



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 034 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 23 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 23 avril 2012

•(1530)

[Traduction]

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

Je demande l'indulgence des témoins un moment. Je veux souhaiter la bienvenue aux nouveaux membres de notre comité: Chris Charlton, Marjolaine Boutin-Sweet, Ryan Cleary et François Lapointe. Nous comptons sur votre participation. Il s'agit d'un changement complet de députés, et nous avons hâte de discuter avec vous.

Nous aimerions faire deux ou trois choses. Je vais demander à la greffière de distribuer le budget pour l'étude un peu plus tard. Mercredi, je demanderai aux députés d'approuver le budget. J'aimerais que vous y jetiez un coup d'oeil d'ici là.

De plus, notre premier point à l'ordre jour, et nous n'en avons que pour un bref moment, est l'élection un nouveau vice-président pour le parti de l'opposition, le Nouveau Parti démocratique. Je vais céder la parole à la greffière. Pouvez-vous commencer, s'il vous plaît?

[Français]

La greffière du comité (Mme Evelyn Lukyniuk): Conformément au paragraphe 106(2) du Règlement, le premier vice-président doit être un député de l'opposition officielle.

[Traduction]

Je suis prête à recevoir des motions pour le vice-président.

Madame Boutin-Sweet.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD): J'aimerais proposer la candidature de M. Chris Charlton.

[Traduction]

La greffière: Mme Marjolaine Boutin-Sweet propose que Mme Chris Charlton soit élue vice-présidente du comité.

Y a-t-il d'autres motions?

Plâit-il au comité d'adopter la motion?

(La motion est adoptée.)

La greffière: Je déclare la motion adoptée et Mme Chris Charlton dument élue vice-présidente du comité.

Le président: Maintenant que nous avons terminé, nous allons inviter nos témoins à faire leur exposé.

Nous accueillons M. David Ticoll, qui représente la Coalition canadienne pour une relève en TIC, M. Karna Gupta, président et directeur général de l'Association canadienne de la technologie de l'information, et M. Morgan Elliott, directeur des Relations gouvernementales de Research in Motion.

Habituellement, les témoins font un exposé d'environ 5 à 10 minutes chacun. Les députés posent ensuite leurs questions. L'opposition officielle a la parole et sera suivie du Parti conservateur, et il y aura alternance. Nous procédons ainsi jusqu'à la fin de la séance. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à les poser.

Cela dit, je vous cède la parole. Allez-y, s'il vous plaît.

M. David Ticoll (directeur général, Coalition canadienne pour une relève en TIC): Merci beaucoup.

Bonjour et merci de me donner la possibilité de témoigner devant vous aujourd'hui. Je pense que tout le monde a la version écrite de mon exposé.

Je m'appelle David Ticoll et je suis directeur exécutif de la Coalition canadienne pour une relève en TIC.

La coalition met l'accent sur les défis à relever en matière de compétences liées aux technologies de l'information et des communications au Canada. Notre leadership éclairé et nos programmes ont permis d'obtenir des résultats réels considérables, attribuables en grande partie à nos partenariats multilatéraux. Fondée en 2008, la coalition comprend 25 sociétés adhérentes qui lui versent des cotisations — c'est-à-dire des représentants de l'industrie — et elle compte également des universités, des conseils scolaires, des organisations industrielles et des associations professionnelles; deux de nos membres sont ici à côté de moi. Ensemble, nous unissons nos forces pour remédier à la crise des compétences.

Avec un taux de chômage inférieur à 3 p. 100 pendant presque l'ensemble des 10 dernières années, le marché du travail des TIC est très restreint au pays. Des études récentes provenant de plusieurs sources, dont Industrie Canada, confirment cette réalité.

Cela ne vise pas que le secteur des TIC. Des finances aux ressources naturelles, d'autres secteurs emploient près de la moitié des 800 000 travailleurs des TIC au Canada. Le secteur des TIC, qui compte pour quelque 5 p. 100 du PIB, représente un tiers des investissements en R-D du secteur privé au Canada. Dans tous les secteurs, des professionnels des TIC favorisent l'innovation et la croissance de la productivité. L'étroussance du marché du travail des TIC nuit au potentiel de notre économie dans son ensemble.

L'un des principaux problèmes, c'est le fait que trop peu d'étudiants canadiens choisissent d'entreprendre une carrière dans les métiers des TIC. Les inscriptions dans les programmes d'études postsecondaires liés aux TIC n'ont toujours pas rebondi après l'important effondrement de 2001. Les jeunes femmes ne représentent même pas 20 p. 100 des inscriptions dans les programmes de technologies de base. Comme je l'expliquerai dans quelques minutes, la demande pour les professionnels des TIC évolue de façon dynamique, mais cette bonne nouvelle n'atteint pas les étudiants, les parents et les professeurs qui pourraient en tirer profit.

Et finalement, une chasse aux talents à l'échelle mondiale fait en sorte qu'il est non seulement plus difficile, mais aussi plus crucial, d'attirer et de convaincre des professionnels de la technologie étrangers de venir s'installer au Canada.

Cette crise pourrait être résolue grâce à des investissements minimes et des initiatives stratégiques. Pour ce faire, il faudrait mettre l'accent sur trois priorités.

Premièrement, et c'est la priorité la plus importante, il faut résoudre le problème de la pénurie de main-d'œuvre intérieure en incitant davantage de jeunes Canadiens à choisir des carrières dans les TIC. Comment le faire? Eh bien, il faut communiquer la nouvelle réalité de ce domaine captivant dont je viens de parler. Les carrières technologiques actuelles sont très différentes des emplois ennuyeux réservés aux maniaques d'informatique d'autrefois. Elles correspondent maintenant à tous les goûts et à tous les intérêts. Un quart des emplois, des analystes aux entrepreneurs en passant par les PDG, relève autant du domaine des affaires que de celui de la technologie. D'autres combinent la technologie de l'information avec les sciences de la vie, la sécurité, l'analytique, la mise en marché, les jeux, les arts, la conception et même la politique — pour n'en nommer que quelques-uns. Les étudiants, les parents, les enseignants ainsi que le grand public doivent connaître cette nouvelle réalité.

Deuxièmement, il faut faciliter le recrutement des travailleurs étrangers qualifiés. Il arrive souvent que des employeurs doivent faire venir des spécialistes des TI chevronnés comptant de 5 à 10 années d'expérience, voire plus. Dans ce secteur ultradynamique, ils ne peuvent pas attendre les six mois qui sont bien souvent nécessaires pour être autorisés à embaucher des immigrants. Un autre problème, c'est que trop d'étudiants étrangers inscrits dans les universités canadiennes décident de quitter le pays lorsqu'ils obtiennent leur diplôme.

Troisièmement, il faut améliorer l'information sur le marché du travail, et vous pouvez lire mes observations à ce sujet.

Nous ne réinventons pas la roue en cernant ces trois priorités. Quant aux travailleurs qualifiés étrangers, nous avons vu des signes très encourageants de la part des gouvernements, grâce au travail de votre comité et aux récentes déclarations du ministre Jason Kenney.

Pour ce qui est de la disponibilité du personnel qualifié canadien, nous avons obtenu des résultats positifs grâce à deux initiatives.

D'abord, notre projet CareerMash présente une nouvelle vision des carrières en TIC grâce à un slogan enlevé: « Les nouvelles carrières permettent de jumeler vos compétences techniques à tout ce que vous pouvez imaginer ». Grâce au contenu dynamique de son site Web et à l'apport de près de 100 bénévoles, le programme CareerMash, et son pendant au Québec, MaCarrièreTechno, nous a permis de livrer en personne des récits inspirants à partir d'expériences vécues à près de 10 000 étudiants, depuis notre lancement en octobre dernier.

Les résultats sont clairs: 55 p. 100 des étudiants participants signalent avoir un intérêt accru dans les carrières technologiques, et

85 p. 100 des enseignants et des modèles de rôle trouvent que l'information fournie par CareerMash est novatrice et enrichissante.

Deuxièmement, nous augmentons le nombre de diplômés en commerce-technologie — le quart des 800 000 emplois. En 2009, un comité national que nous avons créé qui est constitué d'employeurs et de représentants d'universités a mis sur pied un programme de premier cycle en gestion de la technologie des affaires. Il est maintenant offert dans 10 universités d'un bout à l'autre du pays, dont 3 au Québec et d'autres universités l'offriront bientôt. Encore une fois, les résultats sont probants: les départements qui offrent le programme de gestion de la technologie des affaires signalent une augmentation considérable des inscriptions et de la qualité des candidats.

Mais ce n'est qu'un début, et voici ce que nous vous proposons comme piste de réflexion. Nous croyons que nous pourrions véritablement inverser la tendance en quelques années en mettant en oeuvre les cinq étapes additionnelles suivantes.

Premièrement, diffuser à l'échelle nationale les nouvelles options liées aux carrières en TIC. L'information que nous diffusons est exacte, informative et attrayante, et ça fonctionne. Des groupes d'industries dans d'autres provinces que l'Ontario, où nous avons commencé, veulent prendre le relais, mais il faudra également établir des partenariats soutenus avec le gouvernement et évidemment, obtenir des fonds.

En outre, des ministères de l'Éducation, conseils scolaires et enseignants devraient disséminer cette information dans les programmes d'orientation professionnelle et les documents portant sur les carrières, peu importe le programme d'étude.

• (1535)

Deuxièmement, nous devons modifier les programmes d'études postsecondaires. Nos programmes d'études techniques postsecondaires comportent des lacunes pour ce qui est des communications, de la collaboration et de l'apprentissage en milieu de travail. Bon nombre de programmes se donnent dans un environnement de camp d'entraînement militaire, ce qui mène au décrochage. Il faut apporter des changements à ces programmes en misant davantage sur des programmes coop et des stages ainsi que sur des initiatives d'incubateurs d'entreprises destinées aux étudiants.

Troisièmement, il faut faire en sorte que ce soit beaucoup plus facile et attrayant pour les professionnels hautement qualifiés de venir au Canada et d'y rester. Nous devons mettre en oeuvre ces plans pour simplifier et accélérer le processus d'entrée des professionnels qualifiés étrangers. Il faut offrir des incitatifs à l'immigration convaincants aux étudiants étrangers. Par exemple, nous pourrions supprimer les majorations de droits de scolarité dans les établissements postsecondaires pour ceux qui comptent poursuivre leur carrière au Canada, après avoir travaillé 10 années ici, disons.

Quatrièmement, il nous faut innover pour obtenir plus fréquemment de l'information détaillée et accessible sur le marché du travail. L'une des stratégies que nous proposons pour ce faire est de mettre sur pied un partenariat public-privé universitaire. Il y a les questions de financement, d'analyse des données et de motivation. Nous devons faire les choses autrement. De plus, il faut mettre l'accent sur la dissémination des résultats, non seulement pour les universitaires et les décideurs, mais également pour les personnes qui doivent prendre des décisions au sujet de leur carrière — les étudiants, les enseignants, les parents, etc.

Cinquièmement, il faut lancer une campagne dans le style de « À nous le podium » visant les compétences liées à l'économie numérique. La réussite des Jeux olympiques canadiens découlait d'une campagne inspirante qui a galvanisé les Canadiens. Et nous avons réussi. Imaginez comment le Canada pourrait miser sur cette réussite pour saisir les médailles d'or de la compétitivité de l'économie numérique du 21^e siècle. Pensez-y. La matière grise est la ressource naturelle de l'économie du savoir. Pour accroître les réserves du Canada à cet égard, nous proposons la mise sur pied d'une équipe de projets constituée de divers intervenants. L'équipe disposerait d'un mandat pour agir sur une période limitée et selon des objectifs clairs, et elle serait dotée de budgets de programme attribués en fonction de résultats ciblés mesurables.

Merci.

• (1540)

Le président: Je vous remercie beaucoup de cet exposé. Vous avez lancé des initiatives et fait des suggestions intéressantes. Il est important de communiquer la nouvelle réalité. De toute évidence, il est important de faire participer les étudiants, les parents, les enseignants et le public.

Merci.

Monsieur Gupta, vous pouvez y aller.

M. Karna Gupta (président et directeur général, Association canadienne de la technologie de l'information): Bonjour, monsieur le président et honorables membres du comité. Je suis très heureux d'être ici. Je vous remercie d'avoir invité l'ACTI à cette tribune. Notre discussion sur les compétences et les travailleurs qualifiés est très importante.

Comme vous le savez, l'ACTI représente l'industrie canadienne de la technologie et de l'information. Elle compte plus de 350 entreprises membres de partout au Canada. Ce groupe d'entreprises du secteur des TIC représente plus de 5 p. 100 du PIB, comme on vous l'a dit, et crée plus de 750 000 emplois. Nous générons des revenus d'environ 140 milliards de dollars, ce qui contribue à l'économie. Toutefois, 65 p. 100 de nos membres sont des petites ou moyennes entreprises, qui sont régulièrement aux prises avec la question des compétences et des travailleurs qualifiés.

Je sais que plusieurs témoins ont comparu devant vous dernièrement, comme des représentants d'Industrie Canada et de Statistique Canada. Les lacunes en matière de compétence constituent un problème que tous nos membres ont en commun. Selon certains rapports que j'ai vus, au cours des 10 à 12 années à venir, il y aura une pénurie — 160 000 postes seront à pourvoir dans ce secteur. C'est un problème bien réel pour nos membres, avec lequel ils sont aux prises régulièrement. Si nous bâtissons une économie du savoir, il est extrêmement important non seulement de créer nos ressources, mais aussi d'être compétitifs à l'échelle internationale afin d'attirer des gens qualifiés d'autres pays. Le Canada doit devenir une destination pour la main-d'oeuvre qualifiée, ce qui nécessite plusieurs changements.

Premièrement, il nous faut de meilleures données sur les emplois dans le domaine des TIC. Souvent, nous faisons beaucoup d'études fondées sur des emplois et des codes de la CNP qui portent sur les emplois d'hier. Il faut anticiper les choses plutôt que remonter dans le passé. C'est une industrie qui évolue très rapidement. Nous devons avoir une idée de la direction que prendront les technologies émergentes.

Deuxièmement, comme David l'a déjà dit, il nous faut un bassin de candidats compétents formés dans nos universités et nos écoles

secondaires. Il faut aussi miser sur le perfectionnement professionnel.

Enfin, nous devons attirer d'autres candidats par un programme d'immigration qui répond à nos besoins en temps opportun. Il faut attirer des travailleurs qualifiés d'autres pays.

Comme vous le savez, notre façon de recueillir de l'information sur le marché du travail comporte quelques lacunes. Lorsqu'il s'agit de l'information sur le marché qui est accessible, c'est bien simple, nous avons besoin de meilleures données sur l'offre et la demande. Nous devons adapter l'offre à la demande dans le secteur des TIC. Il nous faut mieux prévoir la situation des emplois de demain. Si l'on repense aux programmes de stages offerts dans nos établissements d'enseignement, nous pouvons préparer nos jeunes pour demain et pour le secteur des TIC.

Notre industrie est très dynamique et les emplois évoluent très rapidement. Selon une récente étude commandée par Industrie Canada, les étudiants ont besoin de plus d'expérience pratique. Il faut un cadre stratégique qui permet aux nouvelles entreprises d'offrir des emplois aux étudiants dans ce secteur, et de les maintenir dans le secteur. Il nous faut également soutenir un programme coop unissant le monde universitaire et le secteur privé.

Il est toujours important de nous comparer aux autres pays, et plusieurs d'entre eux attirent beaucoup plus de candidats que nous.

En ce qui concerne l'immigration, nous devons faire avancer les choses plus vite, éliminer les AMT pour le secteur des TIC et les transferts entre entreprises. C'est essentiel parce que souvent, nos membres ont besoin de travailleurs qualifiés étrangers pour accomplir certaines choses. Ils ne peuvent pas attendre trois ou six mois; les projets sont terminés. Lorsque nous avons besoin de faire venir des talents d'ailleurs, nous devons trouver une façon de le faire continuellement.

Souvent, dans le secteur des TIC — après 32 années dans l'industrie —, on bâtit en partant du haut. Si l'on attire les meilleurs, ils amèneront 200 emplois avec eux. Si nous n'avons pas les meilleurs dans notre pays, nous ne pouvons pas créer les organismes, la recherche ou les mécanismes qui permettent aux jeunes de se joindre à eux. Il est extrêmement essentiel pour nous d'attirer la crème de la crème ici.

En terminant, le secteur des TIC du Canada est toujours florissant, mais nous devons prendre des mesures très précises pour miser sur notre capacité à être concurrentiels dans le monde. Pour réussir, il faut corriger les lacunes en matière de compétence.

Nous avons besoin de meilleures données et de meilleurs programmes pour nous assurer d'avoir les compétences qui seront en grande demande plus tard. L'ACTI serait ravie de faire appel à ses membres et de mettre son expérience à profit pour vous aider dans toute évaluation que vous avez besoin de faire.

J'aimerais remercier le président et les membres du comité de m'avoir demandé de venir témoigner aujourd'hui. Merci.

• (1545)

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Il est certainement important de mieux prévoir l'offre et la demande. Je pourrais vous demander où en sera votre industrie dans cinq ans, mais je vais laisser les autres députés s'en occuper.

Monsieur Elliott, de Research in Motion, vous avez la parole.

M. Morgan Elliott (directeur, Relations gouvernementales, Research in Motion): Merci, monsieur le président, et merci d'avoir invité Research in Motion à comparaître devant votre comité.

Pour ceux qui n'ont jamais entendu parler de Research in Motion ou qui n'ont pas lu les nouvelles dernièrement, nous sommes un chef de file mondial dans l'innovation sans fil. En fait, nous avons inventé toute une industrie que vous portez probablement à votre ceinture. En effet, je vois un grand nombre de BlackBerry, et je suis très heureux de voir que les membres du comité, qui sont très au courant, utilisent nos appareils.

Pour vous donner une idée de l'envergure de RIM, nos produits et services sont utilisés par plus de 77 millions de personnes, chaque jour, partout dans le monde. Nous travaillons avec plus de 600 entreprises de télécommunications, et nous sommes présents dans plus de 175 pays.

Permettez-moi de vous donner une idée de l'envergure de RIM au Canada.

Vous savez peut-être que Research in Motion est le plus important investisseur dans la R. et D. au Canada. Nous dépensons environ 1,5 milliard de dollars par année dans la recherche et développement. Nous embauchons aussi plus d'étudiants des programmes coop que n'importe quelle autre entreprise privée au pays. Nous sommes également l'un des partenaires en recherche industrielle les plus importants du CRSNG en ce qui a trait à ses programmes de partenariat avec les universités du pays.

Nous évoluons dans le marché des téléphones intelligents, qui est extrêmement concurrentiel à l'échelle internationale. Nous sommes aussi au cœur de la lutte que se livrent les entreprises, à l'échelle mondiale, pour attirer le talent. Même si nous avons rationalisé certaines de nos fonctions l'année dernière, notre site Web affiche actuellement de nombreuses offres d'emploi, y compris un grand nombre d'emplois en R. et D. que nous préférons localiser au Canada, car c'est ici que nous exerçons la plus grande partie de nos activités en R. et D.

Presque les deux tiers de nos employés sont au Canada, et presque la moitié de ceux qui vivent au pays et travaillent pour nous participent directement à la R. et D. Mais si nous ne pouvons pas trouver le candidat idéal au Canada, nous devons aussi envisager d'embaucher des travailleurs à l'étranger, ce qui déplace les emplois.

Nous cherchons, entre autres, des spécialistes en génie, des spécialistes en tests, des ingénieurs électriciens, des ingénieurs mécaniciens, et des développeurs de modems utilisant la technologie LTE — nous recrutons donc des spécialistes dans un très grand nombre de domaines.

Malheureusement, au Canada, les inscriptions continuent de diminuer dans les disciplines communément appelées STIM — les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques —, ce qui complique la quête de talent des entreprises de technologie canadiennes. En conséquence, le secteur canadien de la technologie en souffre.

Nous devons combattre la perception culturelle négative selon laquelle les programmes de science et de technologie sont destinés aux petits génies ennuyeux et timides qui travaillent dans le sous-sol chez leurs parents. En fait, la vérité est tout autre: il s'agit d'un cheminement de carrière absolument fantastique où l'on peut s'épanouir et gagner un salaire élevé.

En exposant nos gens aux carrières dans les TIC à l'aide de programmes de visites aux entreprises, d'occasions d'apprentissage par l'expérience et de participation en ligne, RIM espère renverser cette tendance. Dans les régions où nous exerçons nos activités, des employés de RIM se rendent dans les écoles primaires et secondaires pour parler de physique et de mathématiques, afin d'attirer les jeunes dans le secteur. Ils leur montrent la technologie qui sous-tend un

BlackBerry — les élèves ont la chance de démonter l'un de ces appareils — et ils leur expliquent comment les mathématiques, les sciences et la physique jouent un rôle important dans la mise au point de ces produits.

L'éducation coopérative, que j'ai aussi mentionnée, est un moyen essentiel de favoriser les compétences dont nous avons besoin pour prospérer. Pour ceux d'entre vous qui connaissent la région de Waterloo, l'éducation coopérative, qui date des premiers jours du programme d'ingénierie de l'Université de Waterloo, a été essentielle. Comme je l'ai mentionné, nous sommes l'une des entreprises privées qui emploient le plus d'étudiants issus de ces programmes.

Nous aimons les embaucher, car ils arrivent avec leur propre enthousiasme et leur attitude. Ils n'ont pas d'idées préconçues sur les affaires et sur la façon dont les choses devraient fonctionner. Ils veulent remettre l'ancien modèle en question et le réformer. À un certain moment de l'histoire de RIM, environ un employé sur quatre avait déjà été un étudiant coop au sein de l'entreprise.

Le gouvernement fédéral pourrait envisager, entre autres solutions — et je comprends, et RIM aussi, qu'il y a des contraintes financières — d'égaliser les crédits d'impôt coop de l'Ontario afin d'offrir aux étudiants coop plus d'occasions d'acquérir de l'expérience au sein des entreprises canadiennes. Bien souvent, cela leur a permis de décrocher un emploi à temps plein après avoir obtenu leur diplôme.

Lorsque nous ne sommes pas en mesure de trouver des candidats qualifiés au Canada, il est essentiel d'avoir la capacité de faire venir des travailleurs qui possèdent les compétences techniques nécessaires au pays. Dans ce processus, nous avons souvent recours aux avis relatifs au marché du travail de Service Canada.

• (1550)

Toutefois, la structure et la procédure du programme ne sont malheureusement pas bien adaptées aux demandes d'un marché de l'emploi énergétique en ce qui a trait au talent en TI bien rémunéré. Je dirais, un peu comme l'ont dit des témoins précédents, que l'obstacle principal à la croissance et à la réussite d'une entreprise de technologie est le manque d'accès au talent; non seulement au talent technique, mais aussi au talent en affaires.

Pour remédier à cette situation, il faut s'attaquer à deux domaines clés, c'est-à-dire qu'il faut faciliter les processus d'acquisition du talent juste à temps, et créer une culture qui favorise la formation du type de talent approprié. Lorsque les entreprises ont besoin de travailleurs spécialisés, elles ne peuvent pas se permettre de passer par un long processus d'embauche.

Malheureusement, au cours des derniers mois, les délais de traitement concernant les avis relatifs au marché du travail sont devenus de plus en plus longs. Avant, nous pouvions nous attendre à des délais de traitement de trois à quatre semaines, mais aujourd'hui, le processus d'approbation des avis relatifs au marché du travail ajoute de 16 à 18 semaines à notre processus de recrutement.

En conséquence, RIM subit des pertes énormes sur les plans de la productivité et du temps de commercialisation. Pire encore, nous avons perdu des candidats qui avaient accepté un poste à RIM, mais qui n'ont pas voulu — ou qui n'ont pas pu — mettre leur vie en attente pendant des mois en raison des longs délais de traitement concernant l'approbation des avis relatifs au marché du travail.

Pour vous donner une idée du problème dans la région de Waterloo, nous ne sommes pas les seuls aux prises avec ces difficultés. Le *Record* de Waterloo a publié un article au sujet d'une entreprise en démarrage de la région qui a offert 3 000 \$ en argent comptant à celui ou celle qui lui amènerait un étudiant en génie qui réussirait à se qualifier pour un poste. La situation est à ce point problématique dans la région.

Je ne répéterai pas les statistiques mentionnées par David et Karna. Je vous laisserai seulement avec la pensée que la communauté de TIC représente environ 5 p. 100 du PIB, mais à une époque où nous essayons d'envisager la commercialisation et la productivité, notre industrie contribue aussi à plus de 30 p. 100 de la R. et D. au pays.

J'aimerais vous féliciter d'examiner cette question importante. J'ai hâte de répondre à vos questions, mais j'ai encore plus hâte de prendre connaissance de vos recommandations et de lire votre rapport.

Merci.

Le président: Merci. Des témoins précédents nous ont parlé des programmes coop et de la façon dont ils pouvaient être avantageux, et vous nous avez parlé des avis relatifs au marché du travail, etc. Tout cela fera partie de notre étude.

Nous allons maintenant passer aux questions.

Madame Charlton, allez-y.

Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci beaucoup de vos exposés. J'ai énormément de questions; je ne sais même pas laquelle poser en premier.

Je pense que tous les membres du comité ont passé beaucoup de temps à réfléchir au taux de chômage élevé — surtout parmi les jeunes Canadiens — et à ce qui a été appelé une pénurie de compétences, et à essayer de comprendre comment ces deux situations pouvaient coexister. En effet, comment est-il possible qu'avec un si grand nombre de Canadiens au chômage, un si grand nombre d'employeurs nous disent qu'ils ont de la difficulté à trouver le talent nécessaire? J'aimerais explorer cette question.

Il est évident que les universités sont de formidables incubateurs de talent au Canada, et vous avez tous décrit comment vous avez attiré ce talent dans vos entreprises, mais les universités ne peuvent pas, à elles seules, répondre à la demande, n'est-ce pas?

Le temps de formation requis pour terminer un programme universitaire ne vous livre pas le talent juste à temps, comme l'avez décrit dans votre exposé, monsieur Elliott.

Vous avez parlé de la nécessité de trouver une nouvelle façon de présenter les choses, par exemple, pour attirer les étudiants dans le domaine. J'ai l'impression que ce ne sera pas suffisant; en effet, ces étudiants ont probablement besoin de savoir qu'ils ne seront pas perçus comme des maniaques de la technologie ou des premiers de classe, et qu'il y a aussi de très bonnes raisons de se joindre à votre industrie. J'aimerais que nous parlions un peu de la façon dont nous veillons à ce que les étudiants comprennent qu'investir dans une éducation postsecondaire dans ce domaine leur sera très profitable.

Lorsque je fréquentais l'université, les droits de scolarité associés à des études en TI ou à un baccalauréat général en arts étaient les mêmes. Ce n'est plus le cas. À Waterloo, en particulier, je pense que les droits de scolarité associés à un programme en TI sont deux fois plus élevés que ceux associés à un programme général en arts. Cela empêchera certains étudiants d'obtenir le type d'éducation postse-

condaire que vous souhaitez. Pour d'autres étudiants, c'est l'environnement de travail qui pourrait constituer un obstacle, par exemple, s'ils ne peuvent pas travailler pendant les heures irrégulières parfois exigées lorsqu'ils débutent dans le domaine.

J'aimerais que vous nous parliez un peu des obstacles présents au niveau postsecondaire en ce qui concerne vos besoins.

• (1555)

M. Karna Gupta: Je vais commencer par répondre à la première question, car elle est importante; en effet, pourquoi le taux de chômage est-il si élevé? Nous affirmons qu'il y a une pénurie de compétences. Dans le secteur des TIC, les emplois ont tendance à se déplacer où sont les compétences. Si les compétences nécessaires ne sont pas présentes, les emplois vont se déplacer, et c'est ce qui se passe. Les jeunes qui obtiennent leur diplôme ne sont pas nécessairement formés pour occuper les postes que nous offrons.

Un bon exemple, c'est que du point de vue d'un développeur, à un très jeune âge, pour 10 développeurs .NET, il y a seulement un emploi disponible. Nous devons donc comprendre quelles sont les pressions qui s'exercent, ce qui se passe sur le marché de l'emploi, et quels sont les besoins. Si les jeunes ne sont pas formés pour l'emploi approprié, ils n'en trouveront pas. C'est la première chose.

Comme David l'a mentionné, le taux de chômage, dans le secteur des TIC, se maintient autour de 2 à 3 p. 100 — ce qui est beaucoup moins élevé que dans les autres secteurs de l'économie. Le deuxième point que vous avez soulevé concernait ce que nous devons faire. À mon avis, le secteur privé a une responsabilité dans ce domaine; nous devons afficher les emplois et créer les conditions nécessaires pour favoriser les emplois appropriés au pays. Au bout du compte, le talent doit être disponible. Le mode de gestion de la plupart des entreprises est axé sur les résultats, et il y a des facteurs économiques en jeu. Si les compétences professionnelles ne sont pas disponibles, ces talents migrent.

J'ai parlé à mon fils, qui étudie en génie. Ce n'est pas avec les diplômés locaux qu'il rivalisera lorsqu'il obtiendra son diplôme, mais avec ceux de Hong Kong. L'échelle à laquelle on se livre concurrence a donc changé de façon spectaculaire; les entreprises doivent maintenant évoluer à l'échelle mondiale. Si elles souhaitent prospérer, toutes les entreprises de technologie du Canada doivent exercer leurs activités à l'échelle internationale. Notre marché, par sa nature, est très restreint; nous avons 30 millions de personnes et un très petit marché. Si vous voulez que notre secteur des TIC soit solide et robuste, ces entreprises doivent étendre leurs activités à l'échelle internationale. Il faut attirer le talent, et elles ont accès au talent à l'échelle mondiale; c'est donc à ce niveau que nous devons être concurrentiels.

Nos programmes de formation, dans les écoles et les universités, doivent changer. Il s'agit de la nouvelle façon de présenter les choses dont David a parlé. Si nous voulons être concurrentiels à l'échelle mondiale, nos programmes de formation doivent être beaucoup plus à jour et nos méthodes d'enseignement doivent évoluer. Il s'agit d'un problème multidimensionnel. Toutefois, étant donné où nous en sommes aujourd'hui, nous devons suivre un certain ordre. Il revient au secteur privé de créer des emplois à l'échelle locale, mais le cadre stratégique du gouvernement doit les appuyer. Il faut établir des partenariats entre le secteur privé, le secteur public et les universités, pour veiller à créer les compétences appropriées.

•(1600)

Mme Chris Charlton: Merci. Je suis heureuse de vous entendre dire que nous devons adopter une approche multilatérale qui inclut le secteur privé et le gouvernement. Il est également vrai que le Canada, dans l'ensemble, est très en retard comparativement à d'autres pays de l'OCDE en ce qui concerne la formation en cours d'emploi. Vous cherchez des gens très spécialisés, et ce type de formation ne se donne pas dans les universités. Une partie de cette formation devra se donner au travail, car elle est très précise et doit être livrée dans le contexte dans lequel vous demandez aux gens de travailler.

Combien de temps me reste-t-il? Puis-je aborder un autre sujet?

Le président: Bien sûr; allez-y.

M. David Ticoll: Puis-je ajouter quelques commentaires?

En ce qui concerne la nouvelle façon de présenter les choses, il y a deux ou trois ans, nous avons mené un sondage auprès de 1 000 élèves d'écoles secondaires un peu partout au Canada. Nous leur avons demandé ce qu'une carrière dans ce domaine signifiait pour eux. De 30 à 40 p. 100 d'entre eux ont répondu « je ne sais pas ». Ensuite, on a entendu tout un éventail de mots liés à l'informatique, comme technicien et programmeur, mais ils étaient extrêmement vagues. La seule réponse précise que nous avons obtenue, c'était « concepteur de jeux ». Ces 800 000 emplois ont donc généré environ 12 000 programmes de concepteur de jeux au Canada.

Il n'y aura donc pas plus de gens possédant les compétences nécessaires au sein de la population active, à moins que plus de gens choisissent une carrière dans le domaine. C'est le point de départ. Il y a deux sources de talent. Tout d'abord, les étudiants canadiens qui entreprennent des études postsecondaires — non seulement à l'université, mais aussi au collège — et qui sont formés pour ces emplois. Ensuite, l'immigration, qu'il s'agisse d'immigration ciblée ou de groupes plus nombreux. Toutefois, la base est constituée des gens qui ont grandi au Canada. C'est de là que viendront la plupart des gens qui se retrouveront sur le marché du travail. Nous devons donc remédier à la situation.

En ce qui concerne la façon de présenter les choses, si vous allez sur le site Web, vous constaterez que nous disons que c'est intéressant, amusant, social et lucratif. Le quart de ces emplois offre un salaire de plus de 85 000 \$ par année. Nous diffusons ces renseignements. Tout dépend de ce qui vous intéresse; si c'est la musique, vous pouvez travailler dans ce domaine. En effet, vous pouvez inventer de nouveaux instruments de musique, etc.

C'est une partie de la stratégie.

Mme Chris Charlton: Puis-je poser une question qui s'éloigne complètement du sujet?

M. David Ticoll: Bien sûr.

Mme Chris Charlton: Encore une fois, je suis désolée. Nous avons seulement sept minutes.

La plupart des renseignements que j'ai entendus au sujet de la crise des compétences au Canada concernent des cas isolés. Je veux dire que nous accueillons un représentant d'une entreprise et qu'il décrit sa propre situation. Je ne suis pas au courant d'études importantes qui quantifient, de façon significative, l'état actuel de la crise, ou qui font des projections. Je sais que Statistique Canada était le chef de file dans ce domaine, mais même cet organisme ne nous fournit pas vraiment de données par région ou par profession.

Avez-vous réfléchi à la façon dont le gouvernement pourrait nous aider à obtenir des données exactes, afin que nous puissions établir en quoi consiste exactement la crise des compétences, ce qui pourrait peut-être nous aider à trouver des solutions?

Le président: Veuillez seulement répondre à la dernière question, car votre temps est écoulé. Allez-y.

M. David Ticoll: Le gouvernement a recueilli un grand nombre de données à ce sujet, en se servant de son propre modèle. Une grande partie de ces renseignements sont publiés chaque mois. Toutefois, je suis d'accord avec vous pour dire que ce n'est pas suffisant, car les classifications professionnelles que nous utilisons, entre autres, ne sont pas assez granulaires. Nous en avons probablement besoin d'une centaine, et nous n'en utilisons qu'environ 15 ou 20. Nous ne le faisons pas assez souvent. Nous ne posons pas de questions sur l'offre et la demande, par région.

C'est un grand projet qui nous force à repenser en profondeur la façon dont nous allons nous y prendre. Comme je l'ai dit dans mon exposé, nous croyons que nous devons vraiment organiser une consultation sur la question, mais essentiellement, je pense que cela reviendrait à un partenariat public-privé-universitaire. On aurait recours à certaines techniques innovatrices — nous en reparlerons à un autre moment —, et il s'agirait plus d'une cueillette publique annuelle de données basée sur le mode électoral. Ceux qui fournissent les données sauront qu'il est dans leur intérêt d'obtenir ces résultats.

Il s'agit vraiment, si vous voulez, d'un nouveau modèle opérationnel auquel nous avons besoin de réfléchir — et qui pourrait aussi, en passant, être prudent sur le plan financier, s'il était mis en oeuvre de façon efficace.

Le président: Merci beaucoup.

Quelqu'un d'autre a un commentaire à formuler?

Nous cédonc donc la parole à M. Butt. Allez-y.

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

Merci beaucoup, messieurs, d'être ici aujourd'hui. Je dois admettre que je ne suis pas très doué avec les technologies. Mon personnel me reproche même parfois de ne pas utiliser mon propre BlackBerry correctement. J'aimerais avoir votre son de cloche, à vous et aux intervenants de votre industrie, concernant quelques-unes des questions dont est saisi le comité, pour que nous puissions savoir ce qui pose réellement problème au Canada.

Je reviens aux commentaires de Mme Charlton, à savoir qu'il faudrait obtenir des statistiques concrètes et pouvoir s'appuyer sur des études portant précisément sur ce que nous devons examiner, afin d'avoir une bonne idée de la situation. Si je ne me trompe pas, le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC) a publié un rapport l'an passé indiquant que l'industrie du numérique connaissait une importante pénurie de main-d'oeuvre, et que les technologues et les techniciens en génie électrique et électronique seraient particulièrement en demande.

Est-ce que l'un ou l'autre d'entre vous peut nous parler de l'exactitude de ces conclusions — si vous connaissez l'étude en question — et si on peut s'attendre à une pénurie de travailleurs qualifiés plus ou moins importante pour l'industrie du numérique en particulier?

•(1605)

M. David Ticoll: J'ai participé de loin à cette étude, et je suis quelque peu au courant de la façon dont on a recueilli les données sur lesquelles elle s'appuie.

Premièrement, la catégorie professionnelle des ingénieurs électriciens et électroniciens était l'une des catégories identifiées. Elle est tirée de la classification nationale des professions dont je parlais tout à l'heure. Il était aussi question des analystes et consultants en informatique, une catégorie qui englobe davantage de travailleurs. C'était une autre catégorie de la classification, c'est-à-dire celle des diplômés hybrides en commerce-technologie auxquels j'ai fait référence plus tôt.

Les données montrent que cette catégorie de travailleurs, comme différents postes de gestion en TI et en communications, a connu une poussée fulgurante au cours des dix dernières années. Les statistiques sont quelque peu éparses, mais on sait que le nombre de travailleurs de cette catégorie a augmenté de 60 p. 100 au cours des 10 dernières années, passant de 100 000 à quelque 160 000. Certains avancent qu'ils se chiffrent à 200 000. C'est une croissance incroyable, et nous n'arrivons pas à répondre à la demande. Les programmes post-secondaires offerts dans ce domaine ne produisent qu'environ 2 000 diplômés par année.

Le CTIC et les autres organisations se butent à la piètre qualité des données, un problème principalement dû à deux facteurs. D'abord, la classification nationale des professions ne fournit pas suffisamment de détails. Karna en a parlé. S'agit-il d'un programmeur Java ou d'un programmeur C, ou quoi d'autre? On ne peut pas le savoir. Nous ne pouvons pas fournir ce genre d'information aux personnes qui sont appelées à faire des choix à cet égard, qu'il s'agisse d'établissements post-secondaires élaborant des programmes d'enseignement, des étudiants qui tentent de décider de leur avenir professionnel, ou même des employeurs qui veulent savoir s'il y a pénurie ou surplus de main-d'oeuvre dans un secteur donné. S'il y a un surplus de main-d'oeuvre en Colombie-Britannique, les employeurs pourraient faire du recrutement là-bas.

Le premier facteur est donc la granularité, la fréquence et la nature régionale de la collecte des données, et le deuxième, comme je le disais plus tôt, est le modèle d'affaires employé pour faire la collecte.

Je dirais qu'en général la recherche est très bonne. Mais vu les contraintes structurelles, qu'on mentionne d'ailleurs dans le rapport, les conclusions de cette étude sont aussi limitées par les facteurs dont je viens de vous parler...

M. Brad Butt: Quelqu'un d'autre veut intervenir?

M. Karna Gupta: J'ajouterais simplement que l'ensemble de compétences requis fluctue énormément. Je crois que c'est la principale chose à prendre en compte pour la formulation de recommandations.

Dans le monde de la technologie, les besoins évoluent très rapidement. La classification nationale des professions et les pénuries ne seront pas du tout les mêmes dans un an et demi ou deux ans, puisque les besoins technologiques des entreprises vont changer du tout au tout. En ce qui concerne l'évolution des compétences recherchées et de la formation qu'offrent les entreprises, il faut dans une certaine mesure s'en remettre à ce partenariat d'entreprises et d'universités pour connaître leurs besoins en matière de formation.

Nous devons mettre en place le cadre sous-jacent qui permettra d'accéder à la matière première. Dans ce cas-ci, les ressources humaines, les jeunes, constituent la matière première. Il s'agit d'offrir

une formation d'appoint aux employés actuels et d'aller chercher plus loin. Nous devons trouver des gens qui vont venir ici pour établir les organisations et les secteurs qui favoriseront le développement des compétences dont ils auront besoin.

Je vais vous donner un exemple. Si vous embauchez un directeur des techniques informatiques à Waterloo, à Montréal ou ailleurs, il voudra sans doute mettre sur pied une organisation de 200 techniciens et technologues et créer de l'emploi dans la région. Si on ne crée pas les conditions requises pour encourager les entreprises à offrir ce genre de poste ici, en accélérant le processus d'avis concernant l'impact sur le marché du travail ou en prenant certaines des mesures dont Morgan a fait mention plus tôt, les emplois et les travailleurs qualifiés vont aller s'installer ailleurs.

Les besoins fluctuent grandement, et nous devons nous assurer que le secteur privé pourra faire ce qu'il faut. Au bout du compte, l'équilibre sera déterminé par les facteurs économiques. Ils dictent la réalité. Il faut aussi mettre en place un cadre de travail. On ne peut pas se baser sur une étude datant de deux ou trois ans pour conclure qu'il y a une pénurie d'ingénieurs électriciens seulement. Deux ans plus tard, ce ne sera probablement plus le cas.

•(1610)

M. David Ticoll: Il faut que l'exercice soit fait tous les ans.

M. Brad Butt: Oui.

Selon moi, il existe deux bassins de travailleurs pour doter ces postes. Il y a le bassin intérieur, les travailleurs d'ici, et il y a le recrutement international au besoin.

Certains d'entre vous avez parlé du processus d'avis concernant l'impact sur le marché du travail. Avez-vous des recommandations précises à nous faire qui pourraient améliorer grandement la situation? J'éprouve moi aussi une certaine frustration à l'égard de ce processus. Des employeurs locaux se sont présentés à mon bureau pour en discuter. Je viens d'être élu au Parlement. J'apprends encore comment fonctionnent la bureaucratie et le système.

Avez-vous des propositions concrètes à nous faire pour accélérer le processus et veiller à ce qu'il soit exact? Certaines personnes accusent les entreprises de ne pas réellement embaucher de travailleurs locaux, car il est plus facile de recruter à l'étranger que de donner du travail aux gens d'ici. Je ne pense pas que la population canadienne aspire à cela. Les travailleurs canadiens doivent avoir la priorité. Il arrive, en effet, qu'il n'y ait pas suffisamment de travailleurs qualifiés pour doter ces postes rapidement, ou assez rapidement.

Auriez-vous des recommandations à formuler concernant le processus d'avis sur le marché du travail? Comment le secteur privé peut-il aider RHDCC à accélérer le processus et à mieux comprendre où sont les lacunes et quels secteurs sont touchés par des pénuries de main-d'oeuvre? Y a-t-il autre chose que les organisations du secteur privé comme la vôtre pourraient faire pour améliorer le processus?

Monsieur Elliott, vous avez abordé la question directement.

M. Morgan Elliott: Une des premières choses à faire serait peut-être d'effectuer une analyse axée sur les risques, par exemple, si une entreprise ou une organisation a la réputation de recruter des travailleurs qualifiés selon les règles établies et d'offrir des salaires adéquats. Tout le monde a déjà entendu parler des abus de certaines entreprises. Je pense que ce serait déjà un pas dans la bonne direction de faire une analyse axée sur les risques pour les entreprises qui ont respecté la lettre de la loi.

La concurrence est plutôt féroce dans le secteur des TIC, alors on hésite à divulguer nos salaires. Si on offre 150 000 ou 200 000 \$ à un ingénieur hautement qualifié, le voisin va lui offrir 10 ou 20 p. 100 de plus. Il est parfois nécessaire de divulguer les salaires. Je pense qu'il pourrait aussi être profitable d'établir des échelles salariales.

Il y a plusieurs petits détails qui compliquent les choses. Par exemple, quand on fait une demande pour le processus d'avis concernant l'impact sur le marché du travail, on nous demande de prouver que le poste a été affiché. S'il ne l'avait pas été, ce ne serait pas nécessaire d'aller cogner à la porte de Service Canada pour avoir un avis sur le marché du travail.

Voilà trois petites choses qui pourraient permettre d'améliorer le service.

Il y a à peine un an ou un an et demi, le délai était de trois à quatre semaines, ce qui est tout à fait raisonnable. Mais pour une raison ou une autre, c'est plus long depuis un certain temps.

M. Brad Butt: Puis-je vous poser une question rapidement sur ce que vous venez de nous dire? Vous avez parlé d'échelles salariales. Une des critiques que j'ai entendues à l'égard du processus d'avis sur le marché du travail, c'est que les taux salariaux établis ne sont pas réalistes dans certaines régions géographiques. Bien souvent, ils sont trop élevés ou sont dépassés, entre autres choses.

Pensez-vous que l'industrie pourrait nous aider davantage en participant à l'établissement des taux salariaux? Nous avons parlé des codes de la classification nationale et des descriptions de poste, des choses qui sont appelées à changer au fil du temps. Les besoins fluctuent grandement, particulièrement dans votre secteur. Pourriez-vous aider plus efficacement et plus rapidement le gouvernement en lui donnant une idée de ce que devraient être généralement les échelles salariales dans ces secteurs? Vous pourriez peut-être nous aider à fixer des échelles équitables? Ce serait mieux que d'avoir à vous plier à des taux imposés, disons 44 \$ de l'heure, pour être autorisé à embaucher un travailleur étranger. C'est une des frustrations qui m'ont été exprimées, c'est-à-dire que les taux salariaux fixés par les avis concernant l'impact sur le marché du travail ne sont pas suffisamment raisonnables.

M. Morgan Elliott: Je ne voudrais pas mettre Karna sur la sellette, mais pour ce qui est du secteur des TIC, je suis persuadé que les membres de l'ACTI aimeraient beaucoup que leur association le fasse.

M. Karna Gupta: Nous serions tout à fait disposés à faire connaître notre point de vue au gouvernement concernant la direction à prendre. C'est une question qui revient sans cesse dans nos échanges avec nos membres.

Un autre point qui ressort souvent, c'est qu'on a toujours tendance à adapter notre gestion aux cas exceptionnels. Certaines entreprises peuvent en effet parfois dépasser les bornes, et elles devraient en subir les conséquences. Il s'agit par contre de cas exceptionnels. La vaste majorité des entreprises respectent les normes établies par les lignes directrices, et on ne devrait pas les empêcher d'aller de l'avant.

Très souvent nos membres nous ont rapporté que même s'ils pouvaient décrocher un contrat pour un grand projet dans une institution financière ou ailleurs, ils n'arriveraient pas à trouver la trentaine de travailleurs dont ils auraient besoin pour effectuer le travail. Supposons que le projet s'échelonne sur trois mois. Il leur faut trois mois pour avoir les ressources nécessaires, mais le projet est déjà terminé. En gros, ils ne sont plus dans le coup. Il faut changer cela.

•(1615)

Le président: Merci beaucoup.

Quelqu'un d'autre?

Nous vous écoutons, madame Boutin-Sweet.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Merci.

Bonjour, messieurs, et merci de l'accueil chaleureux à ce comité.

J'ai deux fils, deux frères et deux neveux qui travaillent dans le domaine de l'informatique. Ce sont tous des hommes. Il y a beaucoup moins de femmes dans ce domaine, tout comme en politique. Je viens du domaine de l'archéologie, où il n'y a pas beaucoup de femmes non plus. À l'université, il y a beaucoup de femmes dans les cours, mais sur le terrain, il n'y en a pas beaucoup à cause des conditions de travail en général.

Monsieur Ticoll, vous avez mentionné que moins de 20 p. 100 des personnes inscrites dans ce domaine sont des femmes. Il n'y a déjà pas beaucoup de femmes qui s'inscrivent dans ce domaine, encore moins qu'en anthropologie. Il doit y avoir encore moins de femmes qui restent, parce que tous les gens que je connais qui travaillent dans ce domaine font de longues heures. La société n'a pas encore suivi le marché du travail. Malheureusement, ce sont encore souvent les femmes qui s'occupent de la famille et elles ont donc souvent besoin d'avoir des conditions de travail différentes de celles des hommes.

Comment votre marché peut-il s'adapter à cette réalité? Vous avez dit vouloir aller chercher des femmes, mais comment votre marché peut-il s'adapter pour que des femmes travaillent pour vous?

M. David Ticoll: Je vais répondre en anglais parce que c'est plus facile pour moi.

[Traduction]

Premièrement, j'aimerais préciser les chiffres que j'ai donnés. J'ai indiqué dans ma présentation que les femmes représentaient moins de 20 p. 100 des inscriptions aux programmes de technologies de base, mais elles représentent en fait 25 p. 100 de l'ensemble des professionnels des TIC, car certains de ces postes ne sont pas... On parle d'analystes, par exemple. Le travail d'analyste des systèmes d'information convient mieux aux femmes, car il rejoint davantage leurs intérêts. Donc, la représentation globale des femmes est d'environ 25 p. 100, un pourcentage tout de même inacceptable.

Je peux donner quelques réponses à cette question.

Tout d'abord, je suis d'accord avec vous pour dire qu'il n'y a pas plus de femmes dans le domaine parce que c'est le choix qu'elles font, pas parce qu'elles sont tenues à l'écart. C'est un secteur qui ne les intéresse pas nécessairement.

Pour ce qui est de vos préoccupations, qui sont valides, il est vrai que la culture de la technologie de l'information n'était pas très invitante pour les femmes dans le passé. Mais les choses ont beaucoup changé. Les membres de l'ACTI, nos membres et nos 25 membres corporatifs prennent des mesures concrètes pour remédier aux différents problèmes que vous avez soulevés, et plus encore, de façon à encourager fortement l'équilibre travail-famille, particulièrement pour les femmes. Pour beaucoup d'organisations, surtout les grandes entreprises, créer des conditions de travail qui vont plaire aux femmes est une priorité claire. Certaines petites entreprises le font aussi. Par contre, la plupart des grandes entreprises ont cette priorité; pas toutes, mais elles sont nombreuses à le faire.

L'autre facteur à prendre en compte est notre perception des choses, à savoir que ce n'est pas suffisant. Est-ce que les femmes croient pouvoir réaliser leurs aspirations et avoir la carrière qu'elles souhaitent dans ce domaine? Encore là, on revient à la vieille image qu'on associe à ce secteur, c'est-à-dire un maniaque d'informatique qui passe ses journées devant l'ordinateur. L'idée sera moins attrayante pour les femmes que pour les hommes. C'est la simple réalité, un fait culturel. Mais la profession a changé. Premièrement, bon nombre des postes sont plutôt axés sur la gestion et requièrent des compétences en leadership, un esprit d'équipe, des aptitudes pour la communication, et ainsi de suite. Le fait est qu'une plus grande proportion de femmes occupent ce genre d'emploi. En dehors du secteur de la TI, plus de 30 p. 100 de ces postes sont occupés par des femmes. Dans le secteur de la TI, c'est un peu moins.

Cependant, ce qu'on dit aujourd'hui, c'est que rien n'est hors de portée. Les sciences de la vie vous intéressent? Lancez-vous en bioinformatique. Vous aimez la conception? La conception en ligne est pour vous. C'est possible de concevoir différentes choses.

Les arts, les sciences sociales, la médecine et de très nombreux autres domaines sont maintenant combinés à la TI, soit au niveau technique soit au niveau de la gestion. C'est ce qui a entraîné ce virage. Soit dit en passant, cette nouvelle réalité ne doit pas servir que les femmes. Nous n'en sommes encore qu'aux premiers balbutiements, et nous n'avons rejoint qu'un très faible pourcentage de la population canadienne. Nous avons d'ailleurs besoin du soutien financier du gouvernement pour y arriver. Le financement de l'industrie ne suffira pas. Nous avons bénéficié d'un bon soutien dans le passé, et nous avons besoin que cela se poursuive.

J'allais dire que nous devons aussi recruter un autre type de candidat masculin, quelqu'un d'aussi créatif que pragmatique et qui ne s'intéresse pas qu'au côté technique du travail, mais aussi à l'aspect création et communications. Notre approche consiste donc à soumettre l'idée à l'ensemble de la cohorte, et d'après nos résultats préliminaires, cela semble porter fruit.

• (1620)

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: À mon avis, les conditions de travail pourraient être gagnantes non seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes. En effet, les hommes qui s'occupent de leurs enfants sont beaucoup plus nombreux aujourd'hui qu'ils ne l'étaient à l'époque de mon père, par exemple. Il serait donc avantageux pour tout le monde que les conditions permettent d'avoir une vie à l'extérieur du travail.

J'aimerais passer à un autre sujet. Vous l'avez abordé brièvement et M. Butt l'a fait également. On a parlé des études qui fournissaient de l'information sur les emplois de l'avenir. M. Butt a mentionné les conseils sectoriels. C'était une très bonne source d'information, mais malheureusement, ils ont été abolis.

Quel impact l'abolition de ces conseils a-t-il sur la planification, pour ce qui est de s'assurer qu'il n'y a pas de pénurie? J'aimerais aussi savoir ce qu'on pourrait faire pour remplacer ces conseils et obtenir les informations en question, voire pour en obtenir davantage.

[Traduction]

M. Karna Gupta: Permettez-moi de répondre, puis je demanderais à Morgan et à David d'en faire autant.

À mon avis, les études sectorielles étaient à propos et elles ont permis d'obtenir de l'information et de régler certaines questions. Que les conseils sectoriels soient en place ou non, les études peuvent

être menées. Le gouvernement et le secteur privé doivent offrir un certain soutien pour les réaliser.

Je crois qu'au lieu de toujours examiner des études qui sont surtout historiques, il faut prendre des mesures pour demander au secteur privé quels objectifs, quels emplois et quelles compétences seront nécessaires à l'avenir.

Dans la technologie, nous faisons la part des choses très rapidement. On ne peut pas regarder en arrière si on veut aller de l'avant.

Les études doivent donc se faire avec l'industrie. Toutes les occasions de faire participer le secteur privé aux études effectuées avec les multiples intervenants sont les bienvenues. Nous allons mettre la main à la pâte avec plaisir.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Auriez-vous des suggestions plus précises à faire au gouvernement sur la forme que ces études pourraient prendre?

[Traduction]

M. Karna Gupta: Je pense que le financement pour amorcer ces études est clairement un problème. Plusieurs groupes travaillent à la question. David Ticoll, qui est ici, représente l'un d'eux. Le CTIC examine un certain nombre d'études qui sont réalisées. Tous les groupes font du bon travail pour offrir des programmes ou évaluer quels sont les candidats nécessaires dans divers secteurs.

L'ACTI collabore avec d'autres organisations et institutions. Nous sommes entièrement financés par le secteur privé. Nous collaborons avec plusieurs organisations pour obtenir les bonnes informations. Nos membres participent aux discussions et disposent des données nécessaires. Nous travaillons aussi avec le gouvernement.

• (1625)

M. David Ticoll: Je veux simplement faire deux ou trois commentaires.

Les conseils sectoriels seraient en transition, mais ce qu'on appelait le Programme des conseils sectoriels reçoit encore des fonds. Je pense qu'une partie de l'argent sera affecté à la recherche sur le marché du travail. J'espère que, dans l'avenir proche, le programme lancera un appel de propositions pour mener de la recherche. Je ne sais pas quelle sera la nature des propositions. Karna a soumis un certain nombre de suggestions au nom de l'ACTI. Nous en avons aussi.

Nous croyons qu'il faut effectuer de la recherche fondamentale continue sur le contexte actuel, à l'aide de l'offre et de la demande. La recherche doit se faire de manière beaucoup plus régulière, approfondie et précise qu'en ce moment, dans le cadre d'un partenariat entre les secteurs public et privé et le milieu universitaire. À partir de là, nous pourrions effectuer de la recherche et établir des prévisions, comme Karna l'a dit, de même qu'étudier en détail certaines questions.

Nous devons en savoir un peu plus sur le problème dont Morgan parlait à propos de Waterloo, sur la façon dont le secteur du pétrole et du gaz en Alberta peut améliorer son utilisation des compétences associées aux TIC, etc.

Si ces deux pièces maîtresses sont en place, bien des études pourront être financées davantage par les intéressés dans le secteur privé. Si le gouvernement gérait avec grand soin l'essentiel de la collecte des données pour dresser un meilleur portrait de la situation et comprendre son ampleur, nous pourrions...

Nous croyons que, si c'est bien fait, les études pourraient améliorer l'avantage concurrentiel du Canada.

Le président: Votre temps est écoulé.

Allez-y, monsieur Elliott.

M. Morgan Elliott: Si vous permettez, j'aimerais répondre à votre première question.

Je dirais que la question des carrières pour les femmes ne se pose pas seulement dans les TIC, mais dans tous les secteurs professionnels. Ma femme est avocate, alors la question me tient beaucoup à cœur. Nous discutons tout le temps du fait qu'il serait mieux ou non pour elle de prendre congé pour s'occuper de la famille et d'autre chose. Le secteur de la haute technologie est loin d'être le seul concerné.

Je pense que, concernant la recherche mondiale de candidats compétents, les accommodements seront plus nombreux. Le secteur des TIC pourrait être le chef de file pour répondre aux besoins de toutes sortes, simplement parce qu'il y a beaucoup de télétravail. Les gens travaillent de la maison et réussissent à concilier leurs carrières avec leur rôle de mère ou de père.

Le président: Merci du commentaire.

Nous allons suspendre la séance cinq minutes, puis nous poursuivrons les questions.

• _____ (Pause) _____

•
• (1640)

Le président: Nous reprenons la séance, en commençant par M. Daniel.

Allez-y, monsieur Daniel, pour la prochaine série de questions.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Merci, monsieur le président. Merci aux témoins de leur présence.

J'ai travaillé un peu dans la technologie et dans l'enseignement. Je vais commencer par la technologie.

La plupart des grandes entreprises au Canada réalisent beaucoup de travail de conception, de développement de logiciel, etc. à l'étranger. C'est peut-être pourquoi le taux de chômage est si faible, à 2 ou 3 p. 100. Je me demande simplement à quel point l'industrie recourt à la délocalisation et dans quelle mesure ça comble les lacunes de compétences au pays. M. Elliott de RIM pourrait peut-être commencer.

M. Morgan Elliott: Bien sûr. Je ne dirais pas que nous délocalisons nos activités, mais notre R. et D. à l'étranger est surtout axée sur les acquisitions. Nous trouvons une lacune dans notre technologie ou un secteur dans lequel nous voulons prendre de l'expansion. C'est avant tout de cette façon que nous nous sommes développés dans un certain nombre de pays partout dans le monde, comme l'Allemagne, la Suède, l'Australie et Singapour.

Je pense qu'un problème croissant de la délocalisation dans la technologie, c'est la protection de la propriété intellectuelle. C'est une des principales préoccupations dans le secteur des TIC. Plus on délocalise ses activités, moins on est protégé. Nous devons en tenir compte dans la comparaison avec les avantages et les économies liés à la délocalisation du travail secondaire qui ne porte pas sur le traitement de l'information. Mais s'il y a une lacune de compétences, il faut malheureusement envisager la délocalisation. Faut-il réaliser le projet soi-même ou céder le pas aux concurrents, à cause du manque de candidats de talent? Il faut combiner le travail au pays et la délocalisation.

M. Joe Daniel: RIM délocalise-t-elle ses activités? Certaines grandes entreprises délocalisent la production de matériel et de logiciels dans des villes très dynamiques comme Bangalore, en Inde.

M. Morgan Elliott: Nous ne délocalisons pas nos nouveaux postes.

M. Joe Daniel: Monsieur Gupta.

M. Karna Gupta: La délocalisation concerne surtout les emplois de très bas niveau et elle ne se fonde que sur l'économie. Nous devons commencer à voir les candidats aux postes qui demandent des compétences comme de l'or, une matière dont la valeur est la même où que l'on soit. Il en va de même pour les candidats les plus compétents, peu importe où on les embauche dans le monde.

Nous devons attirer au pays les candidats aux postes supérieurs, mais ce serait sans doute difficile de ramener les emplois délocalisés qui dépendent de l'économie. Les conditions économiques ne le permettent tout simplement pas pour les grandes entreprises.

Cela dit, la création d'emploi dans d'autres pays entraîne beaucoup de débouchés pour les compagnies qui exportent leurs produits et qui font de la promotion à l'étranger. Mais comme l'a dit Morgan, la grande préoccupation demeure la propriété intellectuelle, qui détermine nos méthodes.

• (1645)

M. David Ticoll: Merci, monsieur Daniel.

J'ai récemment participé à un sondage auprès d'un certain nombre de grands et de petits employeurs des TIC au Canada qui confirme tous les propos de MM. Elliott et Gupta. Mais il faut savoir que les grandes compagnies ont ce qu'elles appellent un modèle de gestion mondial et qu'elles embauchent du personnel où c'est le plus profitable.

Par exemple, IBM n'est pas une société canadienne. Si elle crée beaucoup d'emplois au pays, ce n'est pas parce que... Disons qu'elle préfère délocaliser les emplois au Canada qu'ailleurs. Dans bien des entreprises, les dirigeants d'ici entrent en concurrence avec ceux d'autres pays pour ce qu'ils appellent le mandat général.

Dernièrement, les gouvernements du Canada et de l'Ontario ont annoncé des investissements de près de 100 millions de dollars dans l'analytique et IBM. Si le projet se réalise au Canada, c'est parce qu'IBM compte déjà beaucoup de spécialistes dans le secteur au pays. Elle a acquis, entre autres, un certain nombre d'entreprises en Ontario, dont la principale se trouve à Ottawa. C'est pourquoi le projet se concrétise au Canada, pas parce qu'IBM aime notre pays, mais parce que nous avons les compétences recherchées. Nous devons donc créer des pôles de compétences si nous voulons attirer davantage d'investissement.

M. Joe Daniel: Dans un tout autre ordre d'idées, j'enseignais aux collèges Centennial et Humber. L'enseignement ne portait sur rien de précis, mais plutôt sur les fondements. Grosso modo, nous montrions aux étudiants comment réfléchir. Ce sont les industries qui doivent former les gens pour faire le travail.

Compte tenu des besoins croissants, etc., est-il possible selon vous d'intégrer les changements demandés par l'industrie dans les programmes d'éducation actuels?

M. David Ticoll: Nous l'avons fait. Il y a trois ans, nous avons élaboré un nouveau programme de gestion des technologies d'affaires. Nous avons mis sur pied un comité formé d'environ six employeurs et six universités. Nous avons établi les objectifs d'apprentissage et nous avons convaincu les universités qu'il s'agissait d'une belle occasion. Même si notre programme se fonde sur bien des programmes relatifs aux systèmes d'information de gestion offerts actuellement dans les écoles de gestion, il est innovateur pour bien des écoles qui en ont créé des nouveaux.

L'élaboration nous a pris plusieurs mois. Moins d'un an plus tard, en 2010, le programme était offert dans une université. Il l'est maintenant dans une dizaine, partout au Canada. Nous prévoyons que 10 ou 15 autres universités vont emboîter le pas d'ici deux ou trois ans.

M. Joe Daniel: Très bien, mais le programme donne-t-il les compétences nécessaires dans l'industrie?

M. David Ticoll: Oui, tous les diplômés décrochent un emploi.

M. Joe Daniel: D'accord.

Monsieur Gupta.

M. Karna Gupta: Il faut mettre l'accent sur les programmes du genre COOP, qui demandent au fond à l'étudiant d'aller à l'université, de faire un stage en milieu de travail, puis de terminer ses études. Souvent, les étudiants qui ne suivent pas un tel programme restent sur les bancs d'école trois, quatre ou cinq ans. Lorsqu'ils ont fini leurs études, le milieu de travail a beaucoup changé. C'est bien plus ardu et plus coûteux si le secteur privé doit former les jeunes aux nouvelles technologies.

Le modèle doit sans doute changer un peu. La collaboration est bien plus étroite et continue entre l'Université Cambridge et le secteur privé.

Les intervenants parlent de diverses solutions, comme des crédits pour inciter les entreprises à engager et à former les étudiants en dehors des programmes COOP avant qu'ils retournent terminer leurs études. Les résultats seraient sans doute différents.

Les jeunes qui suivent un programme COOP ont un lien avec l'industrie, mais la grande majorité des diplômés sont tout à fait déconnectés. Un étudiant en génie, par exemple, est coupé de l'industrie pendant cinq ans.

• (1650)

M. Joe Daniel: Je dirais que, pour y avoir enseigné, le Collège Humber compte malheureusement moins de 10 p. 100 d'étudiants canadiens. Presque tous les étudiants viennent de l'étranger. Nous les formons ensuite, mais ils ne restent pas forcément au pays. En passant, j'en ai placé quelques-uns dans RIM.

Permettez-moi simplement de poser une question dans la même veine. L'industrie applique-t-elle des stratégies pour contrer la pénurie de compétences anticipée à cause du vieillissement de la population au Canada? Faut-il commencer à nous occuper de ce genre de corrélation?

M. Karna Gupta: Concernant la première partie de votre question, je sonde plusieurs de nos membres, et ils affirment qu'ils manquent avant tout des analystes commerciaux possédant des compétences techniques. Les gens ont des compétences techniques sans être en mesure d'analyser le marché. C'est la principale lacune.

La plupart des membres et des PDG de l'ACTI diraient sans doute que c'est la principale lacune. Nous savons qu'il y a une importante pénurie.

M. Joe Daniel: Monsieur Elliott, avez-vous des observations sur n'importe lequel de ces sujets?

M. Morgan Elliott: Pour simplement me faire l'écho de ces remarques et pour répondre à la première partie de votre question, je dirais qu'aucun problème n'a jamais de solution facile. Il faut trouver un faisceau d'éléments de solution.

Si je peux apporter de l'eau à votre moulin, une partie du problème que connaît le secteur des technologies de l'information et des communications découle de la bulle technologique des années 1990, quand des évaluations irréalistes et un chômage massif ont vraiment tenu les gens à distance, même beaucoup de conseillers en orientation d'écoles secondaires. Nous devons partir de là. Nous sommes de retour dans les écoles secondaires et élémentaires, où nous essayons d'encourager les élèves à acquérir un bagage en mathématiques et en sciences.

C'est pourquoi nous sommes des partisans vraiment convaincus de l'alternance études et travail, parce que nous constatons que les étudiants qui sont passés par là s'adaptent rapidement. Après un ou deux trimestres dans une entreprise, ils peuvent même, de retour aux études, modifier leur programme de cours, pour s'ajuster aux besoins et à la demande en matière d'aptitudes. L'avantage du programme d'alternance est de permettre à l'étudiant de faire des erreurs sans compromettre toute sa carrière dans une entreprise.

M. Joe Daniel: Encore une question. Nous avons parlé de ce que nous réserve l'avenir et, bien sûr, RIM investit 1,5 milliard de dollars dans la recherche. Vous êtes le roi borgne du royaume des aveugles.

Pouvez-vous nous dire où, d'après vous, se dirige l'industrie des technologies?

M. Morgan Elliott: Est-ce que vous voulez faire des placements?

M. Joe Daniel: Ça se pourrait.

M. Morgan Elliott: Dans l'ensemble, l'industrie du téléphone intelligent occupe encore peu de place par rapport au téléphone traditionnel pliable.

Beaucoup de régions comme l'Afrique et le Moyen-Orient continuent d'utiliser la technologie 2G. Pour beaucoup de leurs habitants, le téléphone intelligent est le premier contact avec un ordinateur. Pour eux, c'est un calculateur, pas seulement un téléphone. Ils l'utilisent à toutes sortes de fins que nous n'avions pas prévues quand nous avons créé le BlackBerry.

Par exemple, d'après l'ambassadeur d'Afrique du Sud, les gens de ce pays utilisent le BlackBerry — et ce n'est pas une annonce publicitaire pour RIM, absolument pas — pour les programmes d'assiduité. Dans certaines localités du Royaume-Uni, la police s'en sert pour que les agents consacrent plus de temps à leur ronde de surveillance. Elle vérifie les dossiers, les mandats. Toutes sortes de pratiques différentes voient le jour.

La technologie s'achemine, dans l'industrie du téléphone intelligent — par exemple les communications en champ proche, le portefeuille mobile, les papiers d'identité, les états de service —, pour que cet appareil devienne l'unique ordinateur dont chacun se servira.

Déjà, en Europe, des sociétés, au lieu de... Je sais que les députés possèdent un épinglette, mais pour ceux d'entre nous, les autres, qui possèdent une carte d'identité, elle ne nous pendra plus au cou, on la portera à la hanche. Le contenu du portefeuille logera désormais dans un téléphone intelligent. À court terme, c'est ce vers quoi nous nous dirigeons.

•(1655)

M. Joe Daniel: Est-ce que les deux autres témoins ont des observations à faire, mais très courtes, puisque mon temps est écoulé?

M. David Ticoll: Tout sera intelligent. Tout sera doté de composantes intelligentes.

M. Karna Gupta: Sur l'évolution de la technologie, je répéterai les propos de nos membres.

Actuellement, lorsque nous parlons de technologie, trois éléments reviennent constamment sur le tapis. D'abord, tout est mobile, y compris les soins de santé, les dossiers des patients, ceux des médecins. Tout devrait être mobile.

Ensuite, tout le monde parle de données volumineuses. Ainsi, le producteur d'électricité doté d'un réseau intelligent et des accessoires voulus pourra communiquer à votre sujet une quantité effarante de données sur vous-même, votre maison et votre consommation. Voilà

donc un créneau où la demande d'analytique et d'une méthode pour s'en acquitter est considérable. Les données volumineuses sont donc le deuxième élément en train d'apparaître.

Enfin, l'État évolue, et on ne parle que d'infonuagique. Le gouvernement a entamé d'importantes discussions avec les services partagés et sur la façon de s'en servir. Tout, donc, se situe dans le nuage informatique — le nuage privé, le nuage public et le nuage hybride. Tout est nuage.

Donc, en ce qui concerne les besoins, les talents et les aptitudes techniques, voilà ce sur quoi les conversations devraient rouler dans les écoles et les universités pour en expliquer l'importance, le mode d'utilisation et leurs conséquences sur le déroulement de la carrière.

M. David Ticoll: Puis-je ajouter encore une chose?

Le président: Allez-y.

M. David Ticoll: J'ai parlé de la notion d'application composite, et nous constatons maintenant qu'elle ne s'applique pas seulement aux activités de notre secteur des TIC, comme en ont parlé Morgan et Karna. Dans tous les autres domaines, la technologie fera partie intégrante de leur évolution.

Nous aurons des lits d'hôpitaux intelligents. Uniquement dans le domaine de la santé, cinq ou six courants d'évolution agissent actuellement — en bio-informatique, en informatique de la santé, et ainsi de suite.

On peut tenir le même raisonnement sur tous les autres secteurs, que ce soit les arts, les diverses sciences naturelles ou le génie. Ce qui alimente donc le nuage, le réseau intelligent ou l'analytique dont parle Karna, ce sont les processeurs, qui seront partout — dans les réseaux d'électricité, de plomberie et d'égouts — qui surveilleront tous les phénomènes à leur portée. Les préposés devront comprendre la technologie de l'information et la technologie du domaine précis dont ils s'occupent.

Pour revenir à votre première question, nous assistons à une prolifération de l'innovation dans les programmes postsecondaires, pour offrir ce genre d'instruction, et il en faut davantage.

Le président: Merci beaucoup. Le temps que vous avez pris en valait certainement la peine.

Nous passons maintenant à M. Cuzner.

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

Merci aux trois témoins d'être ici et de nous communiquer leurs idées. C'est assez bien réussi, pour trois accros de la technologie.

Des voix: Oh, oh!

M. Rodger Cuzner: Dans un témoignage antérieur, on a mentionné le crédit d'impôt de l'Ontario pour les apprentissages, l'alternance études-travail. D'après vous, un crédit fédéral serait également utile.

Est-ce que, tous les trois, vous avez des observations à faire à ce sujet? L'idée était de Morgan, mais pourriez-vous en dire un peu plus à ce sujet? D'après vous, est-ce une mesure qui est assez facile à appliquer?

M. Morgan Elliott: Bien sûr. C'est un investissement dans l'avenir des gens. En Ontario, le programme prévoit 3 000 \$ par crédit du programme d'alternance travail-études. Nous versons un salaire assez intéressant qui se situe entre 45 000 et 60 000 \$ pour un étudiant participant, ce qui est énormément mieux que le salaire que j'ai empoché à ma sortie de l'école. L'État récupère donc sa mise de fonds.

M. Karna Gupta: Je dirais la même chose. Quand je m'adresse à l'industrie, à RIM et à d'autres, leur réaction est qu'ils aimeraient tous qu'un tel programme existe, pour recruter des étudiants, obtenir une certaine forme de reconnaissance pour les embaucher, soit pour le trimestre d'été ou deux trimestres, puis les renvoyer aux études.

M. David Ticoll: Oui, je suis tout à fait d'accord. Nous pourrions également faire connaître des pratiques exemplaires et mettre en place une infrastructure à cette fin, à la faveur de diverses méthodes d'apprentissage par l'expérience, notamment l'alternance d'études-travail. Nous pourrions aussi aider les établissements d'éducation postsecondaire à créer leurs propres infrastructures à l'appui du programme d'alternance parce que, au pays, beaucoup de chefs de file des universités se sont engagés dans cette voie. Ce n'est pas tant, je pense, qu'on ait besoin d'y consacrer de l'argent, que de mettre une sorte de véhicule au service de la diffusion de la connaissance et d'aider à le mieux faire rouler.

• (1700)

M. Rodger Cuzner: En effet.

Vous avez également parlé des avis sur le marché du travail. Je pense que, vraiment, l'absence de terminologie courante est paralysante. Vous avez dit que l'information devait être plus granulaire pour être plus efficace. Mais, dans l'industrie, un mouvement se prépare-t-il à la rassembler?

M. David Ticoll: Si vous parlez d'information ou de recherche sur le marché du travail...

M. Rodger Cuzner: Oui, exactement.

M. David Ticoll: Eh bien, à cet égard, le premier geste doit vraiment venir du gouvernement...

M. Rodger Cuzner: D'accord.

M. David Ticoll: ... parce que l'industrie, les normes... D'abord, les données de base viennent du recensement ainsi que des rapports mensuels, trimestriels, annuels, etc., de Statistique Canada. Elles animent beaucoup de travaux de recherche financés par l'État, qui est la recherche dont les résultats sont les plus disponibles, ordinairement, et, encore une fois, le genre de travail le plus fréquent.

À propos, beaucoup d'autres travaux de recherche tendent à utiliser les mêmes classifications nationales des professions, qui sont extrêmement étroites. La Toronto Region Research Alliance a effectué une étude sur le marché du travail de Toronto. Elle s'est sentie obligée de les utiliser, parce qu'elles constituent la norme.

Même si elles n'ont pas bénéficié du financement fédéral, elles sont la norme. Nous devons donc régler ce problème à l'échelle nationale parce que, en fait, ce genre de problème n'est pas seulement attribuable à Statistique Canada, mais aussi aux normes internationales.

M. Rodger Cuzner: Voyez-vous un rôle pour les gouvernements à ce sujet...?

M. David Ticoll: Eh bien, ce serait un rôle de direction ou d'animation, ainsi de suite, mais il faut un signal qui montre que l'on veut s'attaquer au problème.

M. Rodger Cuzner: D'accord.

Morgan, en 2003 ou 2004, vous avez annoncé une expansion de votre compagnie en Nouvelle-Écosse. Pouvez-vous me donner un aperçu des résultats?

Je pense qu'il s'agissait en partie de se rapprocher des nombreux établissements postsecondaires qu'on y trouve. Comment se déroule le recrutement des talents qui sortent de ces établissements? Quels types de contacts ou de relations de travail avez-vous avec eux? Pouvez-vous me donner un aperçu de cette initiative?

M. Morgan Elliott: Bien sûr. Notre établissement de Bedford, dans la banlieue immédiate de Halifax, a remporté un énorme succès, non seulement en raison des établissements de recherche que l'on trouve dans la région, comme Saint Mary's et Dalhousie, mais aussi en raison de l'excellent taux de rétention que nous avons en Nouvelle-Écosse. En fait, ils sont très inférieurs à certaines normes de l'industrie...

En ce qui concerne le personnel que nous avons embauché, il est tout à fait dans le soutien à la clientèle. Il soutient notre clientèle de Wall Street, notamment de certaines des grandes banques et de certaines grandes institutions de l'État.

Cette réussite est due à la fois au faible roulement de nos employés et au taux élevé de leur rétention ainsi qu'à la possibilité, pour nous, d'accéder à ce bassin de grands talents, l'une des raisons, la seule, en fait, de notre installation en Nouvelle-Écosse.

M. Rodger Cuzner: Et l'établissement a perdu très peu de talents à l'extérieur ou bien...?

M. Morgan Elliott: Oui. Tous nos talents provenaient de Nouvelle-Écosse, des Maritimes, du Nouveau-Brunswick et d'ailleurs.

M. Rodger Cuzner: Excellent.

Pour revenir à la question de Joe sur le cours que vous avez organisé, il a eu du succès. Il suffisait d'y penser, une formation destinée à... en espérant qu'elle serait assez flexible et polyvalente pour...

Quels sont les types de débouchés? Est-ce que vous faites un examen annuel du programme? Est-ce le même programme ou est-il davantage axé, comme Joe l'a dit, sur les principes d'apprentissage et ce genre de choses ou est-ce qu'il est constitué d'éléments particuliers? Tout change si rapidement dans votre secteur. Ce qui est neuf aujourd'hui sera dépassé dans six mois.

Comment votre programme d'études reste-t-il à jour?

• (1705)

M. David Ticoll: Nous y consacrons beaucoup de réflexion.

Nous avons conçu ce cours en l'assortissant d'un ensemble de résultats d'apprentissage, pour utiliser cette expression pédagogique. Il s'agit essentiellement des connaissances, l'ensemble minimal, qu'un diplômé du programme devrait avoir acquises à la fin de ses études. Par exemple, partout au Canada le programme de technologie des affaires permettra d'acquérir ces connaissances, soyez-en sûr.

Mais cela n'est qu'une partie du programme d'études de l'étudiant de premier cycle. Ce n'est que les résultats d'apprentissage. Nous ne prescrivons pas la structure des cours ni les modalités de leur enseignement. En fait, nous encourageons les universités à en offrir différentes versions, à se spécialiser dans un aspect quelconque. Une université pourra privilégier l'esprit d'entreprise. Une autre la programmation poussée. Une autre, encore, les opérations commerciales, la conception des formes de gestion, ou un domaine très pointu comme la vente au détail.

Nous encourageons cette innovation dans les programmes, dans le contexte d'un ensemble global d'hypothèses centrales sur la nature du programme.

M. Rodger Cuzner: Donc, dans les emplois qui seront créés, ceux auxquels nous chercherons à pourvoir, à l'avenir, quel pourcentage ira à des diplômés canadiens par rapport aux...? Bien sûr, pour un certain nombre d'entre eux, vous êtes à l'affût de talents étrangers, mais avez-vous une idée du pourcentage?

M. David Ticoll: C'est une bonne question. C'est un autre sujet intéressant pour la recherche révisée d'information sur le marché du travail dont nous avons besoin.

M. Morgan Elliott: Je peux vous affirmer, uniquement à partir de l'exemple de Waterloo, que la réponse serait de moins de 100 p. 100. Il y a Microsoft. Google a établi un atelier. Un certain nombre d'entreprises américaines viennent chercher des talents ici pour les installer dans la Silicon Valley, dès qu'ils sont diplômés.

M. Karna Gupta: Précisons aussi que 40 p. 100 de nos diplômés ne sont pas Canadiens d'origine. Ils viennent de l'étranger. Dans les circonstances actuelles, beaucoup, en fait, sont retournés chez eux par la suite. La difficulté consiste à créer un modèle qui permettra à beaucoup d'entre eux de rester quatre ou cinq ans, de travailler et de contribuer à l'économie.

M. David Ticoll: Oui. Le problème est double. Les politiques ne les incitent pas à rester ici, et il est plus attrayant de retourner chez soi aujourd'hui qu'il y a 15 ans.

M. Rodger Cuzner: À cause de la rémunération, simplement, ou...?

M. David Ticoll: Pour tout.

M. Rodger Cuzner: Tout, oui.

Combien de temps me reste-t-il?

Le président: Vous avez droit à une autre question, allez-y.

M. Rodger Cuzner: Oui.

Le président: Mais soyez bref.

Des voix: Oh, oh!

M. Rodger Cuzner: Non, ça va. Je m'arrête ici.

Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Mayes.

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

Merci aux témoins de s'être présentés.

C'était une discussion très intéressante; dans le *Post*, ce matin, un article parlait de la demande encore élevée d'ingénieurs, dans les nouvelles entreprises de technologie, ainsi que de concepteurs.

Le passage suivant m'a particulièrement intéressé:

La nouvelle génération de concepteurs possédant une expérience d'utilisateur (capables de dessiner, de programmer, frottés de sciences du comportement), fait partie des employés les plus recherchés dans le secteur des technologies.

Il s'agit vraiment, dans ce cas-là, de reconnaître le don, le talent. Je me demande comment, d'abord, vous y parvenez.

Avec cela, votre cinquième recommandation, aujourd'hui, consiste à lancer une campagne sur les talents en économie numérique, du genre « À nous le podium ». Nous avons reconnu les talents des athlètes ou, plutôt, le département des sports l'a fait, puis il les a financés. On ne peut tout simplement pas financer tout le monde.

Je me demandais comment vous aviez pu construire ce modèle. Est-ce que votre secteur reconnaît les étudiants doués, qu'ils viennent de l'école secondaire ou de l'université? Et, ensuite, que faites-vous d'eux?

M. David Ticoll: Si nous voulons vraiment transformer les choix de carrière que les jeunes font dans ce domaine, le Canada doit faire un investissement soutenu. Nous avons déployé certains efforts au cours des six derniers mois, comme je l'ai dit dans mon exposé, mais c'est la pointe de l'iceberg de ce qui doit être fait. Nous avons obtenu un certain financement public, mais c'est terminé maintenant et nous espérons en obtenir un peu plus. Nous recevons l'appui de RHDCC, entre autres, de l'Ontario et du Québec, mais c'est une grande entreprise.

Vous avez parlé du design numérique. C'est un autre exemple de carrière hybride. Il y en a des quantités. Alors l'approche que nous préconisons — et qui a fonctionné avec les 10 000 jeunes avec lesquels nous travaillons —, c'est de laisser libre cours à votre imagination. Prenez tout ce que vous imaginez pouvoir faire et combinez cela d'une façon ou d'une autre avec la technologie.

Il nous faut ce genre de programmes incitatifs — des bourses, l'identification des vedettes et des leaders. Avec un programme comme « À nous le podium », vous attirez des concepteurs en marketing plus brillants que moi pour faire le genre de travail imaginatif dont vous parlez. C'est certainement un élément nécessaire.

• (1710)

M. Colin Mayes: Vous demandez au gouvernement de participer, mais c'est l'industrie qui profite des personnes que vous avez. Comment voyez-vous le retour du pendule...

M. David Ticoll: C'est toute l'économie du pays qui y gagne. L'emploi augmente. La compétitivité du pays est à la hausse. L'industrie est prête à payer et contribue financièrement. Tout le travail que nous avons fait a été cofinancé. Il a été en majeure partie financé par l'industrie.

C'était la même chose pour la campagne « À nous le podium ». C'était un partenariat public-privé. C'est ce dont nous avons besoin. Si l'industrie se tient à l'écart, ça ne fonctionnera pas. La crédibilité fera défaut. Nous ne saurons pas vraiment ce que sont ces carrières. Nous comptons sur une centaine de bénévoles de l'industrie, dont la plupart sont nos membres, que nous envoyons dans les écoles. Ils racontent leurs propres histoires. C'est cette réalité concrète qui donne un sens. Si vous faites cela, il vous faut un apport financier, évidemment.

Nous avons montré que nous pouvons le faire. Nous avons maintenant besoin d'un signal du système public. L'un de nos plus grands problèmes — et je sais que c'est au-delà de la compétence fédérale et nous devons trouver une façon de gérer cette situation —, c'est que bon nombre d'enseignants et de conseillers en orientation tiennent toujours le vieux discours. Ils ne comprennent pas comment ce domaine a changé. Il ne suffit pas d'envoyer des bénévoles dans les écoles. Il faut intégrer la chose dans le programme d'études secondaires, dans toutes les matières, et pas seulement dans l'orientation.

Il y a beaucoup de strates en jeu. Comme nous aimons le dire dans l'industrie de la technologie, il faut ériger un écosystème autour de ce plan de match pour assurer un leadership global national dans l'économie du savoir.

M. Colin Mayes: Il y a la formation et le fait d'aller chercher la main-d'oeuvre, mais il y a aussi ce que j'appelle le paysage des entreprises que le gouvernement aide à construire. Nous avons abaissé l'impôt des sociétés au niveau le plus bas dans l'ensemble du G7. Nous avons limité l'impôt sur le revenu des particuliers. Nous essayons de créer un climat favorable à l'investissement et au maintien de la main-d'oeuvre.

Selon vous, quel est le principal problème qui pousse les gens à quitter le Canada et à tenter leur chance ailleurs, et que peut-on faire à cet égard? Ces personnes ne reçoivent-elles pas un salaire suffisant, ou le Canada n'offre-t-il pas assez d'avantages fiscaux?

M. Morgan Elliott: J'ai travaillé dans différents pays, et je peux dire que le Canada est un excellent endroit pour les affaires. Le taux d'imposition, qui pourrait toujours être plus bas, est aussi très avantageux.

Certains changements faits à l'égard de la recherche et du développement, en particulier pour ce qui est des grandes sociétés, divergeaient un peu de ce qui était prévu dans le budget. Nous avons été un peu surpris par ce que nous avons vu. Quant à savoir ce qui pousse les gens à quitter le Canada ou à quitter différentes régions, cette question, comme d'autres, comporte plusieurs aspects et il faudra un écosystème pour la régler.

Karna a mentionné tout à l'heure que, tout comme au cinéma ou dans le monde de la musique, il y a des vedettes de la technologie que les gens vont suivre dans différents domaines. Alors si vous pouvez amener cette personne à s'intéresser à votre technologie... Par exemple, nous avons un homme à RIM qui était responsable de la conception du GSM. Il s'agit d'une des normes mondiales. C'est un Américain, que nous avons attiré à Waterloo. Il a recruté 400 ou 500 personnes des quatre coins du monde, qui voulaient travailler avec lui parce qu'il était le chef de file mondial. C'est donc aussi l'une des raisons.

Chose surprenante, on constate que le salaire n'est pas toujours ce qui motive le plus la jeune génération qui nous arrive. Elle veut faire partie de quelque chose et elle veut créer quelque chose. Elle veut être considérée comme une valeur ajoutée.

Il n'y a pas de solution facile. Il faut créer cet écosystème, aller dans les écoles, montrer aux jeunes ce qu'ils peuvent faire avec les maths et les sciences, et dans d'autres domaines aussi. Nous n'avons pas seulement besoin de maths et de sciences. Il nous faut aussi des gens qui ont des aptitudes générales pour les affaires, qui n'ont peut-être rien à voir avec l'ingénierie. Voilà un autre domaine que je n'ai pas mentionné; c'est une aptitude essentielle qui manque et que nous cherchons toujours. Puis vous allez dans les universités et les programmes coop.

Comme David l'a dit, c'est un écosystème dont vous avez besoin pour régler le problème. Toutefois, les facteurs sous-jacents qui poussent les gens à s'exiler ne sont pas nécessairement les mêmes dans le secteur des TIC, qui est différent.

• (1715)

M. Colin Mayes: En raison de la nature de votre secteur et de sa mobilité, diriez-vous que sa main-d'oeuvre est généralement plus jeune et que vous ne serez pas touché par le départ à la retraite des baby-boomers, ou encore que vous n'aurez pas de pénurie de main-d'oeuvre à cause de la population vieillissante?

M. Morgan Elliott: Je suis parmi les vieux chez RIM. Il y a du vrai dans ce que vous dites.

M. Colin Mayes: C'est ce que je voulais dire. Vous ne subissez pas les pressions que d'autres secteurs subissent en raison de la population vieillissante, n'est-ce pas?

M. Karna Gupta: Il est extrêmement important de prêter attention à ce que j'appellerais le talent d'exception. La main-d'oeuvre dans le domaine de la technologie est très mobile et les différences économiques entre un pays en développement et un pays développé s'estompent lentement pour cette catégorie de gens. Ils peuvent migrer à peu près n'importe où.

Prenons l'exemple de l'Inde. Aujourd'hui, les Indiens ne recrutent pas seulement des personnes peu qualifiées, mais ils viennent à Boston pour engager des diplômés de Harvard. Les gens de talent sont très mobiles et, à moins de trouver une façon de s'attaquer au problème et de les attirer ici, dans un marché mondial, ce sera très difficile d'ériger un écosystème qui va durer et se développer au fil du temps. Nous sommes constamment en mode de rattrapage, et les jeunes gens ont tendance à graviter autour de ces quelques personnes de renommée mondiale.

Nos jeunes essaient de fréquenter les bonnes écoles, comme le MIT. Pourquoi les envoyons-nous là-bas, mis à part sa renommée? C'est parce qu'ils auront affaire aux 14 lauréats du prix Nobel qui enseignent à cet endroit. C'est parfois le facteur d'attraction et, dans le secteur de la technologie, c'est très important. Pour attirer les jeunes talents, vous devez avoir des gens d'exception. Sinon, vous n'attirez pas les jeunes.

Comme Morgan l'a mentionné, si la moitié des diplômés de Waterloo finissent par être embauchés par l'une ou l'autre des entreprises de la Silicon Valley, combien vont revenir, selon vous?

Le président: Merci, monsieur Mayes. Votre temps d'intervention est écoulé.

Nous allons conclure avec M. Cleary et M. Lapointe, qui partageront leur temps de parole. Allez-y. Vous pouvez partager votre temps comme bon vous semble, et nous terminerons lorsque vous aurez tous les deux fini, mais pas plus tard qu'à 17 h 30.

M. Ryan Cleary (St. John's-Sud—Mount Pearl, NPD): Merci, monsieur le président, et merci aux témoins.

J'ai une question à vous poser, monsieur Ticoll.

Vous avez dit dans votre exposé que les carrières technologiques actuelles sont très différentes des emplois ennuyeux réservés aux maniaques d'informatique d'autrefois. Je me demande quels adjectifs vous utiliseriez aujourd'hui pour décrire ce secteur et pour décrire les gens qui y travaillent.

Vous pouvez tous tenter une réponse.

Si je posais la question à mon fils de 16 ans, il répondrait probablement: « Ils sont malades, papa », ce qui pourrait avoir deux sens. Quels adjectifs utiliseriez-vous?

Cela nous amènera à ma deuxième question.

M. David Ticoll: Pour revenir à notre recherche, nous avons effectué un sondage auprès des élèves des écoles secondaires et nous avons constaté une corrélation entre l'utilisation des termes suivants et les jeunes qui étaient intéressés à faire carrière dans ce domaine. Il y avait une forte corrélation, et c'est par ordre de grandeur. Les jeunes qui avaient tendance à penser que ce domaine est intéressant, amusant, « cool », créatif et social sont aussi les plus susceptibles d'envisager d'y faire carrière.

Nous ferions valoir que ces carrières dont nous parlons ont effectivement ces attributs, mais bien des gens ne le savent pas.

Voici donc l'ensemble des qualificatifs utilisés pour décrire les carrières en TIC d'aujourd'hui: intéressant, amusant, « cool », créatif et social. Ce que j'aime tout particulièrement, c'est que le qualificatif « cool » n'arrive qu'au troisième rang, puisque cette expression renvoie à ce que les autres pensent de vous, d'une certaine manière. Les adjectifs « intéressant » et « amusant » ont à voir avec ce que vous en retirez.

• (1720)

M. Ryan Cleary: Je crois que le terme « cool » trouverait certainement écho chez mes enfants.

Pour ce qui est de changer les perceptions, de répandre le nouveau discours, comme vous le dites, de transmettre ce discours à l'échelle nationale et d'ériger cet écosystème dont vous parlez, il faudra de l'argent et quelqu'un devra se poser en fer de lance.

Vous parlez d'ériger un écosystème dans les écoles, et il s'agit bien d'une campagne de publicité. Cette entreprise suppose bien des strates différentes, mais qui tiendra le volant? Qui sera le fer de lance?

M. David Ticoll: Cette entreprise devra être menée conjointement par un certain nombre d'intervenants du secteur public et un certain nombre d'intervenants de l'industrie. Regardez ce que nous avons fait. Nous avons déjà bâti ce qui pourrait être le noyau de tout cela, puisque nous sommes un partenariat qui regroupe de nombreux intervenants. En fait, Morgan et Karna représentent deux de nos partenaires. Il faut donc prendre encore plus d'expansion, et le gouvernement joue un rôle dans notre partenariat également, comme organisme de financement, mais aussi, dans certains cas, comme membre, puisque le gouvernement est un employeur majeur pour les travailleurs en TI. Nous avons des membres du secteur public qui envoient des représentants dans les écoles.

Oui, il faut former un premier comité de direction pour tous ces participants. Ils doivent être préparés à consentir des commandites, du financement, ou peu importe. L'industrie parlerait de commandites. Je ne sais pas si le gouvernement veut utiliser ce terme. Vous parleriez probablement d'entente de contribution, ou quelque chose de semblable. Vous aurez besoin de paramètres clairs, d'objectifs, d'une gestion serrée et de tout ce qui est nécessaire à une initiative de cette nature, mais il faut aussi être visionnaire.

M. Ryan Cleary: Cette approche coordonnée a-t-elle commencé?

M. David Ticoll: Non. Comme je l'ai dit, nous avons créé un noyau, mais c'est en quelque sorte une version de démarrage plutôt qu'une version organisée à la verticale, qui, selon nous, doit être la prochaine étape.

Soit dit en passant, cette idée ne vient pas de nous. Elle est d'une autre personne du secteur privé qui a participé à une recherche d'Industrie Canada qui sera annoncée demain.

M. Ryan Cleary: Merci.

Mr. François Lapointe (Montmagny—L'Islet—Kamouraska—Rivière-du-Loup, NDP): Grâce au BlackBerry, nous pouvons partager notre temps de parole de façon égale. Merci, monsieur Elliott.

M. Ryan Cleary: C'était le BlackBerry qui sonnait.

M. François Lapointe: Oui, et puisque c'est un BlackBerry, vous serez sans doute d'accord pour dire que ce n'est pas un problème.

Juste une courte remarque dans l'autre langue avant de poursuivre.

Lorsque vous vous êtes entretenu avec M. Butt, vous étiez sur le point de dire qu'il y a un processus qui, il y a deux ans, durait habituellement trois semaines, et qu'il y a un ralentissement. Vous n'avez pas eu le temps de vous expliquer. Pouvez-vous nous dire ce que c'était?

M. Morgan Elliott: Honnêtement, je ne sais pas pourquoi les choses ont ralenti.

M. François Lapointe: Les avis concernant l'impact sur le marché du travail?

M. Morgan Elliott: Oui. Ce sont les avis concernant l'impact sur le marché du travail, lorsque nous avons besoin de faire venir assez rapidement un travailleur étranger temporaire pour un projet. En fait, nous avons essayé de garder la plupart de ces travailleurs que nous avons embauchés, qui sont devenus citoyens canadiens par la suite, en raison de leur talent académique exceptionnel. Il y a un certain temps, il fallait de trois à quatre semaines pour qu'une demande soit traitée, alors qu'il faut attendre de 16 à 18 semaines aujourd'hui.

M. François Lapointe: Seize semaines? Avez-vous une idée pourquoi le temps d'attente a triplé de cette façon?

M. Morgan Elliott: Non.

Mr. François Lapointe: D'accord, merci.

[Français]

Je vais poursuivre en français.

Pour toutes sortes de raisons, Research in Motion connaît certaines difficultés depuis un an. J'ai même entendu des gens dire que le principal problème, c'est que le produit est trop bon, que les gens gardent trop longtemps leur produit, tellement il est bon.

Mais revenons au sujet d'aujourd'hui. La difficulté à trouver du personnel qualifié fait-elle partie des problèmes actuels? Si oui, dans quelle mesure cela contribue-t-il aux problèmes actuels de Research in Motion?

[Traduction]

M. Morgan Elliott: Ce que vous dites est très juste. C'est un des problèmes que nous avons. Les gens ne mettent pas leur appareil à niveau assez rapidement. Ils les gardent trop longtemps. C'est à la fois une bonne et une mauvaise chose.

Nous avons certes eu des difficultés par le passé, ce qui traduit bien la nature hautement compétitive du secteur de la technologie dans le climat actuel.

L'industrie du téléphone intelligent est très semblable à la politique, en ce sens que vous ne pouvez croire tout ce que rapportent les journaux. Ce n'est pas nécessairement vrai.

Nous avons eu certains problèmes aux États-Unis. Soit dit en passant, les États-Unis ne représentent qu'une petite partie de l'industrie mondiale du téléphone intelligent, mais malheureusement, ils comptent pour environ 80 p. 100 de l'opinion publique en ce qui concerne l'avenir de l'industrie.

Il y a des endroits, comme en Indonésie, où nous aurons probablement 10 millions d'abonnés plus tard cette année. En Inde, nous connaissons une croissance fulgurante. En fait, plus de 60 p. 100 de nos ventes sont réalisées outre-mer.

Les problèmes que nous avons eus ne nous ont absolument pas empêchés d'attirer des gens de talent. Nous sommes dans la même situation que bon nombre d'entreprises de la région de Waterloo. À l'heure actuelle, nous essayons de combler plus de 3 000 postes en technologie. C'est un facteur qui joue pour la suite des choses. Vais-je avoir un emploi? C'est la nature humaine. Cela ne nous a pas empêchés d'attirer des gens de talent.

C'est une pure coïncidence, mais j'ai reçu un courriel disant qu'un nouveau programme a été mis sur pied chez RIM par lequel nous offrons de l'argent pour les nouveaux employés que nous pouvons recruter, alors que les employés sont prêts à engager des gens. C'est une bonne chose.

• (1725)

[Français]

M. François Lapointe: Il existe un programme chez moi, à La Pocatière—Rivière-du-Loup, qui fonctionne très bien dans des petites villes. Il y a des ententes de développement à long terme entre certaines entreprises locales et des collèges locaux — les cégeps, comme on les appelle au Québec — qui s'adressent à des gens âgés de 16 à 19 ans. Ces ententes fonctionnent très bien parce que c'est à petite échelle. Par exemple, si Bombardier travaille sur la création d'un robot laser, les tests se font en partie par les étudiants du cégep qui étudient en technologies de l'information et en informatique.

Ça fonctionne vraiment bien là où il y a de l'intégration. Dans ce cas-ci, les jeunes en profitent, car ils veulent habiter dans la région. Dans de plus grands centres, dans des services comme ceux de Research in Motion ou un département d'université, ce genre d'ententes à petite échelle mais très efficace serait-il envisageable? Y en a-t-il déjà? En fait-on assez? Cela serait-il une voie de solution?

[Traduction]

M. Karna Gupta: Je vais tenter de répondre à votre question d'un point de vue légèrement différent.

Je suis au courant du programme dans les cégeps dont vous parlez, concernant Bombardier. Il importe d'élargir ce genre d'initiative, parce que le secteur de la technologie a tendance à prendre de l'expansion par grappes. Il n'y a pas de grappe nationale.

La région de Waterloo constitue une grappe pour les appareils mobiles et l'informatique et les applications mobiles. Montréal est une grappe pour les médias numériques, de même que Vancouver.

Ottawa est une grappe pour les télécommunications. Ces grappes sont importantes. Quant aux écoles et aux universités et aux industries dans ces domaines, plus elles coopèrent, plus elles se solidifient, et c'est ainsi que l'on crée un bassin de talents. C'est de cette façon qu'on attire d'autres talents de type semblable dans ces grappes. C'est important. Ce programme peut être réalisé à divers endroits. Ils sont généralement couronnés de succès.

M. François Lapointe: Comment transposer ce genre d'initiative dans une grande ville, avec une grande université et de grandes entreprises?

M. Morgan Elliott: C'est ce que le secteur de la technologie a de fantastique. La taille de la collectivité n'importe pas. C'est un excellent égalisateur.

Prenez la région de Kitchener—Waterloo. Durant l'année scolaire, il n'y a qu'environ 120 000 personnes à Waterloo, et l'ensemble de la région compte un peu moins d'un demi million d'habitants. On crée ce système.

J'aimerais commencer même auprès des jeunes de moins de 16 à 18 ans.

Beaucoup de personnes viennent dans la région de Waterloo et demandent ce qu'il y a dans l'eau, quel est le secret de notre succès. Tout le monde travaille ensemble, de l'industrie jusqu'aux collèges. Le Collège Conestoga, l'Université de Waterloo, l'Université Wilfrid Laurier, nous travaillons tous ensemble. La question n'est pas de savoir quels problèmes nous devons affronter. C'est un discours différent. Il s'agit de déterminer comment nous allons contourner un problème. C'est une question d'attitude et de collaboration. Nous allons nous pencher sur un problème, peut-être deux. Lorsque nous les aurons réglés, nous passerons au suivant. Nous travaillons ensemble, en coopération.

Concernant le programme que vous avez mentionné, où Bombardier entre en jeu, nous allons dans les écoles. Nous croyons que c'est une bonne chose; nous pouvons ainsi recueillir de nouvelles idées chez les étudiants et leur montrer ce qu'ils peuvent faire avec la technologie. La taille de la collectivité, si c'est là votre question, n'a pas d'importance. Le secteur de la technologie est un excellent égalisateur, puisqu'il ne s'adresse pas seulement aux grandes régions urbaines, mais aussi aux régions rurales et éloignées.

Le président: C'est un bon point.

Merci, messieurs, de nous avoir offert un témoignage très intéressant. C'est très apprécié.

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>