur le président.

•(1045)

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Lessard.

Monsieur Savage.

M. Michael Savage: Je m'associe tout à fait aux commentaires de mon distingué collègue M. Lessard. Je dirais très simplement que, s'il y a un problème du fait que le programme permet d'attribuer des subventions à de grandes sociétés, il faudrait supprimer complètement cette possibilité, parler de 50 personnes et moins, ou dire qu'aucune société privée ne peut obtenir de tels emplois. Cela ne fait aucune différence, cela est très bien.

Je suis sûr qu'il y a des membres du comité du côté du gouvernement qui ont examiné les subventions qui avaient été accordées dans ma circonscription, parce que j'ai déjà posé ces questions à la Chambre et j'ai constaté que nous n'accordons pas de subventions à des sociétés individuelles. Je n'ai aucune difficulté à admettre que les députés ne devraient pas être chargés de prendre ces décisions.

J'ai dit à Service Canada dans ma circonscription, lorsque j'ai été élu la première fois, que je n'allais pas décider qui seraient les gagnants et les perdants; cela ne fait pas partie de mon travail de député. Modifiez cet aspect, mais n'oubliez pas que le programme Placement carrière-été avait pour but de faire embaucher des étudiants et que vous en avez réduit le budget. Vous avez réduit les fonds de ce programme. Vous avez réduit le nombre d'étudiants. C'est pourquoi les groupes d'étudiants éprouvent de grandes difficultés à l'heure actuelle.

Les organisations de ma collectivité vont également éprouver de graves difficultés lorsqu'elles vont s'apercevoir qu'il y a moins d'argent. Les gens ne sont déjà pas contents du fait qu'on ait annoncé à nouveau tardivement un nouveau programme. Si vous n'aimez pas cela, modifiez le programme, mais n'oubliez pas que le but premier du programme est d'embaucher des étudiants qui ont besoin de travailler. Ils ont besoin d'avoir un emploi. Ne réduisez pas le nombre des étudiants; c'est le principal problème que pose le nouveau programme. Vous pouvez déclarer ce que vous voulez, peu importe qui en retire tout le crédit, mais les étudiants ont besoin d'emplois.

Le président: Merci.

Nous allons entendre ensuite Mme Yelich, puis M. Lake, Mme Bonsant et M. Brown.

Mme Lynne Yelich: Je pense que c'est exactement ce que nous faisons. L'économie va mieux et ces entreprises auraient de toute façon créé ces emplois.

Les témoins nous ont constamment parlé de la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée, je pense donc que c'est bien ce qui se passe. Je ne pense pas que ce programme ait jamais tenu compte des niveaux de pauvreté au Canada. Il a toujours eu pour but de créer des emplois pour les étudiants et d'encourager en particulier les organisations non gouvernementales à créer des emplois pour les étudiants pour que ces derniers puissent travailler dans leurs propres collectivités.

Je pense que le programme cible davantage les collectivités que les sociétés, les entreprises et les industries qui auraient créé ces emplois de toute façon. Il est destiné aux groupes qui aimeraient embaucher des étudiants pour l'été et il leur donne les moyens de continuer à le faire.

Je ne pense pas qu'il s'agit de tenir compte du niveau de pauvreté des différentes circonscriptions; on essaie de donner du travail aux

étudiants. C'est un programme qui favorise les étudiants. Nous savons qu'il existe des entreprises qui manquent de personnel, mais le programme vise à encourager les organisations non gouvernementales à embaucher des étudiants.

•(1050)

Le président: Merci, madame Yelich.

J'ai M. Lake, Mme Bonsant, M. Brown et M. Silva.

M. Mike Lake: Je vais parler de quelques questions qui ont été soulevées au cours de la discussion. J'aimerais commencer par répondre aux commentaires de Mme Savoie.

Elle a parlé du fait que le programme ne contenait aucun critère relié à la pauvreté, mais je lui répondrai que son parti parle constamment du fait que la pauvreté est reliée à la criminalité, au chômage et aux collectivités autochtones. Ce programme est conçu pour accorder des subventions aux étudiants handicapés, aux étudiants issus de collectivités autochtones et qui vivent dans des régions où existe un fort taux de chômage et de criminalité. Ce programme cible les secteurs où la pauvreté est souvent un problème.

Pour ce qui est de votre question au sujet du fait que le nord de l'Alberta et le nord de la C.-B. ne reçoivent pas d'aide ou n'en ont pas besoin, si vous parliez à vos collègues ou aux miens — le député de Skeena—Bulkley Valley —, vous sauriez que les régions rurales ont besoin d'un programme de ce genre pour ramener les étudiants dans leur collectivité d'origine et leur permettre de travailler pour les organismes sans but lucratif qui existent dans ces régions rurales. C'est la raison pour laquelle ces secteurs sont ciblés par ce programme.

Pour ce qui est de la conversation à laquelle plusieurs ont participé, je tiens à vous rappeler que le financement destiné au secteur à but non lucratif a été intégralement préservé. Tous ceux qui contestent à l'heure actuelle ce programme vont finalement attribuer plus d'argent aux grandes sociétés, puisque le financement destiné au secteur à but non lucratif a été préservé.

Mon collègue M. Savage a parlé des étudiants et de la défense des étudiants, et nous sommes tout à fait d'accord sur ce point. Le programme a été conçu pour donner du travail aux étudiants. Nous soutenons que les grandes entreprises vont de toute façon embaucher ces étudiants.

Je répéterai qu'à l'heure actuelle, avec le gouvernement actuel, avec les choses que nous avons faites avec nos deux derniers budgets, le taux de chômage chez les jeunes est extrêmement faible. Les étudiants trouvent du travail et en trouvent plus facilement que jamais au Canada. Je pense que les étudiants sont effectivement bien servis.

Je n'ai pas très bien compris le commentaire qu'a fait le Bloc au sujet du népotisme, parce que je pense que c'est une des choses que nous essayons de corriger ici. Encore une fois, le nouveau programme représente exactement ce que souhaitait le comité précédent. Les objectifs que le comité proposait ont été atteints.

Nous pourrions toujours réviser le programme l'année prochaine et proposer des suggestions s'il y a lieu de corriger certaines choses. En fin de compte, le chômage chez les jeunes est à son niveau le plus bas et les étudiants vont de toute façon obtenir les emplois qu'ils souhaitent auprès des grandes entreprises que vous essayez de protéger.

Le président: Je rappelle encore une fois aux membres du comité que nous avons des témoins qui nous attendent. J'en ai quatre sur la liste. Je vous invite à faire de brèves interventions pour que nous puissions entendre ensuite nos témoins.

Il y a maintenant Mme Bonsant et ensuite, M. Brown, M. Silva et Mme Savoie.

[Français]

Mme France Bonsant: Je pense que certains ont une mémoire sélective. Depuis 2004, nous avons fait des travaux sur le programme Placement Carrière-été et sur les 14 recommandations, que député le conservateur a appuyées. On a déposé ces recommandations à la Chambre à plusieurs reprises, et la dernière fois, le ministre n'a pas daigné y répondre. J'ai donc hâte qu'il le fasse.

Vous dites que c'est la même chose. Ce n'est pas tout à fait correct que les organismes ne puissent obtenir une copie de leurs demandes. Est-ce parce que le programme est conçu de cette façon, ou parce que cela n'a pas été prévu? Quoi qu'il en soit, les demandes disparaissent du système et ne peuvent être imprimées.

On a réduit le budget de 10 millions de dollars. Quand on demande au gouvernement quel est le budget pour le Québec, il ne nous répond pas. Ou il ne veut pas nous répondre, ou il ne le sait pas. Nous travaillons à ce dossier depuis deux ans, et cela fait quatre semaines qu'on en discute. Je ne pense pas qu'on arrivera à un consensus.

Monsieur le président, je demande qu'on tienne un vote et qu'on en finisse tout de suite.

[Traduction]

Le président: Merci. Nous allons passer à M. Brown.

M. Patrick Brown (Barrie, PCC): Merci, monsieur Allison. Je n'allais pas prendre la parole mais j'ai entendu Mme Dhalla mentionner qu'il y aurait dans sa circonscription des étudiants qui ne pourraient pas travailler pour des groupes à but non lucratif.

Au lieu de faire des discours creux sur ce qui est bon ou sur ce qui est mauvais, j'aimerais préciser quelque chose — et M. Lake vient de le dire —, le financement destiné au secteur à but non lucratif a été intégralement préservé. Il a été préservé intégralement. Il ne faudrait donc pas jouer sur les mots et affirmer que les étudiants ne pourront pas travailler dans le secteur à but non lucratif. Rien n'a changé pour ce secteur.

La seule chose qui ait changé est que ce programme ne va pas subventionner les sociétés multinationales en leur accordant des dollars durement gagnés par les contribuables, ce qui veut dire que les députés n'auront pas à regarder dans les yeux des personnes âgées ou des membres d'une famille modeste et leur dire qu'ils utilisent leur impôt fédéral pour subventionner Wal-Mart ou Safeway.

La circonscription qu'a mentionnée M. Lake, lorsqu'il a parlé d'une subvention de 10 377 \$ pour Rogers Television, de 2 212 \$ pour Ford Canada et de 20 000 \$ pour Bacardi était Brampton—Springdale, une circonscription que Mme Dhalla connaît certainement très bien.

Le bon côté de ce changement est que vous pourrez regarder les contribuables dans les yeux et leur dire que nous ne gaspillons pas leurs impôts et que nous n'allons pas subventionner les multinationales. Je ne peux pas comprendre comment on peut s'opposer à un tel changement. Je sais que le rôle de l'opposition est de critiquer les politiques du gouvernement. Lorsque nous décidons de ne pas subventionner les multinationales et de préserver intégralement le

financement destiné au secteur à but non lucratif, comment peut-on s'opposer à ce genre de choses? C'est complètement absurde.

• (1055)

Le président: Merci. Il ne reste que deux noms sur la liste et si ce sont les noms des deux seules personnes qui veulent intervenir, nous pourrons passer ensuite au vote.

Nous allons donner la parole à M. Silva.

M. Mario Silva: Je serai très bref, monsieur le président.

Franchement, je n'ai jamais vu de ma vie autant d'hypocrisie et de stupidité. La réalité est que, premièrement, dans ma circonscription de Davenport, tous les groupes subventionnés sont à but non lucratif. Oubliions IDA, Wal-Mart et les autres. Ces gens n'auront rien. C'est une bonne chose. Cela ne nous pose aucun problème. La réalité est que ces organismes communautaires sont des organismes à but non lucratif. Ils ont besoin de ce programme. Ils ne sont pas en mesure d'embaucher eux-mêmes des étudiants.

M. Mike Lake: Ils obtiennent ces subventions, Mario.

M. Mario Silva: Non, parce qu'ils considèrent maintenant l'ensemble de la ville. Ils ne procèdent plus par circonscription. Ils sont en concurrence avec un plus grand nombre de personnes. Il y a à Toronto des quartiers très prospères qui n'ont peut-être pas besoin de ces programmes. Mais les circonscriptions comme la mienne, qui est une circonscription ouvrière, où il existe des tas d'organismes à but non lucratif qui travaillent avec les collectivités locales, doivent maintenant subir la concurrence de toutes les autres. Il est très probable que la moitié d'entre elles n'obtiendront rien, alors qu'elles avaient des subventions auparavant.

Ce ne sont pas de grandes entreprises. Je viens de vous dire que toutes les organisations qui ont obtenu des subventions dans ma circonscription sont à but non lucratif. La moitié d'entre elles, je le sais, ne bénéficieront pas de ces programmes l'été prochain.

M. Mike Lake: Ce n'est pas le cas partout.

M. Mario Silva: C'est ce qui va se passer, et nous avons besoin de ces emplois, parce que les organismes à but non lucratif ont des budgets limités. Ils n'auront pas les moyens d'embaucher des étudiants cet été.

Le président: Nous allons maintenant donner la parole à Mme Savoie et nous allons ensuite terminer par Mme Dhalla, et ensuite, passer au vote.

Mme Denise Savoie: Une dernière remarque. Je pense qu'on a trop simplifié la situation: il faudrait soit subventionner Wal-Mart, soit supprimer cette partie du programme. Le gouvernement aurait fort bien pu conserver tous les fonds consacrés à ce programme. J'ai regardé le dernier rapport et j'ai constaté que c'est ce qui avait été suggéré. Il n'avait pas été recommandé de supprimer une partie du programme. Le gouvernement aurait pu affecter intégralement ces fonds aux organismes à but non lucratif et aux gouvernements locaux, qui créent en fait d'excellents emplois.

Il me semble que les nouveaux critères, même si certains d'entre eux sont excellents, je le reconnais, sont vraiment trop restrictifs.

Le président: Merci. Madame Dhalla, vous pouvez faire un dernier commentaire et nous passerons ensuite au vote.

Mme Ruby Dhalla: Je veux simplement dire, pour terminer, que peu importe qu'il s'agisse d'organismes à but non lucratif ou de grosses entreprises comme à Brampton—Springdale, où ces organismes ont demandé des subventions et ont été en mesure d'embaucher des étudiants, le résultat final est que les étudiants canadiens ont pu travailler pendant l'été, occuper des emplois pour pouvoir payer leurs droits d'inscription, leurs études et d'autres choses essentielles. Si le gouvernement conservateur était vraiment sérieux à ce sujet, Mike, si vous étiez vraiment sérieux, alors vous auriez conservé le financement à son niveau antérieur pour être sûr que davantage d'organismes à but non lucratif puissent embaucher des étudiants.

En supprimant de 10 à 15 millions de dollars du budget du programme, il y aura de nombreuses entreprises à but non lucratif qui ne pourront pas embaucher d'étudiants. Le résultat final est que nous pouvons avoir autant de discussions partisans que nous voulons, mais il demeure que les étudiants canadiens ont été trahis par le gouvernement conservateur.

Le président: Très bien, nous allons en rester là pour les commentaires. Je vais maintenant mettre la motion aux voix.

(L'amendement est adopté.)

• (1100)

Le président: Pour la motion, on a demandé un vote par appel nominal.

(La motion modifiée est adoptée par six voix contre quatre.)

[Français]

M. Yves Lessard: Elle a le droit de voter? Non. D'accord.

Monsieur le président, j'ai une question. Je comprends que c'est adopté. Dans le cadre de ce débat, quelque chose de très important nous est apporté par les conservateurs qu'on ne peut pas négliger. Il s'agit des exemples d'attribution d'emplois d'été au sein d'entreprises multinationales qui n'avaient pas de raisons d'en avoir.

Monsieur le président, l'an passé, nous avons travaillé très sérieusement sur ce projet. Ma collègue en a parlé tout à l'heure.

Je vais compléter ma question, monsieur le président.

Je demande que les informations détenues par nos collègues nous soient apportées ici: identification des cas, décompte du nombre d'employés qui y ont eu droit et mention des périodes où cela s'est passé. Il faut qu'on soit en mesure de prendre ici des décisions appropriées. Pour éviter que le ministre soit induit en erreur, il faudrait qu'on en débattenne et qu'on connaisse la situation.

[Traduction]

Le président: Merci. C'est tout le temps que nous allons consacrer à cette question parce que nous avons des témoins à entendre.

J'invite les témoins à prendre place. Je vous demande de nous excuser. Nous allons légèrement dépasser l'horaire pour être sûrs d'avoir une bonne discussion.

J'invite les témoins à prendre place à la table.

Nous allons prendre une pause de 30 secondes pour qu'ils puissent faire certains changements et nous allons reprendre dans un instant.

• (1100)

_____ (Pause) _____

• (1105)

Le président: Conformément à l'article 108(2) du Règlement, nous poursuivons l'étude sur l'employabilité au Canada, et nous allons maintenant entendre notre dernier groupe de témoins.

Nous tenons à vous remercier d'avoir attendu patiemment que nous examinions des questions de régie interne; nous savons que vous avez probablement été invités à venir nous voir il y a quelque temps, et vous avez fait preuve d'une grande souplesse dans vos calendriers.

Nous allons donc commencer sans plus tarder. Chaque groupe disposera de sept minutes. Je vous le signalerai à mesure lorsqu'il vous restera deux et une minute, et nous ferons ensuite quelques tours de questions.

Je voudrais simplement souhaiter la bienvenue aux témoins. Je sais que nous avons M. Davis, de la Société canadienne de science de laboratoire médical; je vous invite donc à commencer.

Vous avez sept minutes, monsieur, et nous sommes heureux de vous accueillir aujourd'hui.

M. Kurt Davis (directeur général, Société canadienne de science de laboratoire médical): Merci, monsieur le président.

J'ai une formation de technologue de laboratoire médical et je suis également le directeur exécutif de la Société canadienne de science de laboratoire médical. Ma profession me passionne énormément et on pourrait presque dire que j'ai épousé ma profession, puisque mon épouse la pratique également.

La Société canadienne de science de laboratoire médical est l'organisme national de certification des technologues et des assistants de laboratoire médical au Canada. C'est aussi une société professionnelle bénévole, sans but lucratif, qui représente 14 000 professionnels de laboratoire médical travaillant dans pratiquement toutes les collectivités canadiennes.

Toutes les personnes qui sont ici dans la salle ont eu l'occasion de voir le travail qu'effectue notre profession à un moment de leur vie. Les technologues de laboratoire médical effectuent des analyses médicales sophistiquées sur le sang, les liquides corporels et sur à peu près tout ce qui est envoyé à un laboratoire. Les médecins utilisent les résultats de ces analyses pour évaluer la santé de leurs patients et prendre des décisions informées relatives aux traitements possibles. C'est nous qui travaillons derrière la porte à l'épreuve des biorisques sur laquelle est marqué « Défense d'entrer », et c'est la raison pour laquelle il y a beaucoup de gens qui ne savent pas ou ne comprennent pas ce que nous faisons.

J'aimerais vous faire part rapidement des résultats tirés récemment d'un sondage des élites qui montrait que, parmi les décideurs nationaux, plus de 60 p. 100 des représentants élus ne savaient pas que les technologues de laboratoire médical venaient au troisième rang des professions de la santé au Canada et deuxièmement, que près de la moitié d'entre eux ne savaient pas que 85 p. 100 des décisions médicales étaient fondées sur les résultats d'analyses de laboratoire.

Ce sondage nous a montré qu'il fallait faire davantage pour faire connaître à la fois aux représentants élus et à la population en général la contribution qu'apporte notre profession à la santé. Ce sont nos membres qui permettent tous les diagnostics effectués dans le système de soins de santé et le manque de sensibilisation des décideurs au rôle que jouent nos membres ne pourra qu'aggraver les problèmes de financement et de ressources humaines que nous connaissons déjà.

Avant de présenter nos remarques principales au comité, j'aimerais vous parler du cadre de réglementation de notre profession au Canada.

Les technologues de laboratoire médical sont réglementés dans six provinces: Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Québec, Nouveau-Brunswick et Nouvelle-Écosse. Dans les provinces où ils ne sont pas réglementés, les employeurs exigent habituellement une certification de la SCSLM comme condition d'emploi pour les TLM au Canada. La certification de la SCSLM est la norme de base que doivent respecter les technologues de laboratoire médical au Canada.

En 1999, notre conseil de la certification nationale a approuvé un nouveau processus en vue d'établir l'admissibilité des technologues de laboratoire médical formés à l'étranger aux examens de certification de la SCSLM. Le processus, appelé reconnaissance des acquis, comporte trois étapes. La première est une évaluation des attestations d'études par des experts de l'extérieur qui vérifient l'authenticité des documents et l'équivalence des études; la deuxième étape est la preuve de réussite à un examen de compétence linguistique et la troisième — l'étape la plus importante — est l'évaluation approfondie du programme de formation en laboratoire médical du pays d'origine, des acquis expérimentiels, du perfectionnement professionnel et de l'expérience de travail en science de laboratoire médical. C'est le personnel de la SCSLM du bureau national d'Hamilton qui est chargé du processus de reconnaissance des acquis.

Une fois les trois étapes passées avec succès, le demandeur est autorisé à passer l'examen de certification écrit de la SCSLM. Nous n'accordons jamais de certification à quelqu'un qui n'a pas réussi cet examen.

La pénurie actuelle et croissante de technologues de laboratoire médical au Canada a entraîné une augmentation de la demande pour ces professionnels, ce qui a lourdement sollicité les ressources limitées du service de certification de la SCSLM, étant donné que le processus et les clients exigent qu'on y consacre beaucoup de ressources.

À l'heure actuelle, un fort pourcentage des demandes de reconnaissance des attestations d'études proviennent de pays du Moyen-Orient et de pays en développement, où les normes sont considérablement différentes de celles de notre profession. La compétence linguistique et les normes et pratiques culturelles différentes posent des défis supplémentaires. Il est inquiétant de constater que moins de la moitié de tous les auteurs de demandes de certification comme TLM sont considérés admissibles aux examens de certification de la SCSLM. Il est encore plus inquiétant de voir que le taux de réussite des professionnels diplômés à l'étranger qui passent cet examen est sensiblement inférieur à celui des diplômés des programmes de formation canadiens accrédités.

Une étude récente montre que les demandeurs formés à l'étranger qui ont suivi un programme de transition avaient un taux de réussite comparable à celui des diplômés des programmes de formation canadiens accrédités. Il a également été constaté que la compétence linguistique est un facteur important de réussite.

Nous invitons le comité à reconnaître que l'intégration des professionnels formés à l'étranger dans la main-d'oeuvre canadienne est un problème grave pour toutes les professions de la santé, y compris pour les technologues de laboratoire médical. Nous sommes une des cinq professions de la santé prioritaires identifiées par le Comité consultatif des ressources humaines en santé et la SCSLM travaille en étroite collaboration avec Santé Canada et RHDSM sur un certain nombre d'initiatives visant à répondre aux besoins futurs

de ressources en santé humaine pour notre profession, y compris la situation des professionnels de la santé formés à l'étranger. La SCSLM s'est engagée à ce que leurs titres de compétence soient évalués de façon équitable et efficace, tout en préservant l'intégrité du processus national du processus de certification nationale.

• (1110)

Les obstacles qui s'opposaient à la certification des demandeurs, comme les exigences en matière de résidence et d'expérience de travail canadienne, ont été isolés et supprimés. La science de laboratoire médical est la seule profession de la santé à avoir mis sur pied un service centralisé d'évaluation des titres de compétence étrangers. Une vérification externe récente a conclu que notre processus était avant-gardiste et un modèle à suivre.

Il y a bien sûr place à des améliorations, mais la SCSLM, à titre d'organisation à but non lucratif, sera limitée dans le nombre des demandes qu'elle peut traiter si elle ne reçoit pas un soutien financier supplémentaire. Il est évident que la SCSLM a fait ce qu'elle devait faire. Nous nous réjouissons de la décision récemment annoncée d'attribuer 18 millions de dollars à la mise sur pied d'une agence de reconnaissance des titres de compétence étrangers. Mais il est évident que le gouvernement fédéral doit appuyer davantage les associations professionnelles bénévoles et à but non lucratif qui fournissent déjà ce service au système de santé du Canada. Ce sont les praticiens en poste actuellement qui financent ce processus. Il repose sur les technologues actuels. Nous craignons que la perte de membres due au départ à la retraite des baby-boomers ne mette en danger à l'avenir ce processus.

Nous aimerions vous inviter à examiner les recommandations suivantes: fournir des subventions ou une aide financière aux organisations bénévoles sans but lucratif qui dispensent des services de reconnaissance des acquis à l'échelle nationale en vue d'assurer la répartition équitable du fardeau sur ces organisations; accroître le financement des programmes de transition à temps plein; veiller à ce que les immigrants soient bien informés des exigences réglementaires applicables aux professionnels des soins de santé au Canada; veiller à ce que les immigrants soient bien informés des possibilités d'emploi pour les professionnels de laboratoire médical au Canada et, enfin, élaborer des outils d'évaluation linguistique et des cours pour les professionnels de la santé formés à l'étranger.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Davis, pour votre exposé.

Nous allons maintenant passer à la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières/infirmiers, qui est représentée par Mme Silas.

Vous avez sept minutes et je vous remercie d'être venue aujourd'hui.

Mme Linda Silas (présidente, Fédération canadienne des syndicats d'infirmières/infirmiers): Merci.

Je suis infirmière et présidente de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières/infirmiers. Nous représentons neuf syndicats d'infirmières de différentes régions du pays, sauf au Québec. Nous avons 135 000 infirmières. Comme je le dis toujours en blague, nous représentons les infirmières qui travaillent dans ce pays.

J'aimerais vous remercier de nous avoir donné l'occasion de présenter au comité notre point de vue sur l'employabilité. Vous avez entendu des professionnels de la santé le 21 septembre, et je vais prendre un instant pour remercier M. Allison d'avoir donné aux syndicats d'infirmières la possibilité de présenter leur point de vue sur cette question.

Les questions que nous soulevons ne vous sont pas étrangères. Nous apportons un point de vue différent de ceux que vous avez entendus ce jour-là au sujet des relations et des conditions de travail. Nous voulons plus particulièrement attirer votre attention sur la nécessité d'augmenter immédiatement les fonds consacrés aux stratégies de recrutement et de maintien en poste. J'insiste sur l'aspect maintien en poste, parce que, si nous ne réussissons pas à conserver le personnel actuel qui fournit des soins de santé, nous ne pourrions pas en recruter davantage. Il faut que le gouvernement fédéral joue un rôle important de coordination et de création de partenariats pour le changement.

Pourquoi nous entendre encore une fois? Le 11 décembre, Statistique Canada a publié sa première enquête sur la santé des infirmières. Les résultats n'ont pas surpris les infirmières ni les syndicats d'infirmières, et j'ajouterais qu'ils n'ont pas non plus surpris les employeurs du secteur des soins de santé. Vous en avez reçu un résumé, qui vous a été distribué ce matin.

Une infirmière sur cinq a plusieurs emplois, ce qui est deux fois le pourcentage des autres Canadiennes qui travaillent. Cinquante pour cent des infirmières déclarent avoir été blessées par des aiguilles. Trois infirmières sur dix souffrent de douleurs suffisamment graves pour les empêcher d'exercer leurs activités normales. Deux tiers des répondants déclarent que le manque de personnel est la raison pour laquelle les soins aux malades se dégradent.

Je mentionnerais, à titre d'information générale, que les infirmières représentent la première composante de la main-d'oeuvre au Canada, non seulement en raison de leur nombre mais à cause des besoins qu'elles comblent et de l'importance que nous attribuons à leur travail. Cela ne veut pas dire que nous pourrions régler tous les problèmes. Mais lorsqu'on renforce le personnel infirmier, cela a un effet sur l'ensemble du personnel du domaine des soins de santé.

Quarante pour cent des infirmières canadiennes auront le droit de prendre leur retraite au cours des cinq prochaines années. Pour compenser ces départs, il faudrait que 41 000 nouvelles étudiantes s'inscrivent dans les programmes de sciences infirmières. Il existe de nos jours environ 12 000 places dans ces programmes et 8 000 infirmières obtiennent leur diplôme chaque année. Vous pouvez donc constater que ce secteur va connaître des changements considérables.

Les heures supplémentaires qu'effectuent les infirmières représentent 10 000 emplois à temps plein. Elles font 18 millions d'heures supplémentaires par an. En 2005, les congés de maladie ont augmenté de 52 p. 100 par rapport à ce qu'ils étaient en 1987. Tout cela découle des graves compressions budgétaires introduites dans les années 1990. Nous n'allons pas lancer un débat sur les raisons de ces coupes; il fallait équilibrer les budgets, et nous l'avons fait. Mais c'est le secteur de la santé qui a subi la plupart de ces compressions. Il faut moderniser la formation dans le domaine de la santé et l'infrastructure. Les risques de décès des patients ont sensiblement augmenté et nous n'avons pas élaboré de plan pour l'avenir.

Depuis 1999, de nombreuses études ont porté sur l'aggravation de la pénurie de main-d'oeuvre dans le secteur de la santé. Ces travaux ont démontré l'existence d'une relation entre le milieu de travail, le maintien en poste du personnel et la sécurité des malades. Il faut maintenant lancer des initiatives visant à tester et à évaluer les stratégies de maintien en poste.

Les syndicats et les associations professionnelles travaillent à l'établissement de partenariats avec les employeurs en vue d'élaborer des projets en milieu de travail dans chaque province. Ces projets permettraient aux infirmières de parfaire leurs compétences afin de remédier à la pénurie importante d'infirmières en soins intensifs, tout

en demeurant dans leurs régions rurales et d'utiliser l'expertise des infirmières chevronnées pour leur permettre de faire du mentorat axé sur la formation de formateurs.

Nous souhaitons que ces micro-innovations bénéficient de l'appui de macro-ressources, comme le gouvernement fédéral. Il faut également modifier les politiques et les modèles de formation du personnel, pour ensuite les évaluer et les reproduire dans l'ensemble du pays.

Nous devons aussi nous attaquer au problème que soulève le travail à temps plein. Cinquante-trois pour cent des infirmières travaillent à plein temps. Pour les enseignants, ce pourcentage est de 85 p. 100. Les infirmières travaillent souvent à temps partiel, de façon occasionnelle, et doivent, bien sûr, compléter leur revenu en faisant des heures supplémentaires.

• (1115)

En 2002, le Conseil consultatif des ressources humaines en santé recommandait de faire passer à 70 p. 100 le pourcentage des infirmières travaillant à temps plein. Nous sommes loin d'avoir atteint ce chiffre. Des provinces comme la Saskatchewan, l'Î.-P.-É. et Terre-Neuve-et-Labrador perdent au moins 30 p. 100 de leurs nouvelles diplômées au profit d'autres provinces.

Il faut établir des partenariats fédéraux avec d'autres régions que Toronto ou Ottawa. Il faut établir des liens dans le domaine de la santé entre les provinces et les établissements locaux. La situation dans le domaine de la santé ne changera vraiment que si les employeurs locaux et les employés, dont l'immense majorité sont des infirmières, s'engagent dans cette voie.

En résumé, le Canada a besoin d'initiatives fédérales visant à appuyer les micro-innovations dans les lieux de travail et une approche pancanadienne à la planification des ressources humaines dans le domaine de la santé qui tienne compte des besoins, du maintien en poste, du recrutement, et qui facilite les partenariats entre les employeurs, les syndicats, les gouvernements et les associations professionnelles.

Thank you.

• (1120)

Le président: Merci pour cet exposé.

Nous allons maintenant passer à M. Buschman, à titre personnel.

Monsieur, vous avez sept minutes.

M. Louis Buschman (consultant, à titre personnel): Merci. C'est vraiment un honneur d'être invité à présenter mon point de vue sur cette question, et je vais immédiatement entrer dans le vif du sujet.

Étant donné que les incapacités ne font pas de discrimination, et que les incapacités physiques, mentales, affectives ou sensorielles peuvent toucher n'importe qui, n'importe quand, quels que soient son âge, sa race, son éducation ou sa situation sociale ou économique, je pense que nous devrions tous nous intéresser à l'employabilité des personnes handicapées.

Comme vous le savez maintenant, certaines incapacités sont de nature temporaire, d'autres sont permanentes; il est facile pour certaines de prendre des mesures d'adaptation alors que pour d'autres, cela est beaucoup plus difficile. Le fait est que chacun d'entre nous souffrira probablement d'une incapacité à un moment de notre vie. Je pense que d'autres témoins ont déjà mentionné tous ces chiffres et je ne vais pas reprendre ces statistiques.

Avant de poursuivre, je vais vous dire quelques mots de ma propre histoire. Je travaille depuis plus de 15 ans avec des personnes ayant des handicaps de divers types, tant en première ligne que dans l'administration. Dans mon poste actuel de consultant pour les questions d'emploi et d'incapacité, mon rôle consiste à faciliter les liens entre les personnes handicapées qui veulent travailler et les employeurs.

Pourquoi le gouvernement fédéral devrait-il s'intéresser à cette question? Parce que je crois, comme un certain nombre de témoins l'ont également expliqué, que les pénuries de main-d'oeuvre obligeront les employeurs canadiens de tous les secteurs, que ce soit le secteur public, le secteur privé ou le secteur à but non lucratif, à utiliser tous les talents, où qu'ils se trouvent, pour y remédier. À elle seule, l'immigration ne permettra pas de résoudre la pénurie de main-d'oeuvre et le relèvement de l'âge de la retraite obligera également les employeurs à mieux comprendre les mesures d'adaptation qu'il faut prendre à l'égard des travailleurs âgés.

Aux fins du présent exposé, l'employabilité s'applique à tous les éléments suivants: travail à temps partiel, à temps plein, temporaire, permanent ou saisonnier; contrat à court et à long terme, travail indépendant, possibilités d'emploi subventionné et Placement Carrière-été pour les étudiants.

Premièrement, l'employabilité pour les personnes handicapées ne concerne pas uniquement la capacité d'exécuter un certain nombre de tâches — même si c'est évidemment l'aspect le plus important et un facteur d'employabilité —, mais cela vise également la possibilité d'obtenir cet emploi, d'avoir accès à des programmes de formation reliées à l'emploi, accès à des sources de soutien visant à faciliter la recherche d'un emploi et le maintien en poste ainsi que d'autres services, comme les soins pour les personnes qui ont des handicaps physiques. Cela concerne également la fourniture d'aides techniques, l'accès à l'éducation, l'accès à des agents de perfectionnement professionnel, notamment à ceux qui comprennent la situation des travailleurs handicapés. Ces agents de développement professionnel existent tant dans les organismes privés et à but non lucratif que dans les centres d'orientation des collèges et universités.

D'autres aspects qui touchent l'employabilité comprennent le manque d'harmonisation des dispositions législatives entre les divers ministères et territoires provinciaux et fédéraux. L'employabilité consiste également à répondre aux besoins des immigrants et des minorités visibles ayant un handicap, à ceux des Autochtones, des travailleurs accidentés qui participent à des programmes de retour au travail, des étudiants handicapés, etc.

C'est une situation assez compliqué, mais je ne pense pas qu'elle devrait l'être autant. L'essentiel est que ces personnes veulent travailler et qu'il faut donc les aider à le faire. La plupart des gens veulent faire quelque chose et la plupart des employeurs veulent pouvoir embaucher les meilleurs candidats. Les personnes handicapées peuvent répondre en partie à ces besoins. Mais cela veut dire qu'il faut travailler tous ensemble pour que cela soit possible.

Que pouvons-nous faire pour que tous ceux qui peuvent travailler se trouvent un emploi? Étant donné que la plupart des solutions à la pénurie de main-d'oeuvre sont fondées sur une combinaison d'immigration et du report des départs à la retraite des travailleurs âgés, j'estime qu'il convient d'examiner un certain nombre de choses.

Tous les immigrants n'ont pas connu la guerre ou les troubles civils, loin de là, mais un bon nombre de ceux qui ont connu ces épreuves ont des problèmes de santé mentale qui n'apparaissent que lorsqu'ils s'établissent confortablement dans leur nouvelle vie. Il faut reconnaître ces problèmes de santé mentale et intervenir en mettant

sur pied des programmes qui permettent à ces personnes de continuer à travailler en réduisant au maximum les répercussions sur leur travail. Le gouvernement fédéral pourrait agir avec d'autres intéressés pour offrir des programmes appropriés à toutes ces personnes, quel que soit le lieu où elles résident.

On ne semble pas non plus beaucoup parler des mesures d'adaptation à prendre pour répondre aux besoins des travailleurs âgés, même si je sais qu'un groupe de travail a récemment été constitué et chargé d'étudier cette question. Le relèvement de l'âge de la retraite constitue certes une solution, mais il soulève également certains problèmes. Le principal problème vient du fait qu'avec l'âge, nous risquons davantage de souffrir d'un handicap ou d'une maladie chronique, d'une mobilité réduite et d'un handicap sensoriel. Là encore, il faudra élaborer des stratégies pour répondre à ces besoins. Je pense que le gouvernement fédéral peut jouer un rôle pour amener les divers intéressés à se réunir et à adopter une stratégie globale.

• (1125)

Le gouvernement fédéral pourrait également donner l'exemple, puisque c'est un des principaux employeurs au Canada, sinon le premier. Il faut également que les secteurs privé et à but non lucratif constatent que le gouvernement national valorise les capacités des personnes ayant un handicap. Si le gouvernement ne réussit pas à augmenter le pourcentage des handicapés parmi ses employés, les autres groupes d'employeurs recevront un message très négatif.

Cela dit, il y a de nombreux employeurs qui ont compris l'intérêt d'embaucher des personnes handicapées et qui le font activement. Il y a de grandes entreprises, comme les banques, mais il y a aussi un certain nombre de petits employeurs qui embauchent également des personnes handicapées, parce qu'ils reconnaissent l'utilité des talents que ces personnes apportent à leur entreprise.

Le gouvernement fédéral pourrait dans ce but mettre sur pied un programme de reconnaissance nationale qui viserait à récompenser les employeurs, quelle qu'en soit la taille, qui embauchent des personnes handicapées, un peu comme le fait RNCan.

Bien souvent, les gens d'affaires aiment apprendre de leurs pairs. Le gouvernement pourrait peut-être établir des partenariats avec des fédérations comme la Chambre de commerce du Canada, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et le Congrès du travail du Canada pour procéder à une analyse de rentabilisation et élaborer une stratégie de communication pour sensibiliser les intéressés à ces questions.

Il existe également des programmes de retour au travail pour les personnes souffrant de problèmes mentaux. Le Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health a publié un rapport qui décrit les mesures à prendre pour minimiser l'impact de la santé mentale sur le personnel.

Il faut également mettre en place des programmes d'intervention précoce pour dépister des éléments comme les problèmes d'apprentissage chez les jeunes enfants, et mettre en oeuvre des stratégies visant à minimiser leur impact sur l'employabilité des personnes concernées.

Enfin, il faut travailler avec les détenus et reconnaître les handicaps invisibles que l'on retrouve chez eux ainsi que chez les personnes ayant des antécédents criminels et élaborer une stratégie visant à aider ces personnes à améliorer leur employabilité et à réduire leur taux de récidive.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Buschman. Nous comprenons cela.

Nous allons maintenant passer à l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible au Canada.

Nous allons... sera-ce Mme Bose?

Mme Anuradha Bose (directrice exécutive et directrice de projet, Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible au Canada): Oui, comme les haut-parleurs.

Le président: Comme les haut-parleurs. Ce sont d'excellents haut-parleurs.

Et nous avons aussi Mme Pobric.

Merci d'être venues. Mesdames, vous avez sept minutes.

Mme Anuradha Bose: Merci

Good morning. Bonjour.

Merci, monsieur le président, pour votre aimable invitation, et à vous, M. Truelove, pour avoir facilité notre première visite ici.

Nous sommes ici par pur hasard: une rencontre improvisée dans un couloir du Parlement avec le député d'Edmonton—Mill Woods—Beaumont, une circonscription que je connais depuis longtemps par l'intermédiaire de son ancien détenu, l'honorable David Kilgour.

Je m'appelle Anu Bose. Je suis la directrice exécutive de l'Organisation nationale pour les femmes immigrantes et les femmes appartenant à une minorité visible du Canada. Ma collègue, Mirjana Pobric, m'accompagne aujourd'hui. Je parlerai et Mme Pobric répondra ensuite à vos questions. Nous sommes toutes les deux en mesure de parler d'expérience, parce que nous avons été victimes du syndrome des titres de compétence étrangers et du manque d'expérience canadienne.

[Français]

Nous sommes ici pour vous présenter les résultats du projet « Créer des opportunités d'emploi pour les femmes immigrantes au Canada ». Ce projet d'un an, qui se termine le 31 mars cette année, a été réalisé grâce à l'aide financière de Condition féminine Canada.

Dès le départ, nous aimerions souligner que les résultats présentés aujourd'hui ne sont pas scientifiques. Les résultats proviennent d'une série d'interviews réalisées avec des employeurs petits, moyens et grands, de rencontres publiques et privées, et de rencontres face à face entre les employeurs et les femmes immigrantes à Ottawa, Toronto, Montréal, Halifax, Calgary, Edmonton et Vancouver.

• (1130)

[Traduction]

Que veut dire l'employabilité pour les immigrants? L'éducation et la formation sont des moyens sûrs d'entrer au Canada. Soixante-dix pour cent de tous les immigrants adultes en Ontario — la province de choix des nouveaux arrivants — entrent au Canada avec des diplômes postsecondaires. Selon l'éditorial du *Globe and Mail* du 19 décembre de l'année dernière, la politique d'immigration fédérale est plutôt basée sur l'adaptabilité à long terme que sur une prévision des besoins du marché du travail. Une fois les immigrants admis, il est dans l'intérêt du Canada de s'assurer que leurs titres de compétence et leurs habiletés sont évalués de façon équitable pour qu'ils puissent trouver un emploi à la mesure de leurs aptitudes et de leurs qualifications.

L'ONFIFMVC a recueilli des témoignages de nouvelles arrivantes démontrant que cette cohorte d'immigrants plus qualifiés que jamais

connaissent toutefois une situation économique pire que celle de la cohorte précédente moins instruite. L'employabilité pour les immigrants signifie des emplois au bas de l'échelle, des salaires très faibles, peu de possibilités d'avancement et un travail non spécialisé — ou des contrats à court terme avec peu ou pas d'avantages sociaux dans un marché du travail flexible. Le sous-emploi est la malédiction des immigrants et nous sommes victimes de l'érosion des compétences et de ce que Jeffrey Reitz a appelé le gaspillage des cerveaux.

Le statut d'immigrant ou de nouveau Canadien est devenu un désavantage lorsqu'on essaie d'entrer sur le marché du travail canadien. Qu'est-ce qui empêche les immigrants d'être employables? L'ONFIFMVC a constaté que la faible employabilité des immigrants résulte d'un certain nombre de facteurs. Certains sont systémiques et d'autres sont fondés sur les préjugés individuels et l'ignorance.

Il y a la question qui fâche, celle des titres de compétence, dont on a déjà trop parlé. Nous regrettons la récente annonce du gouvernement fédéral concernant l'agence promise depuis longtemps, réduite maintenant à un rôle d'orientation, un travail que les petites agences font avec des ressources limitées. Nous ne voyons pas qu'on déploie des efforts concertés pour créer d'autres méthodes permettant d'évaluer les compétences et l'expérience de travail des immigrants dans leur pays d'origine ou dans des pays tiers.

Il y a la discrimination, souvent peu subtile, envers les immigrants parce qu'ils ont des noms à consonance étrangère ou parce qu'ils ont l'air différents, ou encore parlent ou s'habillent différemment des autres Canadiens. Trop d'immigrants ont été découragés après avoir été ignorés par le processus de sélection.

Il existe une tendance marquée dans les cercles des ressources humaines canadiennes à se demander si un candidat va s'adapter à l'organisation ou au ministère. Cela permet d'utiliser des critères très subjectifs pour évaluer la capacité du candidat, ce qui ne serait pas le cas si on insistait davantage sur des critères objectifs comme les aptitudes, la compétence et les réalisations. Il y a donc une prédisposition à embaucher des personnes qui viennent du même réseau ou des mêmes groupes démographiques.

Parlant de réseaux, les immigrants, même les immigrants instruits de classe moyenne, trouvent que leur capital intellectuel et social n'est pas transportable.

Il y a également la question des obstacles linguistiques. À leur arrivée, les nouveaux immigrants sont trop préoccupés par la nécessité de survivre pour pouvoir apprendre une nouvelle langue ou rafraîchir leurs connaissances; ils ne sont pas en mesure d'utiliser l'argent qu'ils apportent avec eux pour se lancer dans la coûteuse bataille du perfectionnement et du recyclage.

Vous avez certainement reçu notre mémoire, qui est très simple. Nous avons préparé à votre intention une liste de recommandations formulées par les employeurs et les immigrants réunis à une même table dans différentes villes. Nous espérons que vous prendrez le temps de les lire. Le rapport intégral est affiché sur notre site Web et nous en avons apporté quelques exemplaires ici qui sont à votre disposition.

Tout ce que veulent les immigrants et les immigrantes, ainsi que toutes les personnes qui appartiennent à des minorités visibles, est qu'on applique à tous les mêmes règles ou du moins qu'on leur donne la même possibilité qu'ont les Canadiens d'essayer de survivre.

Thank you. Merci pour votre indulgence.

• (1135)

Le président: Merci pour votre exposé.

Nous allons commencer par l'opposition comme nous le faisons habituellement, et nous allons faire des tours de cinq minutes.

Madame Dhalla, vous avez cinq minutes.

Mme Ruby Dhalla: Merci à tous nos témoins. Merci d'avoir pris le temps de venir devant le comité et de nous communiquer des points de vue et des renseignements fort utiles.

J'aimerais vous poser quelques questions. En raison des contraintes de temps, je vais peut-être simplement formuler les questions et vous pourrez tous ensuite y répondre.

Mais j'ai d'abord une question qui s'adresse à vous et à votre organisation, madame Bose. J'ai eu le temps de jeter un coup d'oeil à votre rapport sur les immigrantes et les femmes des minorités visibles et les obstacles auxquels elles font face. Tous mes collègues qui sont assis à cette table savent, parce que je l'ai mentionné très fréquemment, que je pense que la question de la reconnaissance des titres de compétence étrangers aura une grande influence sur la prospérité économique et la productivité de notre pays. Vous avez tout à fait raison, je pense, de parler de gaspillage de cerveaux. Il y a tellement d'individus pleins de talent qui viennent au Canada avec leurs espoirs, leurs rêves et leurs aspirations et qui se heurtent ensuite à de graves obstacles et qui en éprouvent une grande frustration.

On avait présenté une motion en 2005 qui recommandait la création d'un secrétariat de reconnaissance des titres de compétence étrangers qui aurait regroupé sous un même toit les 17 ministères différents pour veiller à ce que les efforts déployés soient coordonnés dans le but de rejoindre ces nouveaux immigrants, pour que leurs titres de compétence soient reconnus, pour qu'ils soient accrédités et, surtout, pour qu'ils puissent s'intégrer à notre main-d'oeuvre.

Ce secrétariat a été mis sur pied mais il y a eu ensuite la campagne électorale. Malheureusement, avec tous ces changements, les conservateurs qui avaient déclaré qu'ils créeraient une agence... mais ce n'est pas une question partisane, en fait, parce qu'elle touche de nombreux Canadiens.

Comme vous l'avez mentionné dans votre exposé, cette agence n'a pas été créée. Je voulais avoir votre point de vue ou celui de votre organisation sur ce que devrait être, d'après vous, la mission, le système de gouvernance ou l'infrastructure d'une agence comme celle-ci pour qu'elle soit utile aux personnes dont vous avez parlé.

Deuxièmement, je m'adresse à tous les témoins ici, nous sommes en train d'étudier l'employabilité. Si vous deviez nous proposer une recommandation, une recommandation qui serait transmise au gouvernement pour qu'il prenne des mesures pour réduire les obstacles auxquels font face les personnes qui cherchent un travail au Canada, quelle serait-elle?

Mme Anuradha Bose: Vous me demandez beaucoup, madame Dhalla, lorsque vous m'invitez à proposer une structure de gouvernance pour une agence gouvernementale, même si j'ai un doctorat en administration publique du R.-U.

Je crois que la question des titres de compétence est devenue une patate chaude pour les provinces et le gouvernement fédéral. L'agence de reconnaissance des titres de compétence, telle

qu'annoncée, représente une mesure extrêmement ambitieuse. Réunir les provinces et les organismes professionnels de réglementation, c'est un peu comme s'occuper d'un troupeau de chats. À mon humble opinion, pour qu'une telle agence agisse efficacement au palier fédéral, elle doit s'occuper de coordination et non pas de référence. Il y a déjà de nombreux groupes, la plupart à but non lucratif, qui font déjà ce travail de référence. L'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible au Canada aimerait que ces groupes puissent renforcer leur action grâce à des mécanismes de financement fédéraux plus favorables. Notre dossier montre que nous sommes en mesure de fournir des services de façon efficace et d'optimiser nos crédits.

Si vous me demandez de vous présenter une recommandation, je dirais que ce serait de démarrer le plus rapidement possible cette fonction de coordination, avant de voir le flux migratoire s'inverser. Comme vous le savez probablement grâce à vos contacts dans vos circonscriptions, il y a des gens du sous-continent asiatique, en particulier de l'Inde et de la Chine, qui retournent dans leur pays d'origine parce que leurs capacités sont mieux utilisées là-bas.

Merci.

• (1140)

M. Louis Buschman: Je ne peux pas vraiment parler au nom des groupes de minorités visibles, mais pour les personnes handicapées, je présenterais une recommandation prioritaire: à savoir créer un groupe de travail ou une table ronde nationale qui réunirait tous les intéressés pour parler des obstacles et rationaliser les diverses législations provinciales et territoriales et l'action des ministères. Il y a Statistique Canada, le Régime de pensions du Canada, RHDSC, le ministère du travail et divers autres ministères — fédéraux, provinciaux, territoriaux — qui doivent harmoniser leurs programmes.

Ce serait ma principale recommandation.

Le président: Merci.

C'est tout le temps dont nous disposons, madame Dhalla.

Nous allons passer à notre prochain intervenant.

Monsieur Lessard, vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Yves Lessard: Merci, monsieur le président.

Je veux aussi remercier nos invités d'être ici ce matin pour livrer leur message et leurs réflexions en ce qui concerne cet important sujet qu'est l'employabilité au Canada.

Je vais m'adresser d'abord à la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières/infirmiers. J'étais surpris d'entendre dans vos conclusions que vous vous attendez à plus de leadership en la matière de la part du gouvernement fédéral, alors que la santé est de compétence provinciale. Comme leader syndical, vous êtes sûrement au courant qu'au cours des ans, le gouvernement fédéral a fait des coupes en ce qui concerne le soutien aux programmes dans les provinces. La règle voulait qu'environ 25 p. 100 des transferts soient alloués au soutien des programmes, et après les coupes, particulièrement entre 1993 et 1997, cette proportion est passée à 15 p. 100. Présentement, le pourcentage est de 17,5 p. 100 environ, ce qui a créé cette pression sur les provinces, qui ont dû, effectivement, effectuer des coupes dans le domaine de la santé. Donc, on connaît le résultat maintenant.

L'autre aspect, c'est le manque de vision des différents gouvernements par rapport au vieillissement de la population. Cela accentue également la pression sur le système de santé.

Troisièmement, en ce qui concerne les coupes, on a procédé à deux niveaux: en coupant les services de soutien, d'entretien, etc., forcément, on a contribué à accentuer la pression sur les infirmières, parce que souvent les employés de soutien travaillaient en appui aux infirmières. Mon analyse m'amène à voir que c'est ce qui a occasionné beaucoup de départs d'infirmières, qui sont allées ailleurs, en Europe. En fait, au Québec, plusieurs sont allées en Suisse, en Belgique, en France. Dans le reste du Canada, plusieurs sont allées aux États-Unis. Vous en avez parlé, d'ailleurs.

Je voudrais comprendre pourquoi vous vous en remettez de nouveau au fédéral, alors que la solution ne semble pas se trouver de ce côté?

Par ailleurs, vous parlez des infirmières qui quittent leur travail, mais ce n'est pas seulement à cause de départs à la retraite. De quelle façon pourrait-on intéresser les infirmières qui ont quitté leur travail à y revenir?

Mme Linda Silas: Vous êtes très bien renseigné, monsieur Lessard.

En réponse à la question à savoir de quelle façon le gouvernement fédéral pourrait s'assurer d'avoir une force ouvrière stable en soins de santé et en soins infirmiers, notre solution serait d'aider les employeurs. Il ne s'agit pas de discuter de la gérance provinciale ou fédérale en matière de santé. Effectivement, les provinces gèrent les systèmes de soins de santé, mais le fédéral, avec les programmes de Ressources humaines et Développement social Canada, un des gros ministères au gouvernement fédéral, ne s'engage jamais dans la santé. Les infirmières n'ont pas droit à l'assurance-emploi, sauf dans le cas où elles doivent accoucher.

Alors, il y a des façons d'évaluer ces fonds et de les remettre à des employeurs pour établir des stratégies afin de retenir nos infirmières et tous nos employés du domaine de la santé, et d'avoir des lieux de travail plus sains. Nos lieux de travail en soins de santé sont les plus malsains qui soient. Nous avons le plus haut taux de maladies, de pénalités, etc.

Il s'agit donc d'aider les employeurs locaux en leur fournissant différents programmes pour leur donner des ressources autant pour pallier les handicaps et autres problèmes que pour régler la question de la rétention des employés.

• (1145)

M. Yves Lessard: Je vous comprends bien à cet égard, mais ne serait-ce pas se leurrer un peu?

Vous touchez un aspect important parce que dans le domaine de la santé, à la surprise générale, vous détenez le plus haut taux d'accidents et de maladies professionnelles. En ce qui a trait aux piqûres, vous l'avez dit, il est de 50 p. 100. Il y a des maux de dos, etc.

Il y a un autre phénomène qui se produit au Québec, mais j'ai pu le percevoir aussi ailleurs. À plusieurs endroits où il y a pénurie de médecins, les infirmières sont d'accord pour qu'on leur cède des actes médicaux qui relevaient jusqu'ici des médecins. C'est en train de se faire.

Qu'en pensez-vous? En fait, cela va accentuer la charge et la pression qui sont imposées aux infirmières. Je comprends que ce soit intéressant sur le plan professionnel. Je pense que c'est la voie à suivre pour venir en aide aux médecins. Donc, vous subissez la pression des deux côtés.

[Traduction]

Le président: Nous n'avons plus de temps, et je vous invite à répondre brièvement, madame Silas.

[Français]

Mme Linda Silas: La réponse est simple: c'est oui et non. Le changement ne se fait pas aussi facilement, et il y a aussi le reste des professions du domaine de la santé où les infirmières vont occuper des tâches. Il faut vraiment envisager des solutions. C'est pourquoi on a demandé à M. Allison de faire une présentation au comité. On a blâmé tous les gouvernements pour tous les problèmes des soins de santé durant les dernières décennies. Maintenant, on s'adresse à tous les paliers de gouvernement pour obtenir des solutions, et ça inclut le gouvernement fédéral.

[Traduction]

Le président: Merci.

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

Mme Denise Savoie: Merci.

Monsieur Davis, vous avez parlé du rôle que jouait votre association comme guichet unique d'évaluation et de certification. Pour revenir sur les questions que nous avons soulevées concernant le sous-emploi des travailleurs professionnels qui viennent au Canada, il semble qu'il y ait une grave lacune à l'étape précédant l'immigration. Je me demande si vous pensez que ces associations ont un rôle à jouer dans ce domaine. Comment remédier à cette lacune pour résoudre les problèmes qu'elle pose?

M. Kurt Davis: C'est la principale préoccupation que soulève ce processus. Nous voulons que les personnes qui décident de venir au Canada pour y exercer leur profession sachent et comprennent quel est le processus à suivre. De ce point de vue, cela fait plus de huit ans, je crois, que nous affichons cette information sur notre site Web.

Nous essayons constamment d'améliorer nos ressources en communications. De ce point de vue, nous sommes reliés à de nombreux organismes d'établissement des immigrants au Canada, ainsi qu'avec les différents paliers du gouvernement fédéral, pour faire en sorte que ces personnes puissent communiquer avec l'ordre professionnel concerné. Nous établissons également un certain nombre de contacts parce que nous sommes membres de notre association internationale.

Pourrait-on faire davantage? Sur notre liste de souhaits, nous avons pensé à élaborer un outil d'évaluation préalable qui pourrait être affiché sur Internet. Les personnes intéressées pourraient passer un examen qui ressemblerait à l'examen de compétences que nous utilisons actuellement. L'examen ne comprendrait pas les mêmes questions parce que ces questions constituent une liste protégée, mais ces personnes pourraient être évaluées en ligne et l'ordinateur les aiderait à prendre cette décision.

Sont-ils prêts à venir au Canada? Ont-ils des lacunes? Nous constatons que cette profession est pratiquée très différemment dans les différents pays, de sorte qu'il est possible qu'il leur manque un élément lorsqu'ils arrivent ici, et ils pourraient travailler avant de partir, chez eux, à acquérir cet élément.

Le processus d'évaluation peut commencer à distance. Les intéressés peuvent présenter leurs documents, se rendre à leur université et demander à celle-ci de nous envoyer les documents. Lorsque les immigrants sont déjà au Canada, ils doivent attendre très longtemps pour démarrer le processus, mais nous exigeons que les documents nous soient transmis par l'organisme dont ils émanent. Nous faisons beaucoup de photocopies.

Mme Denise Savoie: Merci.

[Français]

Madame Bose ou madame Pobric, voulez-vous répondre à la question?

[Traduction]

Mme Mirjana Pobric (coordonnatrice de projet, Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible au Canada): Je vais répondre à cette question.

Au cours de la discussion au sujet de ce projet que nous avons terminé récemment, nous avons parlé librement avec les employeurs et nos immigrantes. Nous nous intéressons bien évidemment à la situation des femmes. Nous avons été heureuses d'apprendre que nous faisons tous les deux face aux mêmes obstacles lorsqu'il s'agissait d'intégrer pleinement les immigrantes à la main-d'oeuvre canadienne.

Du point de vue d'une nouvelle Canadienne, à la fois personnellement et par rapport à ce que souhaitent mes nombreuses amies immigrantes, nous ne voulons pas que les normes soient assouplies. Nous aimons ce pays pour ce qu'il est. C'est la raison pour laquelle nous l'avons choisi. Mais nous rencontrons encore bien souvent des obstacles du genre « faites comme nous ou alors ».

Voici un exemple des obstacles auxquels nous faisons face. J'ai subi des examens de sang dans mon pays d'origine. J'en ai subi également au cours de mes visites régulières en Italie et j'ai dû subir un autre examen ici. Ce sont des spécialistes qui ont procédé à ces examens, ce ne sont pas n'importe qui, ce sont des personnes compétentes. Il arrive parfois que nous faisons face à des obstacles qui sont placés par des organismes professionnels de réglementation qui veulent ainsi préserver, disons, le privilège ou le statut exclusif de certaines professions. Ils ne s'occupent pas vraiment de faire respecter certaines normes. C'est, d'après moi, le problème que pose la reconnaissance des titres de compétence étrangers.

• (1150)

Mme Denise Savoie: Alors comment le résoudre? Il y a des associations professionnelles et il y a le problème que vous venez de mentionner. Il faut préserver certaines normes mais il faut également accueillir les autres et ne pas être trop restrictif.

À qui incombe cette responsabilité? Nous avons entendu dire que l'organisme de reconnaissance dont ont parlé les conservateurs va finalement n'être qu'un organisme d'orientation; cela ne réglera pas vraiment les problèmes importants que pose la certification.

Mme Mirjana Pobric: La première chose à faire est d'évaluer les compétences des candidats à l'immigration. Il est vraiment inutile, et c'est du gaspillage, d'attendre que les gens soient arrivés au Canada pour commencer à le faire. Cela serait également plus équitable à l'égard des candidats à l'immigration pour qu'ils puissent prendre une décision éclairée au sujet de ce qu'ils seront obligés de faire s'ils décident d'immigrer. Cela doit se faire aux toutes premières étapes du traitement de la demande d'immigration, parce qu'il est inutile de le faire avant que le candidat ait obtenu son visa de résident permanent. Celui-ci aura déjà en fait dépensé beaucoup d'argent. C'est un fardeau financier.

M. Kurt Davis: Nous avons eu beaucoup de succès avec nos programmes de transition. Je ne dirai jamais assez de bien des programmes de transition. Ils donnent les résultats recherchés. Nous avons besoin de tous ces gens qui veulent venir chez nous. Nous ne pouvons pas vraiment nous permettre de les rejeter. Nous en avons vraiment besoin.

Le président: Merci.

Monsieur Lake, vous avez cinq minutes.

M. Mike Lake: Je vais commencer par vous remercier tous d'être venus aujourd'hui.

Madame Pobric, vous avez fait un excellent commentaire sur la nécessité d'évaluer ces personnes avant qu'elles n'arrivent ici. C'est le commentaire que je fais lorsque je suis confronté à la frustration des gens qui disent qu'ils auraient bien aimé que quelqu'un leur explique tout cela avant qu'ils n'arrivent ici. C'est une question importante.

En fait, je vais commencer par remercier toutes vos organisations. Il semble que vous soyez tous conscients de la nécessité de faire davantage. La question du bureau de reconnaissance des titres de compétence étrangers est une question intéressante. Nous avons tenu deux séances aujourd'hui et entendu des points de vue et des idées très différentes sur la façon d'améliorer le système.

Je pense que cela fait ressortir un peu, madame Bose, ce dont vous parliez, l'importance du bureau de reconnaissance des titres de compétence étrangers et peut-être certaines de vos préoccupations. Je ferais toutefois remarquer que ce bureau a été conçu en se fondant sur les commentaires des intéressés, et, bien sûr, ils ont toutes sortes d'idées à ce sujet. La plupart des intéressés ont déclaré que la création de ce bureau de reconnaissance constituait une mesure très positive. Par exemple, le Conseil canadien des chefs d'entreprise a parlé des mesures constructives que constituaient les programmes de travailleurs étrangers temporaires et le bureau de reconnaissance. Le Conseil canadien des ingénieurs professionnels a été très heureux de la création de l'organisme de reconnaissance. Je tiens à souligner qu'il s'agit de communication d'information, de référence, d'orientation, et qu'une des choses qui a été mentionnée est ce manque d'information dont vous avez parlé.

Je dirais que la coordination... Je ne sais pas très bien, il est possible que vous donniez à ce terme un sens différent de celui que je lui donne, mais je pense qu'il faut qu'il y avait de la coordination entre tous ces intéressés. L'idée est que ce bureau de reconnaissance pourra communiquer avec les immigrants, leur parler une fois qu'ils seront arrivés ici; ce sera un organisme d'accueil central qui pourra ensuite orienter les divers intéressés vers les organismes qu'ils doivent contacter. C'est là un des défis. Les gens ne savent même pas à qui s'adresser. C'est donc une mesure positive.

Mme Dhalla a parlé de ses préoccupations et d'une motion qui a été présentée à la dernière minute avant l'élection de 2005 — en juin, sans doute, soit cinq mois avant l'élection. Je rappellerais à Mme Dhalla qu'il y a eu pendant 12 ans un gouvernement la plupart du temps majoritaire et qu'il y a beaucoup de gens de ma circonscription qui se plaignent qu'il ne s'est rien fait pendant ces 12 années. Nous avons pris tellement de retard qu'il faudra beaucoup de temps avant de remédier à ces années d'inaction. C'est peut-être plus une déclaration qu'une question.

Monsieur Davis, j'aimerais avoir vos commentaires. Pour votre organisation, que signifie exactement ce bureau de reconnaissance? Quelle est son importance par rapport aux problèmes dont vous avez parlé?

•(1155)

M. Kurt Davis: Il y a quelques commentaires qui me viennent à l'esprit. Le premier serait de créer un centre d'information auprès duquel nos représentants, qui examinent ces demandes à l'étranger, pourraient obtenir des renseignements cohérents et fiables. Nous constatons que, bien souvent, les personnes qui conseillent les immigrants dans leurs différents pays d'origine n'ont pas toujours accès à l'information dont ils ont vraiment besoin. Les gens de l'étranger ont besoin d'avoir accès à un tel centre. Ils font de leur mieux avec ce qu'ils ont, mais ils ne peuvent pas demander aux différents ordres professionnels ce qu'il faut faire. Il faut qu'ils puissent s'adresser à un centre d'information.

Deuxièmement, je pense que ce centre devrait également transmettre les bonnes pratiques, diffuser de l'information et faciliter le partage des ressources. Je ne pense pas qu'il faille réinventer la roue. Nous travaillons de cette façon depuis 1999. Notre processus est bon. Il a été validé par des vérificateurs externes. Je serais très réticent à ce que quelqu'un arrive pour reprendre cette responsabilité et dise: « Voilà ce que nous allons faire, parce que je ne suis pas très sûr que ce que vous faites soit très bon pour la profession ».

Il ne faut donc pas réinventer la roue. Partageons nos ressources et rentabilisons nos efforts.

M. Mike Lake: Je pense que c'est ce que nous disent constamment les intéressés.

J'aimerais m'adresser un instant à Mme Silas. Vous avez notamment parlé de ce pourcentage d'infirmières à temps plein par rapport à celui des infirmières à temps partiel. Je connais beaucoup d'infirmières, ce sont mes amies, et un bon nombre d'entre elles travaillent à temps partiel. Elles travaillent peut-être à des moments différents mais elles aiment cette façon de travailler. Cela leur offre une certaine souplesse qui leur permet de s'occuper de leur famille, par exemple. C'est donc une façon de travailler qu'elles ont choisie.

Dans le cadre de votre recherche, avez-vous fait une étude pour savoir quel était le pourcentage de vos membres qui voulaient vraiment travailler à temps partiel?

Le président: Le temps est pratiquement écoulé, mais je vais vous laisser terminer ce sujet.

Mme Linda Silas: Sur cet aspect, je ne suis pas une syndicaliste très populaire parce que je demande à mes membres s'ils voudraient quand même avoir un travail à temps partiel s'il n'y avait pas d'heures supplémentaires. Nous faisons 18 millions d'heures supplémentaires — cela représente 10 000 emplois à temps plein. Une infirmière sur cinq occupe plusieurs emplois, de sorte qu'elles n'ont pas qu'un seul emploi à temps partiel.

Les provinces ont fait différentes choses. Le Manitoba, par exemple, a examiné le pourcentage de 70 p. 100 qui est recommandé pour le travail à temps plein — et ce pourcentage de 70 p. 100 correspond à la direction; le but est de stabiliser la main-d'oeuvre. Cela n'existe pas dans le domaine de la santé. Dans votre province, par exemple, le pourcentage des infirmières à temps plein est de 36 p. 100. Pouvez-vous imaginer un bureau avec 36 p. 100 de travailleurs à temps plein? Et c'est en Alberta qu'il y a le plus d'heures supplémentaires à effectuer, rémunérées ou non. C'est donc très inquiétant.

Pour en revenir au Manitoba, les responsables ont constaté, après avoir fait un sondage auprès des infirmières et des employeurs, qu'ils avaient besoin de 67 p. 100 d'infirmières à temps plein. Le Nouveau-Brunswick, ma province d'origine, atteint aujourd'hui 72 p. 100, parce qu'elle a voulu attirer de jeunes infirmières. Les jeunes

infirmières ont dit qu'elles avaient besoin d'emplois à temps plein, et que, si elles ne les obtenaient, elles étaient prêtes à aller en Nouvelle-Écosse pour en avoir. Le pourcentage est donc passé à 72 p. 100. Il n'y a pas dans cette province de travailleurs occasionnels, seulement des infirmières à temps plein ou à temps partiel.

Posez-leur la question: si demain il n'y avait plus d'heures supplémentaires, pourriez-vous vivre avec un demi-salaire?

Le président: Nous allons passer à M. Merasty pour cinq minutes.

M. Gary Merasty: Merci, monsieur le président.

Ces derniers mois, nous avons beaucoup parlé d'employabilité, le sujet que nous sommes en train d'étudier. On retrouve dans ces discussions un thème récurrent, celui d'une grave pénurie de main-d'oeuvre. La Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, qui n'a pas comparu comme témoin devant le comité, parle du fait qu'environ 50 p. 100 de ses membres vont pouvoir prendre leur retraite d'ici cinq ans. Pour les infirmières, je crois que vous avez parlé de 40 à 50 p. 100.

À mon avis, un des problèmes que nous avons rencontrés, ou le principal problème — et je crois que vous y avez fait allusion, madame Silas —, est l'isolement des ministères, le fait qu'ils ne se parlent pas au même niveau. Il y a ensuite l'obstacle supplémentaire que constituent les compétences provinciales et fédérales.

Il me semble que nous en sommes arrivés à un moment crucial et c'est ce que l'on nous a dit. Les personnes âgées, les travailleurs étrangers, les Autochtones, les femmes, la reconnaissance des capacités que possèdent les personnes handicapées dans le but de renforcer leur participation à la main-d'oeuvre, ce sont tous là des éléments dont nous devons nous occuper.

Nous avons parlé du programme d'emplois d'été pour les étudiants. Bien conçu, ce programme constitue effectivement un moyen d'agir. Qu'il s'agisse du secteur privé ou public — et oui, il y a peut-être des entreprises du secteur privé qui peuvent le faire seules —, il faut faire quelque chose, parce que cette pénurie touche tout le monde.

La question que j'aimerais poser dans ce contexte — et c'est une question très chargée — est la suivante: si vous deviez prendre en priorité une ou deux mesures visant à augmenter la main-d'oeuvre dans votre région ou votre profession particulière, quelles seraient-elles?

Je vais demander à M. Davis ou à Mme Silas de répondre en premier.

•(1200)

M. Kurt Davis: Je pense que notre priorité absolue serait d'attribuer des ressources supplémentaires pour accélérer le processus d'examen des acquis. Il est vrai que ce processus est très lourd. Nous ne pouvons pas nous permettre de demander des frais correspondant aux coûts réels, parce qu'ils seraient bien trop élevés pour les candidats. Nos membres paient la plus grande partie de cette facture. Si nous demandions des frais correspondant à nos coûts réels, il faudrait sans doute multiplier par trois ce que nous recevons à l'heure actuelle.

L'autre élément essentiel serait de poursuivre le dialogue pour coordonner tous ces organismes publics. Nous devons élaborer une solution canadienne. Nous devons élaborer une solution pour les professionnels de la santé formés à l'étranger. Nous avons besoin, en particulier dans notre profession, de privilégier la communauté autochtone, parce qu'il y a là une lacune bien documentée.

Nous allons devoir admettre, du moins dans les professions de la santé, qu'il existe une pénurie mondiale de travailleurs et que, si le Canada ne réagit pas, il va très durement ressentir les conséquences de l'attrait qu'exercent les États-Unis. Compte tenu de sa situation, ce pays pourrait d'un seul coup absorber entièrement la totalité de la main-d'oeuvre de notre profession. Il faut faire quelque chose.

Il y a déjà le braconnage auquel se livrent les provinces. Cela se fait en ce moment. Malgré toutes les règles et tous les discours, c'est ce qui se passe actuellement. Il faut essayer de prendre des mesures intelligentes et faire vraiment quelque chose.

Mme Linda Silas: J'ajouterais simplement que la solution est fort simple. Cela vaut pour tous les employeurs. Il faut stabiliser la main-d'oeuvre, lui offrir un environnement de travail stable et adopter une approche équilibrée.

Nous parlons à nos infirmières et aux autres travailleurs de la santé. Il faut commencer à penser qu'il faudra travailler après 55 ans. Ce n'est pas l'âge d'or. Notre main-d'oeuvre est en train d'évoluer et nous devrions faire également évoluer les conditions de travail. Comme M. Lake l'a mentionné, elles veulent du travail à temps partiel. Pourquoi? Parce qu'elles veulent avoir une certaine souplesse. Elles ont des familles ou elles sont près de l'âge de la retraite, elles veulent faire autre chose. Nous devons faire preuve de souplesse et nous devons nous occuper des prestations familiales et des garderies.

M. Kurt Davis: J'ajouterais à cela qu'avec la nouvelle façon dont les pensions de retraite sont calculées, pour la plupart des travailleurs de la santé, on se base sur les trois dernières années de salaire pour calculer le montant de la pension de retraite. Il faudrait modifier cela pour que ces travailleurs puissent continuer à travailler à temps partiel, selon un horaire restreint.

Ma femme a 55 ans. Elle sera grand-mère en août prochain. Elle ne veut pas travailler les fins de semaine, faire des postes, travailler de nuit, dans les différents services, comme elle le faisait quand elle avait 20 ans.

Mme Linda Silas: Vous aussi allez être grand-père.

M. Kurt Davis: Oui, je le crains.

M. Gary Merasty: Reste-t-il encore un peu de temps?

Le président: Quelques secondes.

M. Gary Merasty: Je m'arrête alors.

Le président: Pour conclure, pour terminer, j'aimerais poser quelques questions.

Monsieur Davis, vous avez parlé d'un programme de transition dont s'occupe, je le suppose, l'industrie ou votre domaine particulier, à titre d'exemple. J'ai deux questions. Pouvez-vous me le décrire un peu plus et deuxièmement, vous avez parlé plus tôt d'essayer d'obtenir l'aide de l'industrie, est-ce le genre de choses dont vous avez parlé, obtenir un appui pour ce genre de programmes?

Je demanderais ensuite aux autres organisations si elles ont mis sur pied des programmes de transition de ce genre.

M. Kurt Davis: Il y a essentiellement deux types de programmes de transition. Le premier type consiste à se familiariser avec la pratique et avec la profession, et c'est principalement un cours de préparation aux examens. L'autre type de programme qui existe au Canada dans notre profession est davantage axé sur l'examen des lacunes et des insuffisances individuelles. On se base sur l'évaluation des acquis qui a été faite auparavant pour évaluer les besoins du candidat et les lacunes à combler.

Lorsqu'un candidat a de trop nombreuses lacunes, il n'est pas possible de les combler grâce au programme de transition; il doit reprendre ses études. Ces études sont offertes par des collèges communautaires. Il y en a deux en Ontario, un en C.-B. et il y en a eu un pendant un an en Alberta qui a offert ce cours pendant une session.

Jusqu'ici, les collègues ont obtenu du financement de RHDSC à titre de projet pilote. C'est cependant le financement permanent qui manque. On leur offre du financement pendant quelques années et tout à coup, ils doivent s'autofinancer. Là encore, il y a cette question du coût que cela représente pour l'immigrant récemment arrivé. Le coût réel est bien supérieur — j'ai entendu parler de 8 000 \$ à 10 000 \$. Les nouveaux arrivants ne peuvent pas payer une telle somme.

Il faudra donc trouver d'autres mécanismes de financement pour accorder un appui financier permanent à ces organismes. C'est un élément essentiel pour l'avenir.

L'autre élément est celui du financement dont aurait besoin notre bureau pour faciliter le travail qu'il faut faire en matière d'évaluation des acquis. Nous avons mis au point les mécanismes. Ils fonctionnent bien. Nous pourrions accélérer les choses si nous avions davantage de fonds.

● (1205)

Le président: Merci.

Madame Silas.

Mme Linda Silas: Dans le domaine de la santé, il y en a très peu qui s'adressent aux immigrants, mais il y a un programme pour les Autochtones, l'initiative sur la participation des Autochtones à la main-d'oeuvre lancée par RHDSC, et il faut examiner ce programme et l'étendre. C'est une autre façon de donner aux employeurs locaux une petite aide pour les aider à intégrer les Autochtones dans un programme de formation pour qu'ils puissent ensuite obtenir des emplois à temps plein; je pense qu'on pourrait procéder à la même analyse pour les immigrants qui veulent travailler dans le domaine de la santé.

Le président: Madame Bose.

Mme Anuradha Bose: J'aurais simplement deux commentaires. Le premier est de rappeler au comité que 85 p. 100 de la main-d'oeuvre canadienne travaille dans des industries ou des professions non réglementées. Par conséquent, les immigrants qui arrivent, et moi aussi, pourrions entrer dans une profession non réglementée, mais qui serait régie par un ordre ou une guilde quelconque.

Deuxièmement, il serait très utile que les provinces, le gouvernement fédéral, mettent sur pied un établissement de prêt assez souple qui faciliterait le recyclage ou le perfectionnement. C'est quelque chose qui serait très utile.

Toutes nos recommandations sont dans le mémoire. Je vous remercie.

Le président: Je remercie les témoins d'être venus aujourd'hui. Nous apprécions l'aide que vous nous avez apportée pour effectuer cette étude de l'employabilité. Merci et bonne journée.

Je demanderais aux trois ou quatre membres du comité qui sont encore ici d'examiner leurs documents pour que nous puissions en parler à la séance de jeudi, et indiquer à la greffière comment nous voulons poursuivre notre étude de l'employabilité.

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.