



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 032 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 2 avril 2012

—
Président

M. Ed Komarnicki

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

Le lundi 2 avril 2012

• (1535)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Bonjour. La séance est ouverte.

J'aimerais rappeler aux membres du comité que nous recevons un seul groupe de témoins aujourd'hui. Je propose alors qu'après les déclarations, il y ait des séries de questions de sept minutes. Nous terminerons de 10 à 15 minutes plus tôt, selon les questions. Mme Hughes voudrait faire observer un point à propos des travaux du comité. Nous l'aborderons avant de lever la séance.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à James Knight de l'Association des collègues communautaires du Canada. Je présume que vous serez le premier à faire une déclaration.

Nous recevons aussi Nobina Robinson, directrice générale, et Ken Doyle, directeur des Politiques, chez Polytechnics Canada. Je vous remercie d'être venus. Vous ferez la deuxième déclaration.

Nous accueillons également Herb O'Heron, directeur, et Greg Ferguson, directeur des Affaires publiques, de l'Association des universités et collègues du Canada. D'après ce que j'ai compris, vous avez un diaporama à nous présenter.

Je vous invite d'abord à faire vos déclarations. Ensuite, chaque parti posera des questions sur vos exposés ou tout autre sujet d'intérêt.

Nous allons commencer par l'Association des collègues communautaires du Canada. Monsieur Knight, vous avez la parole.

[Français]

M. James Knight (président-directeur général, Association des collègues communautaires du Canada): Merci, monsieur le président. Je vous remercie de votre invitation à comparaître devant vous aujourd'hui.

[Traduction]

Nous sommes très heureux d'être ici et nous vous félicitons d'avoir entrepris cette étude.

L'étude en question comporte deux volets. Premièrement, il s'agit de combler les lacunes en matière de compétences. Le deuxième volet semble porter sur les pénuries de main-d'oeuvre dans les emplois peu spécialisés. Notre mandat consiste à permettre aux personnes qui n'ont pas de compétences de se spécialiser. Voilà pourquoi je vais m'attarder au premier volet de votre étude plutôt qu'au second.

Nous sommes la voix des collègues, des cégeps et des écoles polytechniques publiquement financés du Canada. Nous avons certains membres en commun avec Polytechnics Canada, dont des représentants sont ici aujourd'hui. Nous représentons 150 établisse-

ments qui comptent le nombre remarquable de 1 000 campus un peu partout au pays.

Le Canada est confronté à deux réalités qui justifient la présente étude. Premièrement, dans notre économie du savoir, les milieux de travail sont de plus en plus imprégnés de technologies. Comme j'aime à le répéter, ce BlackBerry comprend davantage de technologie informatique que la navette Apollo 13. Cela me renverse, mais je sais que c'est exact.

Dans pratiquement tous les secteurs, les postes de premier échelon nécessitent une connaissance approfondie de systèmes complexes: 70 p. 100 des nouveaux emplois de nos jours exigent un diplôme postsecondaire. Nous croyons que ce chiffre va passer à 80 p. 100. Notre taux de diplomation postsecondaire étant de 60 p. 100, il y a manifestement un écart à combler.

La deuxième réalité, c'est que le Canada est confronté à un déficit démographique débilant. Notre population vieillit rapidement. Mon expérience personnelle le confirme. On constate un exode du marché du travail de proportion endémique, car des millions de baby-boomers partent à la retraite. En 2011, le premier baby-boomer a eu 65 ans.

Nous croyons que l'immigration est une solution à notre problème, mais en fait, ce n'est qu'une toute petite partie de la solution. Même en tenant compte de l'immigration, le taux de participation au marché du travail canadien passera d'un peu plus de 60 p. 100 à un taux de 40 p. 100. Je ne veux pas entrer dans les détails, mais il s'agit d'un recul gigantesque du taux de participation au marché du travail. Cette statistique entraîne des conséquences étendues.

Dans une certaine mesure, la faible reprise depuis la récession de 2008 a masqué la pénurie actuelle de travailleurs très qualifiés. Néanmoins, les chefs d'industrie ont exprimé de grandes préoccupations au sujet des pénuries de compétences et de travailleurs.

Récemment, le *Globe and Mail* a signalé que deux tiers des cadres d'entreprises canadiens ayant participé à un sondage ont déclaré avoir de la difficulté à trouver des employés qualifiés. Selon le tiers d'entre eux, la pénurie de main-d'oeuvre est si grave qu'elle empêche leurs entreprises de prendre de l'expansion au rythme souhaité.

Il y a à peine deux semaines, la Chambre de commerce du Canada a annoncé les 10 principaux obstacles à la compétitivité. La crise du capital humain vient au premier rang. C'est la priorité absolue pour 2012.

Je peux vous donner certaines statistiques, même si vous en avez probablement déjà entendu de nombreuses. Le secteur de la construction s'attend à avoir besoin de 325 000 travailleurs qualifiés d'ici 2019. Le secteur des technologies de l'information et des communications prévoit qu'il faudra 106 000 analystes, techniciens et consultants d'ici 2017. L'industrie minière aura besoin de 65 000 opérateurs et gestionnaires d'industries primaires.

Nous pesons nos mots lorsque nous affirmons qu'à moins d'un changement, d'ici 10 ans, les employeurs n'arriveront pas à trouver de candidats qualifiés pour les 1,5 million de postes vacants, tous secteurs confondus. Peut-être que ce sera un peu plus ou un peu moins, mais cette statistique est pertinente et valable.

En ce moment, 2,2 millions de Canadiens de 25 à 64 ans n'ont pas de diplôme d'études secondaires, et 40 p. 100 des adultes ont des problèmes d'alphabetisation. La solution réside surtout dans les collèges qui offrent des programmes de mise à niveau permettant aux adultes d'obtenir un diplôme d'études secondaires et de faire des études postsecondaires.

• (1540)

Les collèges, instituts, écoles polytechniques et cégeps excellent à offrir une éducation accessible et rentable au niveau postsecondaire ainsi qu'un apprentissage continu, ce qui est d'une importance capitale. Ces établissements ont la capacité unique d'encadrer les personnes marginalisées pour qu'elles se rendent jusqu'à la diplomation et à l'emploi.

Malgré l'économie léthargique, plus de 90 p. 100 des étudiants au collégial se trouvent un emploi six mois après avoir terminé leurs études. Nous avons un très bon taux de placement de nos diplômés, qui se trouvent des emplois stables.

Nous nous efforçons beaucoup d'offrir une mise à niveau pour que les apprenants adultes marginalisés acquièrent les compétences essentielles. Nous avons des partenariats solides avec les employeurs pour que nos programmes soient adaptés aux compétences exigées sur le marché du travail.

Nous avons consulté les délibérations de vos réunions précédentes, prêtant attention aux données sur le marché du travail. Nous estimons qu'il y a un besoin à l'échelle nationale. Nous travaillons à entretenir des relations très étroites avec les employeurs locaux en vue d'anticiper les besoins et de répondre à la demande actuelle.

L'acquisition de compétences essentielles, dont il a été question lors de votre dernière séance, constitue une dimension très importante de l'employabilité. C'est particulièrement efficace pour les personnes marginalisées. Les étudiants comprennent les applications réelles des éléments appris. Des investissements modestes dans la mise à niveau des compétences essentielles, comme la compréhension de documents, la pensée critique et la résolution des problèmes, peuvent stimuler considérablement la productivité.

Le budget de 2012 a souligné l'importance d'établir un lien entre la mise à niveau des compétences et l'offre d'une forme d'aide aux étudiants des Premières nations dans les réserves. Ce modèle pourrait avoir une application élargie.

Pour vous expliquer plus en détail notre collaboration avec le secteur privé, je dois indiquer que les comités consultatifs des programmes collégiaux, qui sont composés d'employeurs locaux, établissent et actualisent le programme de cours pour s'assurer que les diplômés collégiaux disposent de connaissances de pointe et de compétences pratiques dont les employeurs ont besoin. Un partenariat solide avec les employeurs permet également aux collèges d'offrir des occasions de placement et de stage, une

approche clé pour s'assurer que les diplômés sont prêts pour le marché du travail. Comme je l'ai dit, nous avons un taux de placement supérieur.

Nous effectuons beaucoup de recherche appliquée. Notre économie repose surtout sur les PME. En fait, 98 p. 100 des entreprises canadiennes sont des PME, et les collèges collaborent étroitement avec celles-ci pour répondre aux besoins en matière de recherche appliquée. Je crois que la contribution des collèges est importante, car le gouvernement du Canada a commencé à l'appuyer.

L'immigration accrue constituera une partie de la solution aux problèmes de pénurie de compétences. Nous assumons un rôle en appuyant l'intégration des immigrants au marché du travail. En fait, notre association collabore étroitement avec Citoyenneté et Immigration Canada pour aider les travailleurs qualifiés acceptés par le gouvernement fédéral à respecter les exigences en matière de titres de compétences étrangers, grâce à une orientation offerte avant le départ et à des services de référence fournis par le truchement du Programme canadien d'intégration des immigrants. Jusqu'à présent, nous avons servi 22 000 clients. Les candidats sélectionnés dans la catégorie des travailleurs qualifiés ont les titres de compétences requis pour venir au Canada. Avant qu'ils n'arrivent, nous offrons des programmes pour les aider à trouver un emploi rapidement.

Je vous ai fait un survol des stratégies d'atténuation, de la contribution de nos établissements d'enseignement et des immenses défis auxquels nous sommes confrontés. Pour s'attaquer à ces grands problèmes, le Canada devrait donner la chance aux segments de la population qui traditionnellement ont été marginalisés, par exemple les Autochtones, les personnes handicapées, les immigrants pauvres, les jeunes hommes isolés, qui constituent une très grande catégorie, et les familles qui dépendent de l'aide sociale depuis longtemps, afin de permettre à ces Canadiens de se tailler une place dans notre économie grâce à l'éducation.

Une main-d'oeuvre très qualifiée et la réalisation du potentiel de chaque Canadien constituent notre seule solution pour garantir des emplois et une économie viable. Autrement dit, ceux qui devraient être le moteur de notre économie vivent déjà ici. Nous devons nous assurer qu'ils disposent des outils nécessaires pour participer pleinement à cette économie. Or, ces outils ne peuvent leur être donnés que par l'éducation.

Alors, comment arriverons-nous à hausser de façon considérable le taux de participation aux études postsecondaires? Si j'avais toutes les réponses, je serais Salomon. Mais je ne suis pas Salomon.

• (1545)

Je ne connais pas toutes les pistes de solution, mais je sais que le problème est si grave qu'il faudrait que tous les ordres de gouvernement et tous les secteurs, y compris le secteur privé ainsi que la société civile, s'attaquent au problème. Nous devons y accorder une attention nationale, faute de quoi le revenu per capita chutera rapidement. Le gouvernement fédéral doit absolument être l'un des principaux intervenants.

Des stratégies d'atténuation ont été adoptées. On a apporté des changements à l'immigration, à la façon de faire à RHDC, mais ce n'est pas suffisant. Il faut adopter une démarche nationale, comme nous l'avons fait pour la construction du chemin de fer transcanadien jusqu'au Pacifique. C'est comme se lancer en guerre, car tous les actifs de la société doivent être mis à profit dans l'intention d'atteindre un objectif commun. Voilà l'ampleur de notre problème. Au cours des 10 dernières années, 1,5 million d'emplois sont demeurés vacants, faute de travailleurs qualifiés.

Je vous souhaite de bien réussir votre étude et votre audition de témoins. Je vous souhaite également de voir grand, car la tâche est énorme.

Avant de terminer, j'aimerais prendre quelques instants pour proposer en quelques mots une solution probable. Cette petite idée va à contre-courant et peut s'avérer politiquement inacceptable. La part dévolue à l'éducation postsecondaire dans le cadre du Transfert canadien en matière de programmes sociaux est d'un peu moins de 4 milliards de dollars. Si la pénurie de compétences devient si grave que la croissance économique en est entravée — honnêtement, je crois que c'est déjà le cas —, le gouvernement du Canada pourrait vouloir assujettir le transfert à des résultats attendus, tout comme il l'a fait pour les temps d'attente en matière de santé. Votre gouvernement pourrait indiquer aux provinces qu'il attend certains résultats en regard des contributions qu'il fait à l'éducation postsecondaire.

Je peux vous affirmer que, dans certaines provinces, malgré la pénurie de travailleurs spécialisés, les gouvernements respectifs réduisent leurs investissements en éducation postsecondaire. C'est la dernière chose qu'on souhaite, compte tenu de notre dépendance aux technologies et aux connaissances techniques en milieu de travail ainsi que de notre déficit démographique énorme.

Je serai ravi de discuter de ces questions avec vous. Pour engager le dialogue, nous avons deux projets. Premièrement, nous serons les hôtes du congrès mondial de la Fédération mondiale des collèges et des écoles polytechniques qui aura lieu à Halifax au mois de mai. En 2013, nous planifions de lancer un dialogue national à l'occasion d'un grand événement qui sera tenu à Ottawa pour discuter de ces questions.

Je vous remercie d'avoir pris le temps de m'écouter, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie de ces propos qui donnent matière à réflexion. Merci de votre déclaration.

Nous passons à Mme Nobina Robinson.

Mme Nobina Robinson (directrice générale, Polytechnics Canada): Merci.

Pour reprendre là où Jim a terminé, je souligne que nous sommes tous au courant du fait que le Canada est en première place parmi les pays de l'OCDE en ce qui trait au taux de réussite postsecondaire. Or, on reconnaît rarement le fait que cette position est attribuable au taux de diplomation du secteur collégial. S'il n'en tenait qu'aux universités, le Canada occuperait la 11^e place au sein de l'OCDE. Voilà pourquoi Jim et moi souhaitons souligner la contribution capitale du secteur collégial.

Je vous remercie chaleureusement de m'avoir invitée aujourd'hui. Je suis accompagnée de Kent Doyle, directeur de Politiques chez Polytechnics Canada. Ken consacre de plus en plus de temps à essayer de comprendre les problèmes structurels auxquels sont confrontés les apprentis, soit les personnes de métier.

Vos deux études sur les professions à forte demande et les obstacles qui empêchent de pourvoir les emplois peu spécialisés tombent à point nommé. Les audiences tenues jusqu'ici ont permis de vous faire connaître la mauvaise nouvelle: les nouveaux diplômés canadiens connaîtront un marché du travail de plus en plus difficile pendant plusieurs années.

Vous avez posé à répétition des questions aux témoins au sujet du paradoxe terrible que crée cette mauvaise nouvelle: la pénurie de compétences se constate au moment même où les employeurs et des secteurs industriels clés déplorent une pénurie de travailleurs

qualifiés. En fait, deux types d'apprenants sont pris au piège dans ce paradoxe: le jeune à risque traditionnel qui ne suit aucune formation ou programme d'études et l'entrant mal intégré au marché du travail, susceptible d'être sous-employé et incapable d'avoir des ambitions professionnelles, mais tout de même surqualifié pour les petits boulots précaires typiques.

Aujourd'hui, mon propos portera sur les préoccupations précises concernant la façon d'améliorer les données relatives au marché du travail et la façon d'accroître la mobilité de la main-d'oeuvre. Je vous signale que mon exposé mettra l'accent sur certaines solutions à ces questions, à savoir le besoin de mobiliser la réserve de talents, de demander des données auprès des intervenants, de réexaminer notre modèle d'apprentissage car il comporte des vices structurels dans sa logique et de comprendre que l'éducation de premier cycle n'est pas simplement l'affaire du secteur universitaire. En simplifiant les transferts et la transition entre les établissements d'éducation supérieure, on accroîtrait l'offre de professionnels qualifiés dans les domaines à forte demande.

Nos recommandations formulés aujourd'hui proviennent de l'expérience tirée par neuf collèges ou instituts technologiques et polytechniques financés publiquement et membres de Polytechnics Canada. Comme Jim l'a noté, certains de nos membres font également partie de son association, mais ce n'est pas le cas pour tous.

Essentiellement, à titre de sous-groupe du milieu collégial bien connu ou du secteur non universitaire, nos membres sont situés dans des régions économiques clés du Canada, soit là où nous avons constaté la plus grande proportion de pénuries de main-d'oeuvre. Notre modèle d'éducation est essentiellement un apprentissage pratique. Nous offrons une éducation pratique avancée dans divers domaines: techniques, affaires, santé et métiers. Ces domaines comportent un grand volet de compétences numériques ainsi que l'apprentissage en STIM, c'est-à-dire les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques.

À l'instar des neuf grands instituts technologiques, les compétences numériques imprègnent tous nos programmes, qu'il s'agisse de l'informatique, d'administration des affaires et même d'éducation de la petite enfance. Ces compétences sont enseignées dans une optique pratique et sont toujours fonction des besoins de l'industrie, tous programmes confondus. Jim a parlé de la nature réaliste de ce type d'apprentissage. Ce modèle est conçu en partenariat avec les employeurs, et comprend les étapes de la conception du programme de cours jusqu'au stage co-op, aux stages pratiques et aux placements en milieu de travail.

Tous nos membres offrent un éventail de diplômes, de l'apprentissage au baccalauréat de quatre ans en passant par des certificats de premier et de deuxième cycles. J'aimerais vous parler de récentes données vérifiées qui expliquent la taille et l'ampleur de l'éducation polytechnique au Canada, un fait méconnu.

Nos neuf membres à eux seuls accueillent 182 000 étudiants à temps plein et 53 000 étudiants à temps partiel; ils offrent 86 programmes de baccalauréat indépendants de quatre ans qui produisent plus de 2 000 diplômés sur le marché du travail chaque année. Plus de 32 000 apprentis et 84 p. 100 de nos diplômés trouvent un emploi dans les six mois suivant la diplomation, quel que soit le domaine d'études.

J'aimerais mettre l'accent sur une nouvelle tendance décelable à partir des données: 45 p. 100 de nos étudiants ont déjà une formation postsecondaire. En fait, 13 p. 100 sont des diplômés de l'université qui viennent chercher un certificat d'un an dans un domaine spécialisé en vue de décrocher un emploi.

• (1550)

Nous devons reconnaître qu'il existe une différence entre la formation universitaire et la formation collégiale en général: les diplômés universitaires espèrent obtenir des emplois; les étudiants des collèges s'attendent à avoir un emploi. À titre de fournisseurs importants de formation technique, nous voulons que le comité reconnaisse que les apprentis canadiens s'efforcent de suivre une carrière dans un métier spécialisé, pas juste un emploi.

Le système des collèges voit un nombre croissant d'apprentis inscrits qui sont déjà titulaires d'un baccalauréat ou d'un autre diplôme postsecondaire. Le fait de suivre un apprentissage enregistré est, dans le domaine des métiers spécialisés, l'équivalent des études supérieures, ce que devrait appuyer le gouvernement fédéral.

Ce modèle d'apprentissage exige que 80 p. 100 de la formation soit dispensée en milieu de travail et 20 p. 100 en classe. Il est important de préciser que nos institutions considèrent ces apprentis comme des étudiants, tout comme les autres étudiants postsecondaires. Cela a favorisé la croissance de programmes hybrides qui donnent accès à de la formation en classe mais aussi à d'autres titres comme un diplôme ou un certificat lié à l'administration des affaires.

Étant donné que tous les apprentis sont, sur le plan fiscal, traités comme des employés plutôt que comme des étudiants, peu d'aide financière leur est disponible pendant leur formation. Ce fardeau a des répercussions considérables sur les apprentis de plus de 25 ans, qui sont confrontés à des obligations financières constantes, comme un loyer à payer, des versements pour leurs véhicules ou le remboursement de prêts existants, ce qui ne les incite pas à quitter un emploi pour revenir en classe, et ce qui les forcent souvent à arrêter leurs études avant d'obtenir un diplôme.

Voici notre première recommandation: que toutes les parties prenantes mettent en commun leurs données sur l'offre et la demande. Je m'explique: comme vous avez pu l'entendre dans l'exposé de RHDCC, les données sur le marché du travail canadien sont tout à fait inadéquates, périmées et erronées d'un point de vue méthodologique. Tous les collèges canadiens, à titre d'entités financées publiquement, font le suivi de leurs inscriptions, des parcours, des diplômes obtenus et des résultats atteints, entre autres indicateurs.

Les gouvernements devraient permettre aux collèges de mettre leurs données à la disposition du public et de toutes les parties prenantes, qu'il s'agisse d'employeurs, d'enseignants du secondaire, d'orienteurs ou de parents. Des systèmes nationaux et locaux efficaces fournissant des données sur le marché du travail permettront d'améliorer le rendement des orienteurs du secondaire, qui seront ainsi mieux en mesure d'aider les étudiants à faire des choix en matière d'éducation et de carrière. Ceux-ci pourront ainsi suivre les cours de mathématiques et de sciences leur permettant de réussir leurs études postsecondaires. Le comité aurait tout avantage à examiner les nombreuses recommandations du Comité consultatif fédéral sur l'information sur le marché du travail de mai 2009.

Deuxièmement, les employeurs, eux aussi, ont des responsabilités. La demande de talents de la part des employeurs n'est pas adéquatement rassemblée et partagée à l'échelon national ou local. Davantage d'employeurs doivent comprendre la dynamique des collèges par rapport à leurs besoins. En outre, les employeurs

doivent éviter de favoriser l'inflation des diplômes: pourquoi demander un diplôme de premier cycle alors qu'un diplôme spécialisé de trois ans fait l'affaire?

Troisièmement, les étudiants dans le domaine des métiers spécialisés devraient faire partie intégrante de l'économie du savoir du Canada et des besoins de l'industrie canadienne en matière de talents. Nous incitons le gouvernement à traiter les apprentis comme des apprenants — et non comme des employés — et de mettre à leur disposition l'aide financière à laquelle les autres étudiants postsecondaires ont accès. Cela serait un premier pas vers une nouvelle approche de la formation professionnelle et technique, comme l'ont fait les Européens. Il faut abandonner la distinction erronée entre « formation professionnelle » et « travailleur de l'économie du savoir »; on peut très bien être un « travailleur de l'économie du savoir » et avoir reçu une formation professionnelle.

Quatrièmement, il faut traiter tous les étudiants de premier cycle de façon équitable en ce qui a trait aux programmes de stages industriels financés par des organismes subventionnaires fédéraux. Vous avez entendu des témoignages d'Industrie Canada et du CRSNG sur les mesures d'aide destinées à tous les étudiants universitaires pour ces programmes de stages. À ce jour, les étudiants collégiaux de premier cycle sont exclus de ce programme. Il faudrait au moins que les organismes subventionnaires ouvrent ces programmes de stages et d'emplois d'été destinés aux étudiants de premier cycle aux étudiants des collèges et aux étudiants diplômés afin de leur permettre d'avoir les mêmes chances et d'accroître le bassin de talents pour l'industrie.

• (1555)

Enfin, en l'absence d'organismes ou de mécanismes officiels de reconnaissance des crédits, on permet à des obstacles artificiels de demeurer en place, ce qui force les étudiants à suivre de nouveau une formation qu'ils ont déjà acquise ailleurs, ce qui représente un coût considérable pour eux, pour les contribuables et pour l'économie canadienne. Il faut que le secteur des études postsecondaires rende des comptes en matière de reconnaissance des crédits afin de favoriser la mobilité étudiante. Il s'agit là d'une responsabilité partagée et d'un défi national.

J'ai bien hâte de discuter de cela plus en profondeur avec vous.

Le président: Merci beaucoup de vos observations et de vos recommandations passionnées et directes. Je pense que vous avez très certainement abordé certains points pertinents à notre étude. Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à l'Association des universités et collèges du Canada.

Si j'ai bien compris, vous allez aussi nous présenter des diapositives. Nous vous laissons le soin de procéder à votre exposé. J'aimerais aussi ajouter que nous avons un peu dépassé notre limite de temps étant donné qu'il s'agit d'une question d'un intérêt et d'une importance considérables.

Allez-y.

M. Herb O'Heron (directeur, Division de recherche et analyse des politiques, Association des universités et collèges du Canada): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je m'appelle Herb O'Heron. Je suis le directeur de la Division de recherche et d'analyse des politiques à l'Association des universités et collèges du Canada. Je suis accompagné de M. Greg Fergus. Il est directeur des affaires publiques à l'AUCC.

J'aimerais vous remercier de nous avoir donné la possibilité de nous exprimer devant vous aujourd'hui. J'éviterai certains points qui reprennent un peu ce que mes collègues ont abordé. Il est très important que nous vous fassions part de renseignements sur les tendances en matière d'emploi et d'inscription dans l'ensemble de nos établissements. Depuis de nombreuses années, l'AUCC — et cela fait partie de mon rôle au sein de l'AUCC — produit ce type de renseignements et l'affiche sur des sites Web au profit des orienteurs.

J'ai déposé une série de brochures sur la table au fond de la salle. Il y a aussi une agrafe de données qui contient tous ces renseignements: l'information que nous produisons tous les trois ans, les tendances et des renseignements détaillés sur le marché du travail et l'inscription dans les universités. Nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour que les étudiants, les parents et l'ensemble des Canadiens aient accès à des renseignements fiables sur les tendances en matière d'inscription dans l'ensemble du Canada, les tendances du marché du travail et l'employabilité de nos diplômés.

Il est aussi très important, comme Nobina l'a fait remarquer, de reconnaître que nous détenons déjà le taux de participation le plus élevé au monde. En fait, le système des collèges communautaires au Canada est le plus grand système postsecondaire du monde — bien plus grand que ceux de nombreux pays. Proportionnellement, le système canadien est bien plus grand que celui des États-Unis. C'est le secteur universitaire qui est bien plus petit, ce qui contredit peut-être l'idée que l'on entend selon laquelle tout le monde devrait aller à l'université.

En fait, lorsque l'on examine les tendances qui se dégagent des données sur le nombre de diplômés universitaires et collégiaux, environ 30 p. 100 de la population âgée de 25 à 34 ans est titulaire d'un diplôme universitaire, environ 37 p. 100 détient un diplôme d'études collégiales ou professionnelles, environ 25 p. 100 n'ont qu'un diplôme d'études secondaires et 7 p. 100 n'ont pas terminé l'école secondaire. Il y a donc beaucoup de place à amélioration.

Nous avons déjà un grand nombre de diplômés. Jim a assisté à une réunion la semaine dernière à Vancouver, où il a pu participer à une discussion entre présidents d'universités et de collèges sur la manière dont on peut améliorer, faciliter, rendre plus flexibles et harmoniser les parcours des diplômés et des étudiants des universités et des collèges pour favoriser la mobilité interétablissements afin de mieux répondre aux besoins de l'économie.

Quelles sont les raisons de la croissance que nous avons pu observer dans les tendances en matière d'inscription aux universités ou aux collèges? En fait, il y a un plus grand nombre d'apprentis au Canada maintenant. Leur nombre a doublé au cours de la dernière décennie. Le nombre d'étudiants dans les collèges n'a jamais été aussi élevé, et il y a eu une croissance de 50 p. 100 du nombre de demandes d'inscription.

Ces tendances sont imputables aux signaux envoyés par nos employeurs. Il y a une très forte croissance des inscriptions au Canada, et les choses changent considérablement. On assiste donc à une diminution du nombre de gens qui n'ont fait que des études secondaires ou qui sont moins employés dans notre économie. On observe aussi une certaine croissance du nombre de gens qui ont des certificats professionnels — environ 31 p. 100. Le nombre de travailleurs qui détiennent un diplôme universitaire ou collégial a doublé depuis 1990.

Il s'agit là des signaux qui sont envoyés aux étudiants et à leurs familles pour qu'ils sachent où se trouvent les emplois, quels sont les secteurs porteurs et vers quoi eux et leurs enfants devraient se

tourner lorsqu'ils se demandent quels types d'éducation sont en demande dans notre économie.

La diapositive suivante indique véritablement les types d'emplois offerts. Il s'agit ici des emplois professionnels et de gestion. On y voit le type de croissance qui s'opère dans ce domaine pour les diplômés d'universités et de collèges depuis les 20 dernières années. Dans le secteur professionnel et de la gestion, 1,4 million d'emplois ont été créés pour les diplômés universitaires. Six cent mille autres emplois de soutien administratif et technique ont été créés pour les diplômés universitaires.

Lorsque l'on examine les variations de la croissance de l'emploi pour les diplômés collégiaux, on voit que le nombre d'emplois de toutes sortes a doublé dans les domaines du soutien technique et administratif, des métiers et de la fabrication. Il y a une très forte croissance.

• (1600)

Ce que nous constatons, c'est une baisse spectaculaire de la proportion des emplois qui ne demandent qu'un diplôme d'études universitaires voire moins. Les gens qui occupent ces emplois quittent le marché du travail parce qu'ils prennent de l'âge et sont remplacés par des diplômés d'universités et de collèges très bien formés et qualifiés.

Nous savons qu'il s'agit de bons emplois, parce que le revenu des diplômés continue à grimper. Si on regarde les niveaux de revenu de...

• (1605)

Le président: Je dois vous interrompre. On me dit que les deux écrans sont en anglais, alors qu'un devait être en français et l'autre en anglais. Pouvez vous...

M. Herb O'Heron: Je suis désolé. Il devait être en français, mais je peux le changer tout de suite.

Le président: Oui, ce serait bien.

M. Herb O'Heron: Toutes ces données existent aussi pour chaque province.

Bon, je peux reprendre où j'en étais.

Le président: Excellent. Poursuivez!

M. Herb O'Heron: Je vous prie d'excuser ce petit contretemps.

On sait que le niveau de revenu augmente proportionnellement aux études, à l'âge et à l'expérience sur le marché du travail. Le tableau montre que les niveaux de revenu des diplômés collégiaux ou des détenteurs de certificat professionnel sont bien supérieurs à ceux des gens de tous âges qui n'ont qu'un diplôme d'études secondaires. Les revenus des diplômés universitaires sont également plus élevés et continuent à augmenter avec le temps. La courbe suit celle de la croissance du marché du travail.

Le nombre de diplômés universitaires ou collégiaux a grimpé en flèche. Le fait que l'écart de revenu entre eux et les autres travailleurs continue à augmenter montre, comme l'a mentionné Nobina, qu'ils ne vont pas travailler chez McDonald.

L'équilibre se maintient depuis 20 ans parce que l'offre de main-d'œuvre a suivi la demande du marché du travail. L'avantage financier lié aux études continue à se maintenir ou à augmenter.

Toutefois, comme le disait Jim, les tendances actuelles laissent croire que l'avenir sera fort différent. Ainsi, la population âgée de 65 ans et plus va doubler alors que la population des 25 à 64 ans va augmenter d'environ 8 p. 100 au cours des prochaines années puis plafonner. Quelles seront les répercussions de cette évolution sur la croissance potentielle du marché du travail? Que faut-il faire? Nous n'avons pas assez de gens dans le segment des 25 à 64 ans. Nous devons faciliter le plus possible l'accès aux études postsecondaires pour cette catégorie de la population. Les taux d'emploi de même que les niveaux de revenu augmentent parallèlement aux niveaux d'études.

Que faut-il faire? Le plus important à mon avis, c'est non seulement de faciliter l'accès aux études postsecondaires, mais aussi de veiller à ce que leur qualité soit la meilleure possible. Ainsi, nos nouveaux diplômés pourront contribuer à la croissance économique qui sera nécessaire pour répondre aux besoins que le vieillissement de la population entraînera pour notre économie et notre société.

Où seront les emplois au cours des 20 prochaines années? Tout comme les autres témoins qui ont comparu devant votre comité, je ne peux pas le prévoir avec exactitude, je ne sais pas dans quelle profession il y aura du travail. Beaucoup de ces professions n'existent même pas encore.

Je peux cependant vous dire que les universités offrent à leurs étudiants une formation personnelle et professionnelle qui leur permettra de s'adapter à l'évolution des exigences du marché du travail. Il est étonnant de voir ce qui s'est passé pour les programmeurs d'ordinateur. Environ 40 p. 100 d'entre eux ont un baccalauréat en informatique. Environ 23 p. 100 ont un diplôme de génie dans diverses disciplines. Enfin, 10 p. 100 possèdent un diplôme en gestion. Les autres sont diplômés dans une foule d'autres domaines, dont l'anglais et la géographie.

Pourquoi? Parce qu'ils peuvent s'adapter et apprendre sur le tas. Ils peuvent fréquenter l'établissement de Nobina et des universités, obtenir un certificat en informatique et dans d'autres domaines parce qu'ils savent s'adapter, qu'ils sont en mesure de continuer à apprendre pendant toute leur vie. Voilà le genre de diplômés dont nous avons besoin pour répondre à l'évolution du marché du travail et pour occuper dans 20 ans des emplois que nous ne pouvons même pas encore imaginer.

S'il est possible de déterminer les profils de compétences dont le marché du travail aura besoin, il est beaucoup plus difficile de le faire pour une profession particulière. Voilà pourquoi les universités mettent tout en oeuvre pour rehausser la qualité des études de premier cycle. Une excellente expérience d'apprentissage produit des étudiants plus engagés et productifs qui, une fois diplômés, deviendront la prochaine génération d'avocats, de médecins, de gestionnaires, de scientifiques, de travailleurs sociaux, de leaders et d'innovateurs. Voilà le genre de diplômés dont nous aurons besoin dans l'avenir.

Nos membres ont trouvé des moyens d'intégrer leurs programmes d'études aux réalités locales et aux besoins du secteur privé. Plus de la moitié de nos établissements d'enseignement ont établi des liens avec le secteur privé qui les aide à mettre leurs programmes à jour, à fixer des cibles d'inscription et à mettre au point des programmes qui répondront aux besoins de leurs étudiants au cours des prochaines décennies.

Les universités collaborent également avec le secteur privé afin de multiplier les occasions de stages. Grâce à l'expérience qu'ils auront acquise dans le secteur privé, le milieu communautaire, les organisations bénévoles, à l'occasion de stages, de programmes

d'alternance travail-études et de placement sur le terrain, les étudiants pourront établir des liens avec le secteur privé et des employeurs locaux pendant leurs études.

● (1610)

Il est très important que les universités mettent au point de telles formules. À l'heure actuelle, environ 40 p. 100 des étudiants en bénéficient au cours de leur formation. Avec les employeurs, nous cherchons à accroître le nombre de telles activités.

Que pouvons-nous faire d'autre pour progresser? Outre les enjeux que j'ai déjà décrits, à quelles autres questions devrait réfléchir votre comité?

Il n'y a pas assez de formation en cours d'emploi au Canada. Nos employeurs offrent moins de formation que ceux d'autres pays; ils donnent beaucoup moins d'heures de formation en cours d'emploi à leurs employés.

Nous pourrions tabler sur ce qui se fait ailleurs. Les établissements postsecondaires du Canada collaboreraient volontiers avec les employeurs pour multiplier les possibilités de formation en cours d'emploi et de stages pour leurs étudiants, de manière à ce que les études postsecondaires répondent davantage aux besoins du marché du travail.

Il faut accroître la participation des groupes sous-représentés, tout particulièrement des Autochtones. À l'heure actuelle, 460 000 d'entre eux ont moins de 20 ans. Ils forment un excellent bassin de main-d'oeuvre. Or, ils sont deux fois moins susceptibles d'obtenir leur diplôme d'études secondaires que les autres Canadiens, et trois fois moins susceptibles d'obtenir un diplôme universitaire. Il y a beaucoup de moyens d'améliorer le taux de participation au marché du travail et de diplomation universitaire des Autochtones, ce qui leur permettrait eux aussi de contribuer à l'économie et d'occuper les emplois de l'avenir.

Par ailleurs, il faut offrir plus de formation pratique à nos étudiants. Tous les établissements de formation postsecondaire essaient de mettre leurs étudiants en rapport avec des entreprises locales. Comme je disais, quelque 98 p. 100 de nos entreprises sont des PME qui ont besoin de ce genre de soutien. Ils gagneraient à compter un diplômé universitaire ou collégial parmi leurs employés.

Enfin, il y a encore beaucoup à faire pour améliorer la diffusion d'information sur le marché du travail. Il y a toutes sortes d'informations à ce sujet, mais nous devons nous assurer qu'elles sont fiables. Il faut prendre les moyens pour exploiter les données qui existent et pour les faire connaître.

J'ai une foule d'informations sur le marché du travail que je n'aurai pas le temps de vous communiquer. Je pourrais vous donner le profil professionnel des diplômés dans chaque domaine, par exemple des diplômés en sciences sociales et vous indiquer les emplois qu'ils occupent. Il faut diffuser ce genre d'information pour que les employeurs et les étudiants sachent quelles carrières sont possibles dans un vaste éventail de disciplines collégiales ou universitaires, quelles études les conduiraient à une bonne carrière plus tard.

Je m'arrête là. Je serai heureux de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup pour votre exposé. La plupart des choses que vous nous avez dites confirment certaines notions que nous savons de façon intuitive, mais c'est bien de se le faire dire ou redire.

Monsieur Patry va entamer la série de questions.

[Français]

M. Claude Patry (Jonquière—Alma, NPD): Merci, monsieur le président.

Monsieur Knight, vous avez dit, un peu plus tôt, que 60 p. 100 des jeunes réussissent leur cours secondaire tandis que 40 p. 100 ne le réussissent pas.

La population vieillit, mais il faut considérer aussi les gens qui perdent leur emploi. Je vais parler du Québec, parce que je ne sais pas ce qui se passe ailleurs au Canada. Au Québec, il y a beaucoup de pertes d'emplois. Cependant, plusieurs personnes âgées de 40 ou 45 ans sont capables de continuer à travailler pendant encore 10, 12 et 15 ans.

Que fait-on pour ces gens? Que fait-on pour aller chercher les jeunes qui décrochent ou qui ont de la difficulté à étudier au niveau postsecondaire, afin de les aider à apprendre un bon métier pour gagner leur vie?

Que fait-on pour les Autochtones? On a beau donner de l'argent, mais avant d'avoir recours à l'immigration — je n'ai rien contre les immigrants —, il serait préférable de s'occuper de nous en premier. Que fait-on pour aider ces gens, concrètement?

• (1615)

[Traduction]

M. James Knight: Merci de votre question.

Le chômage chez les jeunes est un terrible problème au Canada — vous avez cité des statistiques — surtout chez les jeunes hommes. Les femmes s'en tirent beaucoup mieux. Elles se font plus présentes dans les établissements postsecondaires, surtout dans les universités. Nous avons un problème du côté des jeunes hommes.

Dans ma déclaration, j'ai employé l'expression « jeunes hommes insatisfaits ». De nombreuses solutions s'offrent à nous. Il existe des programmes de perfectionnement. Comme je l'ai mentionné, il existe des programmes de compétences essentielles, mais ceux-ci ne parviennent pas à complètement endiguer le problème. J'aimerais détenir la solution magique. Ça semble être un problème d'attitude assez récent — qui remonte à la dernière décennie —, et je ne peux pas expliquer comment il est apparu, mais je sais qu'il existe des solutions. Mes commentaires étaient d'ordre très général.

Nous avons accompli des choses remarquables en matière de marketing social au Canada. Nous avons à peu près éradiqué l'ivresse au volant — pas complètement, mais nos mesures ont réduit considérablement les cas d'ivresse au volant. Nous avons accompli des choses remarquables quant au tabagisme; il y a eu des campagnes nationales. Nous avons obtenu des résultats assez satisfaisants du côté de la condition physique, grâce au programme ParticipAction.

Qu'avons-nous fait et que disons-nous aux jeunes, en particulier aux jeunes hommes, à propos de l'importance de l'éducation? Ce message est-il diffusé à la télévision? Non, pas du tout. Nous n'investissons pas dans ce domaine. Nous pouvons influencer les opinions et les attitudes, et nous pouvons accroître la participation des jeunes hommes, mais nous devons lancer des activités efficaces de marketing social. Autant que je sache, nous sommes loin d'avoir de telles mesures.

[Français]

M. Claude Patry: Monsieur, pourrait-on développer un autre type de formation? Parmi les jeunes qui ont de la difficulté à l'école, tous ne sont pas aptes à devenir notaires ou avocats, ils ne peuvent pas

tous aller à l'université ou au cégep. Ce n'est pas pour tout le monde. Certains doivent apprendre un métier de base.

Comme madame l'a mentionné plus tôt, beaucoup de ces gens, dans les usines, apprennent sur le tas. D'ailleurs, on a mis des appareils plus modernes et sophistiqués là où je travaillais auparavant. On a engagé des professeurs de cégep et on les amenés dans l'usine. On a pris six mois pour apprendre le travail. C'était du travail de technicien et ils savaient le faire quand même.

Serait-il possible de faire l'équivalent, et de développer une compétence à cet égard, pour rejoindre ces gens qui ont plus de difficulté, et leur apprendre le métier, afin qu'ils puissent travailler et contribuer à la société?

[Traduction]

M. James Knight: Permettez-moi de répondre à cette question quelque peu différemment. J'ai parlé du fait que certaines provinces réduisent leurs investissements en éducation postsecondaire, ce qui est inapproprié en ce moment.

Aussi, nous devons composer avec de grandes disparités régionales. Au Québec, de nombreux cégeps de Montréal sont pratiquement surpeuplés. Ils sont saturés. Ceux de la Gaspésie et du Lac Saint-Jean ont des places de libres, mais ces places ne sont malheureusement pas comblées. Je n'essaie pas de mettre le Québec sur la sellette. Le même phénomène est présent dans les établissements de Toronto. Ils sont surpeuplés.

Je me rappelle avoir visité le collège Red River à Winnipeg quand j'ai commencé ma carrière dans ce secteur. Lors d'une discussion avec le président de l'établissement, je me suis enquis de la situation et des problèmes existants. Il m'a répondu: « Nous n'avons pas assez de places » À l'époque, il y a de cela quatre ans, quelqu'un qui voulait devenir charpentier au Manitoba pouvait devoir attendre jusqu'à quatre ans pour être accepté au programme.

Je ne veux pas être perçu comme quelqu'un qui critique les provinces pour ce problème, mais nos statistiques sont extrêmement élevées, même si elles devraient l'être encore plus étant donné nos problèmes démographiques. Si nous voulons régler ce problème, il nous faudra offrir des places et des possibilités là où se trouvent les étudiants.

Mon personnel vient de me remettre des chiffres à ce sujet. À l'automne 2011, le Collège Algonquin a reçu 1 100 demandes pour la formation pratique en sciences infirmières alors que 126 places étaient disponibles. Il s'agit d'un emploi pour lequel on peut se trouver du travail très rapidement, mais environ une personne sur neuf a pu être acceptée. Il s'agit d'étudiants qualifiés soit dit en passant; il ne s'agit pas de ceux qui ne répondaient pas aux critères d'admission. Pour le programme en technologie de la radiation médicale, un autre domaine très en demande, on a reçu 781 demandes pour 25 places.

Nous avons donc un problème: nous manquons de places. Nous n'investissons pas suffisamment à cet égard. Ça vous donne matière à réflexion.

• (1620)

Le président: Madame Robinson, voudriez-vous intervenir?

Mme Nobina Robinson: J'aimerais ajouter d'autres points tout en répétant ce que Jim a dit.

Monsieur, vous avez parlé du problème de fort décrochage scolaire au secondaire. Par le passé, on parlait aussi des « jeunes à risque ». J'aimerais enseigner un nouvel acronyme anglais aux membres du comité, NEET, soit « ni étudiant, ni employé, ni stagiaire ». C'est un nouveau terme de RHDCC.

La réalité, c'est que les collègues, y compris les cégeps, sont responsables de répondre à ces besoins. Ce n'est pas notre gagne-pain, mais nous pouvons certainement le faire. Ces solutions doivent s'appuyer sur le nombre de places disponibles dans la collectivité; les organismes communautaires jouent donc un grand rôle.

La semaine dernière, nous avons entendu parler des programmes du YMCA, de mentorat, de jumelage au travail et des solutions qui s'offrent aux étudiants et aux décrocheurs. Laissez-moi vous donner l'exemple de Vancouver. Les mêmes difficultés se posent dans de nombreux centres urbains.

Le taux de décrochage est élevé dans les écoles de milieu défavorisés de Vancouver — décrochage lié à la drogue, aux problèmes familiaux, etc. —, et l'Institut de la technologie de la Colombie-Britannique demande à des employés qui ont déjà été mêlés aux Hells Angels d'aller parler aux élèves du secondaire pour leur dire: « Venez nous observer travailler pendant six semaines. Venez voir le genre de choses que vous pourriez faire. » C'est le programme de découverte des métiers qui connaît un taux de réussite énorme. L'Institut de la technologie de la Colombie-Britannique ne reçoit aucun fonds pour cette initiative, ni du gouvernement provincial ni du fédéral. L'institut gère ce programme parce qu'il tient à accroître l'accès à l'éducation postsecondaire.

Il existe une myriade d'exemples de la sorte partout au pays. Nous devons en tirer profit. Ça nous permet d'accomplir du bon travail.

Le président: Merci, madame Robinson.

Monsieur Patry, votre temps est écoulé. Vous pourrez peut-être reprendre là lors de la deuxième série de questions. Vos sept minutes se sont écoulées il y a bien longtemps.

La parole est à M. McColeman.

M. Phil McColeman (Brant, PCC): Merci, monsieur le président.

J'aimerais remercier personnellement tous les témoins de s'être déplacés.

La réunion est très enrichissante. J'ai déjà rencontré certains d'entre vous dans le cadre du caucus conservateur pour l'éducation postsecondaire lors de nos déplacements partout au pays. Nous avons parcouru tout le pays et avons visité environ 30 établissements postsecondaires, y compris de nombreux collèges, écoles polytechniques et universités.

Lors de notre dernier périple, nous avons mis le cap sur l'Alberta, où nous nous sommes d'abord rendus au Olds College. Puis, nous sommes allés au Red Deer College et nous avons visité l'Université de l'Alberta. Ce qui est unique et ce que j'aimerais que vous commentiez tous, c'est ce dont M. Knight a parlé et ce à quoi, sauf erreur, M. O'Heron a fait référence: la nécessité que tous les partenaires du secteur postsecondaire travaillent ensemble pour créer les débouchés et les possibilités de carrière qui n'existaient pas par le passé.

Confrontons-nous à la réalité. Les établissements ont travaillé en vase clos à divers égards, et je crois que l'ouverture constitue l'un des changements les plus encourageants. Chaque fois que nous avons fait ces visites d'un jour dans les différentes régions du pays, nous sommes toujours rentrés chez nous très optimistes et très enthousiastes à l'idée que des changements s'opéraient. Je félicite

chacun d'entre vous d'avoir travaillé ensemble pour réaliser ces changements.

Monsieur Knight, vous avez dit que nous détenons les ressources nécessaires dans notre pays et que nous devons tendre la main aux laissés-pour-compte. Je crois que les établissements partenaires disposent de moyens créatifs pour réaliser cet objectif grâce à la réaffectation des ressources qu'ils ont utilisées à d'autres fins. Selon moi, on n'a pas nécessairement besoin de nouveaux fonds pour résoudre ces problèmes et créer une nouvelle génération d'établissements qui accueilleront les laissés-pour-compte et leur diront: « Venez vous instruire et devenez tout ce que l'éducation peut vous aider à devenir. »

J'aimerais me concentrer sur le Olds College. Bien que la population de Olds en Alberta ne s'élève qu'à environ 8 000 personnes, la ville est unique puisqu'elle préconise l'éducation postsecondaire aussitôt que les élèves commencent la maternelle. L'école secondaire est maintenant sur le campus du collège. Quand le besoin de construire une nouvelle école secondaire s'est fait sentir, on l'a bâtie sur le campus de Olds College.

En ce qui a trait aux obstacles à l'obtention de deniers publics, le collège a créé un théâtre financé par la collectivité. Vous connaissez probablement ce collège. Après ma visite, je me suis dit que, en effet, ce genre de projet fonctionne dans une collectivité de 8 000 personnes.

Comment pouvons-nous tirer des leçons de ce projet et les appliquer pour mettre fin aux obstacles? Quand je me rends à Red Deer, je remarque de nombreuses réalités dont vous avez parlé, comme les partenariats avec le secteur privé et les initiatives pour mener des recherches pour le secteur privé que les PME ne peuvent pas se payer. Il y a de nombreuses belles réussites partout au pays. Nous vivons des moments fébriles, et je suis certain que vous le remarquez.

Dans l'état actuel des choses, comment pensez-vous que nous pourrions réaliser nos objectifs? Admettons-le: la difficulté sera d'obtenir des fonds des gouvernements provinciaux et fédéral. Comment pouvons-nous composer avec les ressources existantes, les réaffecter, aplanir les obstacles et permettre aux élèves de 9^e année de comprendre l'importance de poursuivre leurs études après la 12^e année? Dans ma province, il y avait une 13^e année, qu'on a abolie il y a quelques années. C'est une excellente source de motivation pour les élèves de la collectivité et pour le collège communautaire qui travaillent avec les jeunes.

● (1625)

Comment pouvons-nous réaliser ces objectifs? Je crois que les éducateurs, les présidents d'établissements postsecondaires et leurs équipes de gestion — la totalité des équipes — travaillent à ces objectifs. Nous abattons les barrières.

Je vous ai fait part de mes idées et je vous demanderais maintenant de me donner vos opinions quant aux façons dont nous pouvons poursuivre sur notre élan.

Le président: Je pense que le préambule de votre question a suscité beaucoup d'intérêt.

Je ne sais pas qui veut commencer. Vous devrez peut-être tous intervenir.

M. James Knight: Je connais le Olds College et je connais très bien son président. Ce collège a fait preuve d'un excellent leadership et de beaucoup d'imagination.

Je pourrais dire la même chose du Collège Red Deer dont vous avez parlé.

Voici un autre exemple: on y offre un programme pour les professionnels de soins aux aînés, et la résidence pour personnes âgées se trouve sur le campus. Je trouve que c'est génial.

Il existe toutes sortes d'idées novatrices formidables. J'ai le plus grand respect pour ces établissements et pour leurs dirigeants.

Je dirais que l'Alberta est un des véritables leaders. Le secteur est très bien financé et compte beaucoup de ressources. Les autres provinces ont plus de difficultés parce que leurs ressources et leurs financements ne sont pas aussi disponibles.

J'aimerais parler d'un autre exemple. J'ai été témoin de l'idée novatrice la plus survoltante dont je peux me rappeler lors de ma première visite au Collège Red River au Manitoba. Je me trouvais avec le président, et il y avait de nombreuses semi-remorques dans le stationnement. Quand je lui ai dit que j'avais remarqué qu'ils offraient un programme en camionnage, il m'a répondu que ce programme n'existe pas et ajouté: « Jim, ces semi-remorques sont des salles de classe mobiles. Nous les acheminons dans le Nord du Canada, dans les réserves autochtones pour nous servir de salles de classe. » Ces installations étaient donc ouvertes aux jeunes Autochtones intéressés par les divers secteurs des ressources naturelles importantes dans le Nord du Manitoba, notamment l'hydroélectricité, la forêt et les mines. On leur dispensait des cours chez eux.

Croyez-moi, je suis très enthousiaste par rapport à plusieurs de ces innovations. Nous nous réunissons, nous échangeons nos idées et nous visitons des établissements. Des présidents d'autres établissements viennent nous voir. Nous réunissons les doyens de facultés et nous leur offrons le programme de formation. Nous échangeons nos idées.

Cependant, nos problèmes démographiques et l'omniprésence de la technologie m'inquiètent toujours. Nous devons faire ce que nous faisons à plus grande échelle. C'est le message fondamental que je veux vous transmettre. Nous avons de formidables idées à communiquer au Canada.

Soit dit en passant, plus que jamais auparavant nous cherchons à travailler avec les universités pour trouver des débouchés, mais nous devons nous atteler à la tâche parce que les obstacles sont énormes.

Voici le message à retenir: c'est un domaine extrêmement important, nos problèmes démographiques sont débilissants et désastreux, et nous devons mieux les gérer.

•(1630)

Le président: Merci monsieur Knight.

Vous n'avez plus de temps, mais je crois que Nobina Robinson...

Veillez répondre assez rapidement. Je sais que vous voudrez tous intervenir, mais nous pourrions peut-être reprendre la discussion dans d'autres séries de questions.

Mme Nobina Robinson: Ce à quoi j'aimerais revenir...

Vous avez parlé de l'Alberta. Comme vous le savez très bien, l'éducation postsecondaire est de compétence provinciale. L'Alberta qualifie le secteur de « toile » de titres, pas d'échelle. Dans la plupart des régions du pays, nous pensons en termes hiérarchiques: le baccalauréat, la maîtrise, le doctorat. Nous qualifions le système de toile comportant un point d'entrée et un point de sortie. On peut suivre plus d'un programme. On peut amasser des crédits doubles. Ça se fait aussi en Ontario. C'est un modèle créatif qui comprend une remise de diplôme au secondaire et au collège.

Troisièmement, en réponse à votre question sur les solutions créatives, chaque comité consultatif de programmes collégiaux

compte un représentant de l'industrie. Pourquoi ne pas créer une initiative nationale en tirant profit des connaissances de ces représentants sur l'industrie?

Le président: Merci beaucoup.

Qui de Mme Perreault ou M. Patry veut parler? Madame Perreault? D'accord.

[Français]

Mme Manon Perreault (Montcalm, NPD): Bonjour et merci d'être parmi nous.

J'aimerais faire suite aux propos précédents. Tout à l'heure, on a parlé des jeunes et des Autochtones. Naturellement, je vais parler des personnes handicapées. Vous comprendrez que cette cause me tient particulièrement à coeur.

Je crois savoir qu'une manière de résoudre ces pénuries de main-d'oeuvre serait peut-être d'améliorer le niveau de scolarité de certains groupes sous-représentés, dont les personnes handicapées.

Présentement, existe-t-il des programmes qui aideraient à améliorer l'accès aux études postsecondaires pour les gens qui ont une déficience quelconque?

[Traduction]

M. Herb O'Heron: C'est l'objectif de nombreux programmes dans les provinces. L'Ontario jouit d'un appui assez fort, ou jouissait d'un appui assez fort pour les programmes visant à offrir un soutien supplémentaire là où le besoin existe. Certains établissements créent divers programmes pour aider et encourager les élèves handicapés à avoir accès à ces programmes.

Oui, il y a de beaux exemples de programmes pour personnes handicapées. La difficulté réside dans le renforcement de ces programmes pour qu'il y ait des ressources afin d'encourager davantage d'élèves à avoir les préalables et les compétences leur permettant de terminer les programmes obligatoires et d'être acceptés au collège ou à l'université. Ainsi, on peut les aider une fois qu'ils ont accès à ces programmes — pas seulement des programmes d'appui scolaire, mais aussi d'autres types de programmes de soutien —, et ils pourront ainsi terminer leurs études.

[Français]

Mme Manon Perreault: Ce que je vais dire est moche. Je trouve que la majorité des gens que je rencontre parmi les personnes handicapées, qui ont aujourd'hui un emploi très bien rémunéré, sont souvent des gens qui ont étudié avant d'avoir eu un diagnostic d'une maladie ou avant d'avoir eu un accident. Ces gens ont pu poursuivre et avoir une carrière intéressante.

Or je parle d'un jeune qui a un accident, qui n'a jamais eu de carrière et qui essaie de continuer. Je me demande si les actuels programmes d'intégration, que ce soit au palier provincial ou fédéral, répondent vraiment aux besoins de ces personnes. Et, si oui, il y a sûrement des résultats quelque part desquels on peut prendre connaissance.

[Traduction]

M. Herb O'Heron: Comme je l'ai dit, il existe de tels programmes en Ontario. Je ne peux pas vous préciser le programme que vous cherchez, mais nous pourrions le faire par la suite si vous voulez.

M. James Knight: Merci de la question. Elle est importante puisque le taux d'emploi des personnes handicapées est très faible. Les chiffres ne sont pas encourageants du tout. En fait, ils sont gênants.

Cependant, comme mon collègue l'a dit, je connais des établissements qui travaillent en ce sens, et toutes les provinces se penchent sur cette question. J'ai visité des établissements qui ont déployé des efforts supplémentaires et conçu des installations remarquables pour les apprenants handicapés, y compris des machines à écrire pour les pieds et toutes sortes d'appareils auxquels je n'aurais jamais pensé. Je peux vous donner les détails de ces initiatives et vous dire où elles se trouvent.

La réticence des employeurs à embaucher des personnes handicapées constitue un autre problème. C'est une autre paire de manches. Si davantage d'apprenants handicapés obtiennent un diplôme, il faut faire des progrès du côté des employeurs. Nous devons leur faire comprendre les avantages d'embaucher des personnes handicapées. Il faudrait sérieusement se pencher sur cette question.

•(1635)

[Français]

Mme Manon Perreault: Vous me parlez un peu d'aide technologique. Je ne parle pas d'aide technologique, parce que je sais qu'aujourd'hui, il existe une multitude d'aides technologiques. Naturellement, c'est vrai que je considère qu'on devrait peut-être approcher les employeurs pour les inciter à donner au moins une chance à ces personnes.

Dans un autre ordre d'idées, y a-t-il des programmes qui élargirait davantage l'éventail d'études de niveau postsecondaire à l'intention des personnes handicapées? Y a-t-il quelque chose qui existe présentement, qui leur permettrait justement de les aider à avoir une profession bien rémunérée, plutôt que de devoir travailler toujours à un salaire minimum ou très faible?

Présentement, la majorité d'entre elles vont travailler dans des associations de personnes handicapées. Elles n'ont donc pas la chance de se réinsérer dans la société normale.

[Traduction]

Mme Nobina Robinson: Tout ce que je peux vous dire, c'est que vous devriez vous enquerir auprès de RHDCC à propos d'un de leurs programmes. Il s'appelle Connexion compétences et cible la population sous représentée, soit celle qui pourrait aussi être au chômage. J'ai lu des articles sur Connexion compétences et je crois qu'il cible les personnes handicapées. C'est un programme national. Je pense que votre question portant sur l'accessibilité devrait être adressée aux responsables du programme.

[Français]

Mme Manon Perreault: J'en ai une dernière petite question.

[Traduction]

Le président: Allez-y. Le temps imparti à M. Patry est presque écoulé, mais vous avez le temps de répondre.

[Français]

Mme Manon Perreault: Cela veut dire que quelqu'un qui veut étudier au collège ou à l'université ne peut pas s'informer directement auprès de son institution pour avoir quelque programme que ce soit. Cela veut dire que ces personnes doivent vraiment prendre de l'information à divers endroits pour en arriver à avoir des programmes intéressants.

[Traduction]

Mme Nobina Robinson: Je crois que tous les établissements postsecondaires ne tiennent pas compte du fait qu'une personne soit handicapée. Ils ne considèrent que les critères d'admission pour chaque programme.

Si vous faites allusion à une personne qui n'a pas pu être admise au niveau postsecondaire et qui a besoin de soutien à cet égard, il existe des programmes provinciaux et fédéral qui peuvent aider les gens à terminer leur apprentissage.

Le président: Vous avez 30 secondes monsieur O'Heron.

M. Herb O'Heron: Rapidement, le répertoire des universités canadiennes orientent les étudiants handicapés vers les programmes des universités canadiennes. Le site Web de l'AUCS affiche de l'information qui fait connaître aux étudiants les divers programmes et les mécanismes de soutien susceptibles d'être offerts dans nos établissements.

[Français]

Mme Manon Perreault: Un grand merci.

[Traduction]

Le président: Nous allons maintenant passer à M. Mayes.

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

Merci aux témoins qui sont ici aujourd'hui.

Pour mon collègue qui a soulevé la question des personnes handicapées et de la formation, le budget qui vient tout juste d'être déposé contient 30 millions de dollars pour ce que l'on appelle le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées. Vous devriez voter en faveur du budget afin d'appuyer cette initiative, car elle est pertinente.

J'aimerais poser ma question à M. Knight. Le Programme d'infrastructure du savoir de notre plan de relance... vise à stimuler l'économie, mais aussi à aborder les questions de places dans les universités et les collèges. Je sais que les collèges dans la vallée de l'Okanagan ont su en profiter.

Le campus local dans la collectivité où j'habite offre davantage de formation axée sur les compétences. En outre, le Collège de l'Okanagan a des unités mobiles pour la soudure et la menuiserie. Ça fonctionne très bien et donne une plus grande variété de possibilités dans les différentes régions de la vallée de l'Okanagan. Et de un. Pourriez-vous nous parler d'autres initiatives que l'on pourrait prendre pour que les collèges offrent de la formation dans les collectivités, celles qui sont éloignées et surtout celles des Premières nations?

En Colombie-Britannique on a également déplacé une partie du campus de l'Université de la Colombie-Britannique vers l'Okanagan, transférant certaines disciplines dans des régions plus agricoles. Est-ce envisageable pour les universités qui veulent accroître leur capacité?

De plus, j'ai parlé à des associations médicales à propos des problèmes auxquels sont confrontés les étudiants en médecine... Ces personnes arrivent en ville, s'adaptent à leur nouveau mode de vie et veulent rester en ville. Or, nous avons besoin de médecins en régions rurales. Je sais qu'il y a un projet pilote — je crois que c'est offert par l'Université de Toronto —, dans le cadre duquel on a établi un campus pour la formation à l'extérieur de l'université. J'estime que c'est une très bonne chose. Y a-t-il d'autres initiatives semblables dont peuvent tirer profit les régions rurales?

Monsieur Knight.

•(1640)

M. James Knight: J'aimerais simplement souligner, monsieur Mayes, que le Programme d'infrastructure du savoir était merveilleux pour les collèges et les instituts. Nous avons pu rattraper un certain retard dans les travaux d'entretien et, en fait, élargir la capacité du système. Nous avons exprimé notre gratitude pour ce programme à de maintes occasions.

Je devrais peut-être élargir la discussion un tant soit peu pour aborder l'élément qui connaît le plus de croissance dans les collèges, soit l'apprentissage à distance. Les possibilités sont remarquables, et la croissance est exponentielle. Il s'agit de trouver des façons novatrices et peu coûteuses de résoudre nos problèmes. L'apprentissage à distance connaît une croissance très rapide.

Étant donné les exigences des collèges en matière de travaux pratiques, des limites s'imposent. Cependant, certains établissements... j'ai mentionné le Collège Algonquin. Ce collège, entre autres, met beaucoup l'accent sur l'apprentissage à distance, ce qui permet d'utiliser les ressources de façon rentable tout en offrant l'éducation requise. Un parent seul ne pourrait peut-être pas assister à un cours en classe, mais pourrait le suivre en ligne. C'est un besoin important.

Nous pourrions grandement améliorer l'apprentissage à distance en nous assurant que tous les Canadiens ont accès à l'Internet haute vitesse.

M. Colin Mayes: Quelqu'un d'autre parmi les témoins souhaiterait traiter de cette question ou de celle que j'ai posée?

M. Herb O'Heron: Oui.

Les universités ont organisé des Journées portes ouvertes à l'automne pour remercier le gouvernement pour le Programme d'infrastructure du savoir et les ressources considérables qu'il a consenties aux universités et collèges à l'échelle du Canada afin d'accroître la capacité de recherche sur nos campus. Les 1,3 milliard de dollars injectés se sont traduits par 3,2 milliards de dollars en nouvelles infrastructures sur les campus. Je le répète, nous lui sommes très reconnaissants pour ce genre de programme.

Vous demandez si les universités ont des antennes dans d'autres localités. Il existe actuellement un programme pour former des médecins à Thunder Bay. Il y en a un à l'Université du nord de la Colombie-Britannique et on enseigne la médecine dans d'autres localités du Nord dans le cadre de ces nouveaux programmes. En fait, nous nous inspirons au Canada des programmes qui existent en Australie, où ils ont été des réussites retentissantes. Les inscriptions et la diplomation sont très courues par les étudiants, mais la société n'a pas la capacité de fournir. Il y a trop de candidats qui souhaitent intégrer les écoles de médecine, mais nous avons néanmoins besoin de médecins, d'infirmières et d'infirmiers et de professionnels de la santé et d'enseignants pour travailler de par le monde. Donc, effectivement, nous examinons certains modèles au Canada que nous pourrions implanter ici.

Accroître l'accessibilité des étudiants aux campus et offrir des programmes aux étudiants dans diverses localités sont deux choses vraiment importantes. En ce qui a trait aux populations autochtones et aux différences à l'échelle du Canada, on peut facilement comprendre que dans l'Ouest du Canada on a instauré des programmes très innovateurs pour attirer, garder et appuyer les Autochtones sur nos campus et, par ailleurs, pour les appuyer dans leurs collectivités. L'Université de Victoria a des programmes destinés à appuyer les Autochtones et à augmenter le taux de diplomation de ces étudiants. Au Manitoba et en Saskatchewan, les

établissements d'enseignement offrent aussi des programmes très intéressants.

Encore une fois, il s'agit de trouver ce qui convient le mieux à chaque collectivité, parce qu'elles sont un peu différentes les unes des autres. Il s'agit de trouver ce qui fonctionne bien et de s'inspirer des réussites quand cela est utile. Je pense que c'est ce genre de programmes, qu'ils soient destinés aux Autochtones ou à d'autres groupes d'étudiants sous-représentés, qui nous servent de modèles et que nous voulons reproduire au pays.

•(1645)

Le président: Votre temps est écoulé. Nous vous avons donné deux minutes supplémentaires.

La parole est à M. Cuzner.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci beaucoup.

Merci à nos témoins.

Je suis ravi de revoir Greg.

Je ne dispose que de cinq minutes et j'ai toute une série de questions si bien que...

Le président: Vous disposez de sept minutes.

M. Rodger Cuzner: Sept minutes? Monsieur le président, vous êtes trop généreux.

Des voix: Oh, oh!

M. Rodger Cuzner: C'est trop.

Le président: Je suis généreux avec le temps aujourd'hui.

M. Rodger Cuzner: J'aimerais bien, quand même, que vos réponses soient assez concises.

Monsieur Knight, vous avez tout à fait raison de dire qu'il y a parfois un grand nombre de candidats pour un cours en particulier et que vous ne pouvez pas tous les accueillir. C'est une question de capacité. Pour les besoins du comité — pas immédiatement, mais je souhaiterais que vous y pensiez après avoir donné une réponse concise — j'aimerais que vous nous parliez du rôle du gouvernement fédéral dans l'accroissement de cette capacité.

Madame Robinson et monsieur O'Heron, vous avez parlé des renseignements sur le marché du travail. Le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences se targue de fournir de l'information à cet égard, mais nombre de témoins que nous avons entendus nous ont dit que ces renseignements ne sont pas très clairs, qu'ils sont généraux et pas très utiles. Pensez-vous que RHDCC devrait se retirer de ce domaine ou le ministère devrait-il faire un effort pour fournir de meilleurs renseignements? J'aimerais avoir votre opinion à cet égard.

Mme Nobina Robinson: Je ne pense pas que RHDCC devrait se retirer. Il s'agit de savoir comment aider le ministère dont le budget est restreint. En outre, RHDCC n'est pas seul dans cette affaire. Statistique Canada a aussi un rôle à jouer.

Comment donc composer étant donné que les budgets sont réduits? Je ne suis pas experte dans ce domaine. Je vous renvoie aux idées exprimées par Don Drummond et Rick Miner. En mai 2009, le gouvernement a constitué un groupe d'experts, un groupe consultatif sur l'information concernant le marché du travail. Je tiens à dire qu'étant donné qu'on veut limiter le plus possible les coûts, chacun des établissements financés à même des fonds publics peut produire des données et les fournir à RHDCC. Toutefois, comme ce sont les provinces qui sont propriétaires de nos données, elles n'ont jamais servi au plan national.

M. Rodger Cuzner: Il faudrait donc un mécanisme pour les acheminer, n'est-ce pas?

Mme Nobina Robinson: Absolument. On me dit au ministère des Ressources humaines que le portail « Travailler au Canada » vise exactement cet objectif, mais est-ce que ce sera possible en l'absence d'un lien avec 95 universités et 152 collèges communautaires, polytechniques et instituts? Nous pouvons travailler ensemble dans ce sens.

M. Rodger Cuzner: Et vous pensez que les conclusions du rapport de 2009, le rapport de ce groupe d'experts...

Mme Nobina Robinson: La tâche est énorme et coûteuse. C'est probablement ce qui explique pourquoi le rapport de 2009 n'a pas été mis en oeuvre, car chacune de ces enquêtes est coûteuse. Comme le dit Herb, je crois, étant donné la grande quantité de données que détient AUCC, chaque collège devant répondre aux exigences des autorités provinciales... sur le nombre d'étudiants, le nombre de diplômés. Pourquoi ne pas verser tout cela dans une base de données nationale accessible?

M. Rodger Cuzner: D'accord, très bien.

Avez-vous une brève remarque à faire sur ce point?

M. Herb O'Heron: Volontiers. En fait, nous publions des renseignements très détaillés sur les inscriptions depuis bien des années et de bien des façons. Nous sommes en contact avec les universités afin qu'elles puissent repérer un besoin ou un créneau quelconque. Il est donc tout à fait possible de communiquer bien des renseignements.

Tous les systèmes sur les emplois et professions ont tendance à examiner les choses en rétrospective, si bien qu'il est très difficile de voir ce qui se passera à l'avenir. Il faut donc, à partir des données existantes, faire des rajustements constants pour garder le tout en mouvement.

Il est très important que nous puissions choisir 100 ou 150 professions — 100 ou 150 disciplines — et faire des appariements. Nous pouvons le faire tout de suite, je peux le faire à partir de cet ordinateur et vous montrer les résultats pour les universités et les collèges à l'échelle du pays. Je pense qu'il y a bien des façons de s'y prendre. Dans bien des cas, il s'agira d'agrégat plutôt que de cas particuliers surtout...

• (1650)

M. Rodger Cuzner: Il me paraît étrange que RHDCC ne recueille pas ces renseignements.

M. Herb O'Heron: En fait, ils sont à l'origine de ces renseignements. Ce n'est qu'une question de diffusion, de ce que le résultat du recensement révèle à cet égard.

M. Rodger Cuzner: D'accord, très bien.

Est-ce que M. Knight pourrait nous donner son point de vue sur ce que vous dites?

M. James Knight: Je suis d'accord avec ma collègue Mme Robinson. Nous faisons beaucoup de choses, mais nous pourrions en faire bien davantage. Il est toutefois difficile de se prononcer sur une situation locale car les gens...

M. Rodger Cuzner: Non. Je voudrais que vous me parliez de la capacité, du rôle que le gouvernement fédéral pourrait jouer pour donner plus d'ampleur à cette capacité.

M. James Knight: Eh bien, comme je l'ai dit, il existe le Transfert canadien en matière de programmes sociaux, qui comprend un montant considérable pour l'éducation postsecondaire, 3,8 milliards de dollars avec une augmentation annuelle. Il a fait l'objet d'une annonce et d'un renouvellement en décembre.

J'aimerais savoir si cela intéresserait les gens à un moment ou à un autre. Il se pourrait qu'on songe un jour à imposer des conditions, comme les attentes de résultats pour ce qui est du Transfert canadien en matière de programmes sociaux.

M. Rodger Cuzner: D'accord.

Madame Robinson, dans les renseignements que vous avez fournis, vous indiquez qu'il y a 34 000 apprentis, mais que le taux d'achèvement n'est pas terrible.

Mme Nobina Robinson: Effectivement.

M. Rodger Cuzner: Quel est le problème en matière d'achèvement? Quels sont les obstacles à l'achèvement? Le taux d'achèvement est de 10 p. 100 environ, n'est-ce pas?

Mme Nobina Robinson: C'est 7 p. 100, selon certaines données, mais, si vous le permettez, pour gagner du temps, je suggérerais que Ken Doyle, l'expert en la matière, réponde.

M. Rodger Cuzner: Volontiers, j'ai toujours plaisir à entendre un Irlandais.

M. Ken Doyle (directeur, Politiques, Polytechnics Canada): Merci.

L'un des obstacles majeurs est lié aux données elles-mêmes. Elles ne sont pas disponibles. Il n'existe pas de données cohérentes sur le taux effectif d'achèvement, et personne n'est en mesure d'expliquer combien d'apprentis sont inscrits à quel niveau et dans quel programme au pays. Vu qu'un apprentissage est un lien entre l'apprenti, son employeur et le gouvernement, il existe des mesures incitatives pour encourager des gens à entamer un apprentissage, mais rien pour les aider à finir, alors des obligations financières surgissent souvent.

Pour l'employeur, il existe le risque de se faire piquer l'apprenti quand il devient compagnon, d'où le peu d'intérêt à le garder et à veiller à ce qu'il obtienne sa carte de qualification — pas pour le perdre après au profit d'un autre employeur.

M. Rodger Cuzner: Il y a des gens qui ont manifesté de l'intérêt, qui ont pris les mesures initiales, etc., mais, au bout du compte, le taux d'achèvement n'est que de 10 p. 100 ou 7 p. 100 seulement. Il faut trouver quels sont les obstacles.

Me reste-t-il du temps?

Le président: Il vous reste environ quatre secondes. Je vous suggérerais de poser une question si...

M. Rodger Cuzner: Oui, des questions brèves, des réponses brèves.

À l'heure actuelle, les gens qui suivent une formation dans un métier sont admissibles aux prestations de l'assurance-emploi. Quand on va à l'université, par contre, ce n'est pas le cas. Quelle est votre opinion à ce sujet? L'assurance-emploi devrait-elle être disponible pour les gens qui vont à l'université?

M. Ken Doyle: Oui. Je crois que le seuil permettant d'avoir accès à un prêt étudiant ou à un soutien financier, pour un étudiant au collège ou à l'université, est un programme de 12 semaines. Or, la plupart des programmes d'apprentissage ont une formation en classe de huit semaines seulement, si bien que la seule option est l'assurance-emploi, sauf que le montant des prestations ne suffit pas à satisfaire les obligations financières accumulées au cours de l'année. La chute des revenus et l'attente avant d'avoir le chèque de l'assurance-emploi constituent des obstacles majeurs les amenant à laisser tomber et à rester sans qualification.

M. Rodger Cuzner: Mais ça va plus loin que la formation aux métiers. Cela s'applique aussi à d'autres programmes menant à diplôme pour lesquels on est en mesure de recevoir des prestations de l'assurance-emploi.

M. Ken Doyle: Donner à l'apprenti le choix d'avoir soit des prestations de l'assurance-emploi, soit un prêt étudiant serait un bon compromis.

Le président: Ce sont quatre secondes à rallonge qu'on a eues, mais nous passons maintenant à M. Daniel.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Merci, monsieur le président.

Et merci à vous, mesdames et messieurs.

Je voudrais enchaîner sur la question de l'apprentissage. Je viens du Royaume-Uni où les programmes d'apprentissage sont plutôt longs: trois ou quatre ans. Et il s'agit d'apprentissages payés. Existe-t-il ici quelque chose de similaire en matière d'apprentissage?

M. Ken Doyle: Oui. Nos apprentissages sont payés: 80 p. 100 sur le tas, en travail payé, et 20 p. 100 en classe, afin d'en apprendre assez pour passer au niveau suivant.

J'ai récemment pris connaissance d'une étude comparant 20 différentes variables de tous les pays européens et leurs systèmes de formation par apprentissage. Ce qui était particulièrement remarquable était l'âge moyen d'un apprenti en Europe: 17 ans, environ, contre 28 au Canada. Manifestement, les Européens accordent plus de valeur à l'apprentissage et aux métiers spécialisés plus tôt et à un plus haut niveau. De plus, les apprentissages sont offerts pour plus de métiers qu'ici au Canada.

Je pense que même la nomenclature joue un rôle. Au Canada, les apprentis qui obtiennent leur carte de qualification deviennent compagnons ou compagnes; en Europe, on les considère maîtres artisans. Pour faire une comparaison avec le hockey, un compagnon serait un joueur de troisième ligne — 10 équipes différentes et 10 saisons différentes — tandis qu'un maître artisan serait un joueur figurant sur la couverture d'un jeu vidéo et dont les enfants voudraient porter le maillot.

Un changement d'appellation pourrait améliorer le taux d'achèvement au Canada, ainsi que la valeur accordée par les parents et les élèves aux métiers spécialisés.

• (1655)

M. Joe Daniel: Combien de temps dure le programme d'apprentissage?

M. Ken Doyle: Les 52 programmes Sceau rouge prennent de deux à quatre ans, la plupart d'entre eux étant menés à bien en quatre ou six ans.

M. Joe Daniel: Monsieur O'Heron, vous avez parlé avec passion de toutes les données que vous avez réunies, etc.. Qu'est-ce qui vous empêche de les publier?

M. Herb O'Heron: Nous publions ces données. Nous publions toutes sortes d'études. Il y a beaucoup de données disponibles.

Les types de renseignements figurant dans les documents enregistrés sur les disques sont communiqués au public. Ils sont disponibles en ligne, donc aussi disponibles que possible pour tout un chacun.

M. Joe Daniel: Le problème est que personne n'en prend connaissance?

M. Herb O'Heron: Non, là n'est pas le problème, à ce stade. Nous nous efforçons de rendre les renseignements accessibles. Un document de 80 ou 100 pages, nécessaire pour une étude analytique de ce type de question, n'est pas accessible pour un élève de secondaire moyen.

L'une des raisons pour lesquelles nous publions ces brochures d'une page ou de deux pages imprimées recto verso est que nous souhaitons apporter de l'information dans un format beaucoup plus concis, beaucoup plus convivial, afin que les conseillers d'orientation professionnels et d'autres... Les conseillers d'orientation professionnels nous commandent des centaines et des centaines de notre brochure « La valeur d'un diplôme », qui présente des renseignements très concis et des sources où trouver un supplément d'information si nécessaire.

En tant qu'université, nous essayons de dire que c'est un des rôles que nous pouvons jouer. Nous pouvons prendre les données disponibles, qu'elles soient bonnes ou mauvaises, et veiller à les rendre aussi accessibles que possible à différents segments de la population.

M. Joe Daniel: Pour revenir à vos diapositives, la deuxième montre l'augmentation du nombre des diplômés, etc., mais elle indique que les certificats de qualification n'ont pas augmenté de façon proportionnelle. Pourriez-vous nous dire quelques mots sur les raisons à cela? D'après ce que le comité entend, le secteur minier en Saskatchewan, en Alberta et dans d'autres endroits comme ceux-là a un énorme besoin de gens de métiers pour mener à bien tous les projets.

M. Herb O'Heron: Dans cette publication ou dans la série de diapositives dont vous disposez, j'ai produit le même type de diapositives par province. Vous pouvez ainsi constater que, bien que le nombre d'emplois pour les gens de métier en Alberta progresse, un peu plus en Alberta que dans d'autres provinces, le taux de croissance pour les gens ayant des diplômes d'université et de collège est beaucoup plus rapide.

L'économie albertaine crée des emplois pour tous. C'est une économie rugissante. Suivez la ligne et voyez le changement proportionnel ou même le changement dans le nombre de personnes; c'est pour cela que ces données sont importantes. Il ne s'agit pas seulement d'emplois pour des gens de métier. Oui, il y a des emplois pour eux. Ce que diraient mes collègues aux vues des données, c'est qu'elles présentent le nombre de personnes qui ont obtenu des emplois, pas le nombre de personnes qui auraient eu des emplois si elles avaient été plus nombreuses. C'est donc une légère préoccupation.

N'empêche que, quand j'examine les données qui sous-tendent cela, le taux de salaire et les autres personnes qui comblent alors ces emplois, rien n'indique les statistiques catastrophiques dont on entend parler quant aux pénuries dans certains métiers; je m'efforce donc de comprendre certaines des données moi-même.

M. Joe Daniel: Comment les établissements que vous représentez aident-ils ces étudiants à entrer en contact avec des employeurs potentiels? C'est une question qui s'adresse à tous.

M. Herb O'Heron: Pour commencer, cela se fait en partie par le type de programme coop ou de stage que nous avons. Comme je l'ai dit au départ, la plupart des responsables de nos programmes établissent le programme d'études avec la collaboration de conseillers en marché du travail et communautaires, de conseillers internationaux du secteur privé. Nous sommes donc déjà liés au secteur de la haute technologie ou à d'autres secteurs et en mesure de demander quels sont les besoins de l'économie. Quels sont les besoins dans la région? Quels sont les besoins auxquels on ne répond pas? Il y a beaucoup de contacts entre eux au niveau des établissements.

Au niveau national, on travaille avec des groupes d'employeurs pour déterminer les besoins de façon plus générale, afin de pouvoir partager ce type d'information.

• (1700)

M. James Knight: Laissez-moi ajouter un commentaire portant sur notre secteur. J'ai parlé des partenariats en recherche appliquée avec de petites et moyennes entreprises. Laissez-moi mentionner un des moments marquants de l'année dernière pour moi: la journée de recherche appliquée organisée par le Collège Algonquin, à laquelle je me suis rendu. J'y ai vu tous ces liens tissés entre employeurs et étudiants et toutes les réalisations que cela avait permis. C'était impressionnant. Ces liens se traduisent souvent par une offre d'emploi. C'est une dimension supplémentaire, à ajouter à ce qui a déjà été dit.

Laissez-moi dire un mot, si vous le permettez, sur la lenteur de la progression pour la formation dans les métiers et les certificats. Selon moi, le marketing laisse à désirer. On n'utilise pas les bons termes. C'est une question de classe. Les parents ne veulent pas que leurs enfants deviennent des gens de métier. Ils veulent qu'ils deviennent des professionnels.

C'est pourquoi nous devrions étudier à la loupe nos termes bizarres, anciens, surannés. C'est Mme Robinson qui a fait ces commentaires, sauf erreur. Je travaille d'arrache-pied à trouver de nouveaux termes que nos établissements pourraient utiliser dans ce domaine. Certains établissements commencent à utiliser une nouvelle terminologie mais se heurtent à une résistance plutôt musclée des syndicats, ce qui me laisse perplexe.

Il nous faut de nouveaux termes. Être maître artisan, c'est bien différent d'être un ouvrier spécialisé ou un compagnon, si quelqu'un sait ce dont il s'agit.

Merci.

Le président: Votre temps est écoulé. Vous avez soulevé des questions intéressantes, c'est sûr.

Nous passons maintenant à Mme Hughes.

Mme Carol Hughes (Algoma—Manitoulin—Kapusksing, NPD): Puisque nous en sommes encore à la question de l'apprentissage, laissez-moi en dire deux mots.

Monsieur O'Heron, vous avez parlé du manque de formation sur le tas. J'ai sous les yeux un communiqué de presse des Manufacturiers

et Exportateurs du Canada portant sur certains éléments du budget. L'une des choses qui y est mentionnée est le soutien direct au développement des compétences dans le milieu de travail ainsi que les systèmes d'apprentissage et de collèges au Canada. Ils reconnaissent cela aussi.

Madame Robinson, vous aussi avez évoqué la question. J'essaye de me faire une idée, parce que, même dans ma circonscription, Algoma—Manitoulin—Kapusksing, ... J'ai justement eu une rencontre avec un monsieur, il y a quelques semaines. Il a suivi un recyclage trois fois, après avoir perdu son travail et, chaque fois, on lui a demandé s'il avait de l'expérience, comme chauffeur de camion, comme... J'oublie les deux autres formations, mais c'était assez important. Il était retourné aux études pour se recycler et les gens lui demandaient de l'expérience, qu'il n'avait pas.

Certaines des personnes qui se chargent d'apprentis nous disent qu'une fois que ces apprentis sont en formation, il est difficile de les libérer pour suivre des cours, parce que les entreprises ont vraiment besoin de travailleurs. Pourriez-vous parler un peu de cet aspect, ainsi que des solutions possibles au problème, selon vous? Il fut un temps où il y avait beaucoup d'apprentissage, mais c'est moins vrai dernièrement.

Mme Nobina Robinson: Si vous le permettez, je demanderais l'aide de M. Doyle. Au bout du compte, quand on parle d'apprentissage au Canada, on parle de 52 métiers Sceau rouge: tuyauteurs, machinistes, etc. C'est un modèle d'apprentissage qui devrait exister pour quasiment tous les besoins de l'industrie.

Prenez l'Allemagne, où on peut être apprenti banquier. Ici, nous avons réservé ce modèle aux élites du pays: les médecins et les chirurgiens bénéficient d'un stage en résidence, mais ce n'est pas le cas partout pour l'apprentissage technique, appliqué et professionnel. C'est sur cet élément que, selon moi, il conviendrait d'avoir une réflexion. Le modèle de l'apprentissage sur le tas rémunéré n'existe pas pour tout notre système postsecondaire. Il est cantonné à des questions précises et étroites d'apprentissage.

Je vais maintenant laisser Ken Doyle vous parler de certains autres aspects de la question de l'apprentissage, y compris une lacune des données.

M. Ken Doyle: Pour répondre à votre question sur ce qui permettrait à une personne n'ayant aucune expérience du métier d'être embauchée par un employeur pour commencer son apprentissage, laissez-moi mentionner un excellent programme du Collège Conestoga à Kitchener—Waterloo: il permet à des élèves du secondaire de suivre un an de formation à un métier, histoire d'avoir des bases théoriques générales. Il les équipe avec les habiletés fondamentales pour tâcher de trouver des employeurs disposés à les accepter comme apprentis. Cela les aide à accomplir la première et la deuxième étapes. Et cela plaît aux employeurs, parce qu'ils ont des apprentis ayant au moins les rudiments d'une formation en milieu de travail simulé, qui peuvent avoir les heures voulues pour passer au stade suivant, etc. C'est une approche qui s'est avérée très productive.

• (1705)

Mme Carol Hughes: Laissez-moi enchaîner sur ce point, parce qu'il y a des élèves et des personnes à qui manquent des compétences en littératie. J'ai eu l'occasion de rencontrer plusieurs organisations, dont la Excellence in Literacy Foundation, cette semaine. Il ne faut pas perdre de vue que des gens qui n'ont pas nécessairement cette capacité peuvent quand même remplir un emploi pour lequel on manque de monde, parce que ce sont des gens qui apprennent en faisant.

Pourriez-vous creuser un peu cet aspect ou nous donner des idées sur les tactiques à adopter. Manifestement, il y a des gens qui passent entre les mailles du filet. Que pouvons-nous faire pour les aider à aller de l'avant?

M. Ken Doyle: Chaque collègue au pays offre toute une gamme de programmes de mise à niveau des compétences en littératie essentielles, mais il existe une initiative particulièrement intéressante, lancée par SAIT Polytechnic, à Calgary. Comme ils savent que les élèves ont des téléphones intelligents, des iPad et des BlackBerry, dans le cadre de leur formation aux métiers — en l'occurrence celui de technicien en matériel lourd, sauf erreur — ils enseignent le module de la leçon et ils la filment en même temps. Ils en font ensuite une petite vidéo YouTube que les élèves peuvent consulter en prenant le bus pour aller en classe ou n'importe où, s'ils ont besoin d'un rappel. C'est toujours disponible, un complément au manuel et à l'enseignement théorique, sous forme de vidéo sur leurs appareils. Cela renforce ce qu'ils ont appris durant leurs présences en classe.

Mme Carol Hughes: Merci.

Si vous voulez intervenir, levez simplement la main.

Nous avons parlé des données au sujet du marché de la main-d'oeuvre. D'autres témoins ont exprimé un certain scepticisme sur le SPPC parce que, pour résumer, les données indiquent qu'il n'y a pas beaucoup de pénuries dans certains domaines. Mais ce n'est pas un outil véritablement régional, parce qu'il peut y avoir des pénuries dans un domaine dans une région, équilibrées par ailleurs.

Je me demande comment vous utilisez dans la pratique vos données sur le marché du travail et auprès de qui vous les recueillez. Comment travaillez-vous avec de grosses sociétés d'exploitation de ressources naturelles ou de fabrication pour planifier des projets sur plusieurs années avec des échéances à long terme, comme la construction navale, qui va durer des décennies et enregistrer le départ à la retraite de travailleurs qualifiés dans le courant du projet? Dans ma région, on a le cercle de feu qui se prépare.

Travaillez-vous avec les conseils sectoriels pour déterminer les besoins à venir en matière d'emplois? Et pourriez-vous nous en dire plus sur ce point? Que pourrions-nous faire pour mieux cerner la situation? Je sais que c'est une question que vous avez déjà abordée.

Le président: Ce ne sont pas les questions qui manquent, mais allez-y.

M. Herb O'Heron: En ce qui concerne le nouveau programme de construction navale et notre travail avec l'industrie aérospatiale, nous tablons toujours sur le dialogue. Nous avons fait venir des gens de Pratt & Whitney pour parler aux députés, en janvier. Pratt & Whitney a des liens avec 30 établissements ou plus d'un bout à l'autre du pays. Ils ont parlé du type de compétences dont ils avaient besoin et du type de recherches que les universités peuvent assurer afin de leur permettre de fonctionner. Il y a beaucoup d'échanges d'information sur les besoins futurs pour que le secteur prospère dans un monde concurrentiel de la part de ces grosses entités: construction navale, aérospatiale ou autres. Il existe un dialogue constant entre les universités prises individuellement et des groupes d'établissements.

Plus cela va, plus se créent des consortiums d'établissements pour répondre, par exemple, aux besoins de l'industrie aérospatiale: une ou deux universités n'y suffisent pas, et il faut une trentaine d'établissements oeuvrant de concert à différents aspects pour résoudre les problèmes de l'avenir. C'est précisément ce type de partages et d'interaction entre les établissements, tant au niveau local qu'au niveau régional, qui est particulièrement important pour nous dans la conjoncture.

Mme Carol Hughes: Donc...

Le président: Excusez-moi, votre temps est écoulé.

Mme Carol Hughes: Madame Robinson souhaitait intervenir. Pardon.

Le président: D'accord, allez-y.

Mme Nobina Robinson: Vous avez évoqué le programme des conseils sectoriels. Tous les collèges ont le moyen d'établir des liens avec les conseils sectoriels les mieux développés — comme ECO Canada, BioTalent, ou le CTIC, avec lesquels vous avez été en contact. Nous essayons de mettre nos employeurs en contact avec les conseils sectoriels.

Maintenant qu'il y a eu des coupures massives à ce programme, il va falloir repenser notre approche, car les secteurs changent et il existe des secteurs nouveaux et émergents au pays. Mais, comme je l'ai dit plus tôt, chaque programme de collège est chapeauté par deux employeurs, comme l'exige la province. Ne serait-il donc pas possible d'exploiter la présence de ces sociétés, de ces employeurs, pour les amener à nous fournir leurs données côté demande?

● (1710)

Le président: Monsieur O'Heron, vous aviez une remarque à faire également? Non? Rien de spécial.

Monsieur Knight, à vous.

M. James Knight: On a mentionné le cercle de feu et je voulais dire à ce sujet que nous travaillions d'arrache-pied avec les collèges du Nord et les chefs autochtones pour tâcher de trouver des programmes à même d'aider les apprenants autochtones de la région à profiter des occasions offertes.

Le président: D'accord. Avec cela votre temps est vraiment écoulé.

Nous aimerions revenir à Mme Blanchette-Lamothe sous peu.

Monsieur Butt, voulez-vous intervenir? Vous êtes la prochaine personne sur la liste.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): D'accord. Merci, monsieur le président.

Merci beaucoup à tous de votre présence ici aujourd'hui.

Selon moi, il existe deux défis en la matière. Le premier est de savoir comment amener les diplômés du secondaire à suivre la formation et à effectuer des études postsecondaires voulues pour les emplois qui, nous le savons, seront particulièrement répandus dans l'économie de l'avenir. M. Knight a évoqué cette question plus tôt. Ne parlons donc pas de métiers; inventons un terme nouveau, excitant, n'importe quoi pour pousser les gens dans cette direction, parce que nous savons que ce sont des emplois d'avenir.

Nous avons donc un groupe de personnes: les nouveaux diplômés du secondaire que nous tâchons d'attirer dans cette voie. Il existe selon moi un second groupe — à vous de me dire si c'est différent ou si on peut traiter tout le monde de la même façon —, celui des personnes qui se présentent de temps à autre dans mon bureau, qui ont eu une carrière, ont travaillé quelque part pendant une dizaine d'années, qui ne peuvent plus travailler dans ce domaine, parce que l'entreprise a fermé ses portes ou l'économie a changé. Ce sont des personnes qui ont pu être hautement qualifiées dans un domaine, mais qui n'ont pas nécessairement envie de plier bagage et d'embarquer toute la famille pour aller en Alberta, des personnes qui souhaitent continuer à travailler à Mississauga, la ville dont je suis originaire, mais qui ne peuvent plus le faire dans le domaine en question. Comment les recycle-t-on? Comment les ramène-t-on dans un programme qui leur permettrait d'utiliser certaines des compétences qu'elles ont déjà ou encore de les augmenter ou de les améliorer, afin de pouvoir occuper un emploi dans une autre société de Mississauga qui a désespérément besoin de travailleurs hautement qualifiés? Et je rencontre ces employeurs aussi.

Selon vous, faudrait-il approcher différemment les diplômés du secondaire et les personnes plus âgées, ayant déjà l'expérience du travail, recherchant des occasions de recyclage pour s'orienter dans une nouvelle carrière? Le gouvernement fédéral devrait-il jouer un rôle plus important qu'à l'heure actuelle, dans ces domaines, tout en respectant, bien sûr, nos amis des provinces?

Si quelqu'un veut répondre en premier, allez-y.

M. James Knight: Je vous remercie de la question.

Il existe en Ontario un programme à cet effet, que vous avez d'ailleurs mentionné: Deuxième carrière Ontario, sauf erreur de ma part. La province l'a créé pour faciliter la transition de personnes autrefois employées dans le secteur manufacturier. Il y a de nombreux mouvements et il y a eu des succès et des résultats particulièrement intéressants. Mais il ne s'agit manifestement pas de diplômés du secondaire. L'approche pour les diplômés du secondaire sera complètement différente. On parle là de personnes ayant la trentaine ou la quarantaine, ayant des familles et des responsabilités que n'ont pas nécessairement les diplômés du secondaire. C'est pourquoi l'approche qu'on leur propose doit être très différente, ainsi que les systèmes et outils de soutien utilisés.

C'est un programme qui a connu un certain succès en Ontario, où on fait état de merveilleuses transitions du secteur manufacturier à toute une série d'autres carrières. Mais c'est une question d'une ampleur assez majeure et je dois admettre que nous n'avons pas été en mesure de tout résoudre.

Le président: Madame Robinson, aviez-vous une remarque?

Mme Nobina Robinson: Le programme Deuxième carrière a été en quelque sorte appuyé par le gouvernement fédéral et le plan de relance. Oui, cela a été offert en Ontario, par l'Ontario, mais ce l'a été grâce à ce type de soutien. C'est donc dire qu'il y a un rôle pour le gouvernement fédéral.

J'aimerais faire une mise en garde relativement au terme « recyclé ». Il faut dire que tous les apprenants ont du talent et des compétences acquises antérieurement et qu'il faut trouver une façon de mesurer cela. La façon dont on mesure l'apprentissage antérieur a probablement besoin d'être mise à niveau. Il existe des choses telles que les compétences en entrepreneuriat que quelqu'un a acquises qui peuvent ensuite être utilisées avec un certain nombre de cours d'appoint. Il faut joindre l'acte à la parole en matière d'apprentissage continu, mais je n'appellerais pas cela du recyclage. Voilà pour le premier point.

Oui, il y a une différence dans la façon dont on traite un décrocheur du secondaire et ceux qui doivent réoutiller leur carrière.

Laissez-moi vous parler des décrocheurs du secondaire et de certains des enjeux que nous avons constatés. C'est fantastique de pouvoir les persuader et leur dire « Allez vous inscrire à un programme d'apprenti, car vous pourrez bien gagner votre vie en tant que plombier ou tuyauteur de conduites de gaz ou en tant que travailleur chez Hydro One ». Nous avons aussi cependant constaté que la société a changé. Antérieurement, pour ces professions, on voyait le père qui était propriétaire d'atelier de réparations automobiles et le jeune avait grandi en apprenant à travailler sur les moteurs d'auto, ou le père était menuisier et le jeune avait construit des maisons pendant les congés estivaux. Le grand défi aujourd'hui que nous constatons, c'est de faire comprendre à l'élève au secondaire à quel point la première année postsecondaire est difficile. Souvent l'élève au secondaire n'a pas été bien conseillé, il prend le cours de mathématique le plus facile, mais il veut maintenant être concepteur d'animation et échoue le cours de mathématiques de première année. Il faut discuter du nombre de cours de rattrapage en mathématiques qu'il faudra pour réussir les programmes en technologie.

Le gouvernement fédéral doit-il financer cela directement? Non. Cependant, lorsque vous donnez l'argent au gouvernement provincial pour offrir de l'éducation postsecondaire, il faut qu'il rende des comptes. C'est ce que Jim était en train de dire.

• (1715)

M. Brad Butt: Voulez-vous également commenter, monsieur O'Heron?

M. Herb O'Heron: C'est un peu différent en fonction des activités professionnelles et en fonction des compétences des diplômés universitaires. Autrement dit, on n'a qu'à constater les changements en matière d'emplois qui ont eu lieu dans notre économie. Pendant le ralentissement économique, il y a eu environ 450 000 pertes d'emplois pour ceux qui n'avaient pas d'éducation postsecondaire. Pour ceux avec une éducation au niveau collégial, il y a eu une augmentation d'environ 78 000 emplois. Il y avait environ 6 000 emplois de moins pour les gens dans les métiers et environ 300 000 emplois de plus pour les diplômés universitaires et ils se trouvaient tous dans des profils professionnels que j'ai mentionnés plus tôt.

Une éducation universitaire donne à l'apprenant des compétences à vie lui permettant de s'adapter. Ils sont nombreux à avoir ces compétences et c'est pourquoi nous voyons des gens qui occupent des postes en programmation informatique mais qui ont des diplômes en littérature anglaise. Voilà pourquoi nous voyons les étudiants s'adapter et changer. C'est pourquoi nous voyons des ingénieurs dans des domaines tout autres que celui du génie.

Il y a énormément d'adaptation et de changement nécessaires et ce n'est pas que pour les diplômés universitaires. Nous pouvons brosser un tableau avec certaines de ces données, c'est très important de comprendre les changements en cours dans le marché du travail.

Je suis d'accord avec ma collègue que l'apprentissage continu est très important. Aucun pays n'a encore la bonne formule, surtout pour la personne qui a 45 ans, qui a investi pour changer d'emploi et qui n'a qu'une très courte carrière par la suite pour tirer parti de cet investissement.

C'est un réel défi dans toutes les économies. On en parle depuis que je suis arrivé dans ce domaine, soit 35 ans. En France et dans d'autres pays, on parle d'éducation à vie mais nous n'avons pas vraiment trouvé de nouvelles façons de faire. Je vous ai montré des données sur la population un peu plus tôt, alors j'estime qu'il faut trouver des façons d'aborder la question. Nous ne pouvons pas, comme Jim l'a indiqué, répondre aux besoins en matière de main-d'oeuvre future si on dépend uniquement de la croissance en éducation des jeunes cohortes. Nous faisons face à un grand défi et il faut s'assurer qu'on profite de chaque occasion pour tirer parti des antécédents en éducation qu'ont les gens.

M. Brad Butt: Merci.

Le président: Merci, monsieur Butt.

Nous passons maintenant à Mme Blanchette-Lamothe.

Il n'est pas nécessaire d'utiliser les sept minutes accordées — ce sera le dernier tour — mais vous pouvez si vous le souhaitez.

[Français]

Mme Lysane Blanchette-Lamothe (Pierrefonds—Dollard, NPD): Merci.

On parle souvent de la peur face au vieillissement de la population et à la pénurie de main-d'oeuvre qu'on va devoir affronter dans les prochaines années. J'ai trouvé très intéressant que vous nous ayez présenté, aujourd'hui, des mesures concrètes pour s'attaquer à la pénurie de la main-d'oeuvre. Par exemple, vous avez parlé des initiatives communautaires pour la réinsertion à l'emploi, de l'importance de l'accessibilité de l'éducation, des outils et des programmes pour les élèves qui ont des troubles d'apprentissage et de comportement ainsi que des programmes pour les personnes handicapées et pour les Autochtones.

Vous nous avez parlé de pratiques novatrices et exemplaires dans les collèges et les universités. Vous avez peut-être autre chose à ajouter.

Dans toutes ces mesures mises en place pour faire face aux pénuries de la main-d'oeuvre, quels défis les collèges et les universités devront-ils affronter? Quelles ressources pourraient aider les collèges et les universités à mettre en avant plus de mesures comme celles-là?

Le gouvernement fédéral peut-il jouer un rôle et appuyer des collèges et des universités, par des initiatives, des programmes ou des pratiques novatrices, pour aller chercher les gens qui sont déjà au Canada et qui voudraient se réorienter ou qui pourraient intégrer le marché du travail?

[Traduction]

M. Herb O'Heron: Pour ce qui est des Autochtones au Canada, il y a toutes sortes de programmes pilotes financés par les universités elles-mêmes afin d'attirer, garder et appuyer les étudiants jusqu'à la diplomation. Ils le sont, comme ma collègue l'a dit plus tôt, à même leur budget, ils réaffectent les fonds si vous voulez.

Certains de ces programmes trouvent des choses extraordinaires, absolument extraordinaires et des façons extraordinaires de le faire — moins coûteuses que par le passé, mais tout de même coûteuses et surtout difficiles à étendre. Un programme peut être offert à 50 ou 100 étudiants et connaître un succès, mais comment étendre ce programme à 1 000 étudiants dans votre établissement ou à d'autres établissements?

J'estime que le gouvernement fédéral peut appuyer certains de ces programmes pilotes qui sont nécessaires pour nous assurer de faire ce qui s'impose partout au pays, d'appuyer ces programmes pour les

étendre aux Autochtones au pays dans l'avenir et appuyer ceux qui fonctionnent dans le cadre de situations très précises.

Or, je suis d'avis que le gouvernement fédéral a un rôle à jouer, surtout dans ce domaine.

• (1720)

Mme Nobina Robinson: Vous avez demandé quels sont les défis. Je vais vous donner un exemple concret.

À Kitchener—Waterloo, notre Silicon Valley, soutenue par RIM, nous avons Conestoga College qui offre des diplômes en TI, n'est-ce pas? On croit toujours que c'est l'Université de Waterloo qui les offre, mais Conestoga les offre également.

Or, nous avons des petites et moyennes entreprises en TI qui délocalisent ces emplois à Bangalore. Qu'est-ce qui a fait défaut? Ne savent-ils pas qu'il y a 2 000 étudiants tout près à Conestoga et même à Waterloo? Est-ce une question de salaire? Je crois qu'il faut discuter de ces défis.

Si le gouvernement fédéral avait de meilleures données en matière de main-d'oeuvre — en temps opportun, détaillées, soit des données sur la main-d'oeuvre et sur la disponibilité du talent, la nature des titres de compétence, la quantité des diplômés et des étudiants qui ont suivi des études supérieures — cela n'aurait-il pas aidé cette entreprise afin qu'elle ne délocalise pas les emplois? Je crois que c'est un défi. Quel est le rôle du gouvernement fédéral? Tel que je l'ai dit dans ma déclaration liminaire, il faut rassembler les données existantes tant du côté de la demande que de l'offre.

Aussi, je crois que vous avez entendu aujourd'hui des exemples de réussite tant au niveau individuel qu'au niveau de la collectivité locale. Nous voulons tous déclarer que nous faisons un bon travail. Eh bien, pourquoi n'y a-t-il pas un recueil qu'on puisse consulter afin de dire que ce qu'on fait au Red River College peut aussi s'appliquer en Nouvelle-Écosse? Comment peut-on avoir cette information? Le financement pourrait venir du fédéral. Après tout, le contribuable a payé pour que tous ces exemples de réussite se concrétisent.

Merci beaucoup.

M. James Knight: Une des responsabilités du fédéral, et j'espère que ce sera abordé suite au budget, est l'éducation de la maternelle à la 12^e année dans les réserves qui a été affreusement sous-financée. Environ les deux tiers des fonds que fournissent les provinces le sont pour les apprenants dans les réserves de la maternelle jusqu'à la 12^e année. J'étais très heureux de voir qu'il y a eu du progrès, mais nous devons nous assurer que ces efforts portent pleinement leur fruit.

Merci.

M. Herb O'Heron: Aussi, il y a un petit programme dans le dernier budget et dans les budgets antérieurs pour des stages et les façons dont on peut promouvoir l'emploi pour les récents diplômés, surtout le genre d'emplois qu'ils peuvent obtenir dans les petites et moyennes entreprises. Ainsi, ils peuvent emmener leurs connaissances directement dans l'entreprise grâce à un stage ou à de l'expérience d'emploi. C'est quelque chose qu'on propose depuis fort longtemps.

Il s'agit de façons de changer le CNRC. Ces changements créent des possibilités pour les étudiants au doctorat et à la maîtrise — pour toutes sortes d'étudiants — afin qu'ils puissent vivre l'expérience en laboratoire. Cela apporte un lien serré entre l'entreprise et les étudiants pendant qu'ils sont encore à l'école. C'est le modèle de perfectionnement en cours d'emploi. Ça aiderait beaucoup et c'est ce qui existe dans d'autres pays.

D'autres pays suivent le modèle qu'on appelle le Fraunhofer en Allemagne. Que ce soit au Royaume-Uni, en Finlande ou d'autres pays qui suivent ce modèle, on constate qu'on peut créer des stages, des programmes coop et offrir des expériences de travail pour les nouveaux diplômés et pour les étudiants qui passent par ces programmes. Cela aide beaucoup. Voilà le rôle que le gouvernement fédéral peut jouer au Canada, c'est-à-dire dans ce genre d'expériences.

Mme Nobina Robinson: Mon collègue, M. O'Heron, fait allusion au travail réalisé par le groupe de révision en recherche et développement. J'ai fait partie de ce groupe. Je suis à la fois ravie et étonnée de constater que bon nombre de nos recommandations ont été mises en oeuvre par le gouvernement.

Ce que je ferai, cependant, dans mon emploi de jour, celui qui m'aide à payer l'hypothèque, sera de dire que tous les efforts relativement aux stages doivent inclure les élèves au niveau collégial. L'annonce dans le budget la semaine dernière ne touche que les étudiants de deuxième cycle. J'estime qu'il ne faut pas se limiter à certains talents. Il ne faut pas filtrer le capital humain et le traiter comme si c'était une pyramide progressive. Il faut constituer le capital humain à tous les niveaux.

Les collègues répondent aux besoins des employeurs. Nous avons des programmes souples. Nous avons des programmes qui vont de un an à quatre ans. Nous ne pouvons exclure ces personnes du programme en matière de recherche et d'innovation. C'est une cause commune que nous avons avec l'ACCC.

● (1725)

Le président: Merci beaucoup. Les sept minutes sont écoulées.

Sommes toutes, nous avons fait deux heures sans pause. Nous avons abordé beaucoup de sujets. Des suggestions très pertinentes ont soulevé des questions très intéressantes pour notre étude. Certaines suggestions suscitent également la réflexion.

Nous vous sommes reconnaissants d'avoir comparu. Nous allons certainement tenir compte de vos observations. Merci beaucoup.

J'aimerais demander aux membres de rester, car Mme Hughes a une question.

Vous pouvez partir. Merci.

M. Herb O'Heron: Vous trouverez des renseignements le long du mur là-bas et si vous le souhaitez, vous les trouverez également sur le bureau. Si vous avez besoin d'autres renseignements, veuillez me le laisser savoir.

Le président: Nous acceptons volontiers.

Mme Hughes a une question.

Nous allons simplement attendre quelques minutes.

● _____ (Pause) _____
●

Le président: Les membres pourraient-ils revenir à la table pour que nous puissions conclure? Je peux comprendre que vous souhaitiez discuter, mais nous avons une brève question à aborder, puis nous pourrions lever la séance.

Je constate que nous avons un sujet qui suscite beaucoup d'intérêt et c'est très bien.

Madame Hughes, je crois comprendre que vous avez une question. Vous pouvez peut-être la poser à la secrétaire parlementaire si toutefois vous pouvez avoir l'attention de la secrétaire parlementaire.

● (1730)

Mme Carol Hughes: Oui, j'ai une très brève question. Quand pourrait-on s'attendre à ce que les ministres comparaissent devant le comité? Pourrait-on les accueillir des journées distinctes?

Mme Kellie Leitch (secrétaire parlementaire de la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences et de la ministre du Travail): Sommes-nous à huis clos ou non?

Le président: Nous ne sommes pas à huis clos. Je ne propose pas le huis clos. C'est une question posée à la secrétaire parlementaire alors peut-être simplement une réponse pour envisager...

Mme Kellie Leitch: Je viens de demander au cabinet de la ministre de nous donner une réponse. Je l'attends toujours. Comme vous avez pu le remarquer, la ministre Finley n'a pas été en Chambre depuis deux semaines, alors nous attendons une réponse du cabinet de la ministre. J'en ai fait la demande.

Mme Carol Hughes: C'est parfait.

Le président: Lorsque vous aurez l'information, vous pourriez peut-être nous la communiquer.

Mme Carol Hughes: Ce sera également la ministre du Travail?

Mme Kellie Leitch: Oui, nous avons posé la question aux deux. Elles viendraient probablement ensemble pour représenter le ministère en tandem.

Le président: C'est bon.

Est-ce que ça va pour tout le monde? Il reste encore du temps et nous voulons simplement nous assurer que ça se réalisera.

Mme Carol Hughes: J'aimerais réitérer qu'on préférerait les rencontrer à des moments différents afin que l'on puisse avoir plus de temps avec elles.

Mme Kellie Leitch: En fonction du calendrier, je crois que le ministère ferait en sorte qu'une ministre compareisse pour la première partie et l'autre pour la deuxième partie.

Pour être bien honnête avec vous, je ne crois pas que vous obtiendrez deux heures avec la ministre du Travail.

Le président: Monsieur Cuzner, vous vouliez intervenir?

M. Rodger Cuzner: Nous aimerions également les rencontrer à différents moments. Je dis « nous ».

Une voix: Le nous royal.

M. Rodger Cuzner: Oui.

Nous aimerions les rencontrer de façon distincte. Nous croyons que nous aurions la possibilité d'avoir une audience télévisée, alors si on pouvait faire cela, si on pouvait avoir une audience télévisée avec les ministres, ce serait bien.

Le président: J'ai noté votre demande. Je sais que nous avons eu... Si je me rappelle bien, les deux ont généralement comparu ensemble pour ces réunions, nous attendrons la réponse et nous verrons ensuite.

Sur ce, la séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :
Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5*

*If undelivered, return COVER ONLY to:
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5*

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

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