



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des finances

FINA • NUMÉRO 029 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 8 avril 2014

Président

M. James Rajotte

Comité permanent des finances

Le mardi 8 avril 2014

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. James Rajotte (Edmonton—Leduc, PCC)): La séance est ouverte. Ceci est la 29^e réunion du Comité permanent des finances. Selon l'ordre du jour et conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous continuons notre étude sur l'emploi des jeunes au Canada. Je tiens à remercier nos six témoins de cet après-midi.

Dans l'ordre, nous accueillons, à titre personnel, le professeur Wayne Lewchuk, enquêteur principal, Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario, de l'Université McMaster. Nous avons aussi Noel Joe, coprésident du Conseil national des jeunes, de l'Assemblée des Premières Nations.

Si je prononce mal vos noms, n'hésitez pas à me corriger.

Nous entendrons ensuite Naguib Gouda, président de l'Organisation Avantage Carrière.

M. Naguib Gouda (président, Organisation Avantage Carrière): C'est Naguib. En anglais, faites comme s'il y avait deux « e ».

Le président: Merci. J'ai bien prononcé votre nom de famille? Très bien.

Du Dauphin Friendship Centre, nous accueillons le directeur général, Jeremy Smith. De Habitat pour l'humanité Canada, nous entendrons le vice-président, Jason Kuzminski. Finalement, des Kiikenomaga Kikenjigewen Employment and Training Services, ce sera Beedahbin, ou Dawn, Desmoulin.

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin (agente de communications, Kiikenomaga Kikenjigewen Employment and Training Services): Oui, c'est Desmoulin. Très bien.

Le président: Vous préférez Dawn?

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Disons que c'est plus facile.

Des voix: Oh!

Le président: Très bien, et vous êtes l'agente de communications.

Merci. Bienvenue à tous et toutes.

Chacun d'entre vous aura cinq minutes pour une déclaration liminaire, après quoi nous passerons aux questions.

Nous commençons avec le professeur Lewchuk.

M. Wayne Lewchuk (professeur, Enquêteur principal, Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario, McMaster University, à titre personnel): Merci de votre invitation, monsieur le président.

Je m'adresse à vous au nom du groupe de recherche Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario, PEPSO, que je dirige avec Michelynn Lafleche, de Centraide Toronto. PEPSO et un groupe de recherche mixte université-communauté basé à McMaster et à Centraide Toronto.

PEPSO fait des recherches sur l'incidence que l'évolution du marché du travail et la croissance de formes d'emploi moins sûres peuvent avoir sur le bien-être des ménages et la participation à la société. Après une enquête menée auprès de 4 000 individus de la région de Toronto-Hamilton, nous avons publié début 2013 un rapport intitulé *It's More Than Poverty* sur les répercussions sociales de l'évolution des modes d'emploi.

Si, comme beaucoup de gens le pensent, nous nous éloignons d'un marché du travail où la majorité des travailleurs occupe un emploi stable de longue durée vers un marché du travail caractérisé par des relations d'emploi moins permanentes et de courte durée, alors les constatations de *It's More Than Poverty* laissent présager une société très différente de celle dans laquelle nous vivons aujourd'hui.

C'est par le prisme de notre rapport que je souhaite aborder la question de l'emploi des jeunes.

Quand on parle d'emploi des jeunes, on songe immédiatement au contraire absolu: le niveau élevé de chômage des jeunes. Le mois dernier, 13,6 % des jeunes de 15 à 24 ans étaient sans emploi, ce qui est le double de la moyenne nationale.

Bien que cela soit incontestablement un souci, nous devons être encore plus préoccupés par les caractéristiques des emplois qu'occupent les autres 86 % de jeunes qui ont du travail, et par la nature des emplois qu'occuperont ces jeunes plus tard dans leur vie.

Certes, nous ne pouvons prédire avec certitude ce que nous réserve l'avenir mais il est clair que les jeunes travailleurs démarrent lentement par rapport aux générations passées, et que les changements que nous constatons aujourd'hui dans l'emploi des adultes permettent de penser qu'ils ont un avenir très différent de leurs parents. Il y a beaucoup de bons emplois pour les jeunes d'aujourd'hui mais, en moyenne, ces jeunes démarrent à des salaires moins élevés et sont moins susceptibles de trouver des emplois offrant une perspective à long terme.

C'est ce glissement vers l'emploi précaire qui était le thème de notre rapport *It's More Than Poverty*. Seulement la moitié de notre échantillon de gens de 25 à 65 ans occupait un emploi à temps plein et n'avait eu qu'un seul employeur, un emploi offrant des avantages sociaux et que son détenteur s'attendait à occuper encore un an plus tard. La proportion était encore moins élevée pour les nouveaux arrivants et les travailleurs racialisés.

Or, il s'agit là exactement des emplois sur lesquels l'économie canadienne a été bâtie après la Deuxième Guerre mondiale. Les participants à notre enquête n'occupant pas d'emploi à temps plein étaient moins bien payés, étaient moins susceptibles d'avoir des avantages sociaux ou un régime de retraite, et étaient moins susceptibles de recevoir une formation professionnelle de leur employeur. Ils étaient plus susceptibles de retarder la formation d'une famille, étaient plus susceptibles de faire état d'angoisse à la maison, et avaient plus de difficulté à participer à la vie de la société. Or, c'est l'avenir probable de beaucoup de jeunes travailleurs d'aujourd'hui.

Considérant ces changements, il est temps d'être audacieux. Il est temps de réfléchir à ce que nous allons faire durant la prochaine décennie et à ce que sera l'avenir du Canada. Il est temps de revoir comment nous réglémentons les marchés du travail et appuyons les familles.

Le vieux modèle d'un travailleur par ménage, occupant un emploi sûr avec avantages sociaux, est de moins en moins courant. Le vieux modèle des syndicats constitués autour d'un seul employeur et d'un seul lieu de travail est de moins en moins pertinent quand le monde du travail est fracturé par des systèmes d'emploi temporaire, de sous-traitance et de changement technologique rapide.

Un système de chômage conçu pour aider les gens durant des périodes temporaires d'activité réduite devient moins pertinent lorsque les travailleurs passent régulièrement d'un emploi à un autre. Un système de retraite fondé sur des régimes de pension financés par l'employeur est moins viable lorsque les travailleurs n'ont plus d'engagement de longue durée envers un employeur unique. Un programme de formation dans lequel on s'attend à ce que l'employeur forme les jeunes travailleurs ne fonctionne plus lorsque ces derniers sont des travailleurs temporaires ou à contrat et que l'employeur ne s'attend aucunement à ce qu'ils soient ses employés longtemps dans le futur.

Il est peu probable que nous retrouvions le marché du travail des années 1970, caractérisé par des emplois permanents à temps plein avec avantages sociaux, et des ménages organisés autour d'un seul revenu primaire. Nous avons donc besoin de nouveaux arrangements institutionnels reflétant la nature changeante des marchés du travail.

Des pays comme le Danemark ont fait oeuvre de pionniers en inventant un système qu'ils appellent la « flexicurité » : de l'emploi flexible pour les employeurs, mais des programmes généreux de soutien du revenu et de recyclage pour ceux qui passent d'un emploi à un autre. Or, l'économie du Danemark est extrêmement productive et innovatrice, et elle peut s'enorgueillir d'avoir l'une des populations active les plus satisfaites en Europe tout en ayant également l'un des taux de roulement des travailleurs les plus élevés en Europe.

Au cours des 12 prochains mois, le groupe de recherche PEPSO réunira un panel d'employeurs, de syndicalistes, d'employés, d'agents communautaires et d'universitaires pour discuter des changements rendus nécessaires par l'évolution vers un emploi moins permanent. Nos discussions reposeront sur un document que nous avons préparé sur des centaines de propositions et de politiques concernant la nature changeante des marchés du travail. Bien que cette recherche sur les politiques possibles soit encore préliminaire, elle a déjà révélé des douzaines de solutions innovatrices que nous espérons pouvoir partager avec vous dans un avenir proche.

Merci.

• (1535)

Le président : Merci beaucoup de votre exposé.

Je donne la parole au représentant de l'Assemblée des Premières Nations.

M. Noel Joe (coprésident, Conseil national des jeunes, Assemblée des Premières Nations) : Merci.

Je remercie le président du Comité des finances d'avoir invité l'Assemblée des Premières Nations à témoigner au sujet de cette étude très importante concernant l'emploi des jeunes.

Permettez-moi de remercier d'abord les Algonquins de nous autoriser à nous réunir sur ce territoire qu'ils n'ont jamais cédé.

Je m'appelle Noel Joe et je suis le coprésident masculin du Conseil national des jeunes de l'Assemblée des Premières Nations. Je siège également comme conseiller de la Première Nation Miawpukek de Terre-Neuve.

Avant de parler de mes propres expériences, permettez-moi de vous donner un bref aperçu de l'emploi des jeunes Autochtones à l'échelle nationale.

La population des Premières Nations est jeune et augmente rapidement. Plus de la moitié de notre population de 930 000 personnes a moins de 25 ans. Pour replacer ça en contexte, il y a plus de citoyens des Premières Nations que la population de la région d'Ottawa, Kanata comprise. Il y a plus de 100 000 membres de notre population de plus que toute la population du Nouveau-Brunswick, et vous pourriez remplacer toute la municipalité régionale de Halifax par la population des Premières Nations de moins de 25 ans.

Les Premières Nations ont besoin d'investissements immédiats pour atteindre la parité d'emploi avec le reste du Canada. Si cela se faisait, on estime que, d'ici à 2026, les Premières Nations contribueraient 400 milliards de dollars de plus à l'économie du Canada, tout en économisant au moins 115 milliards de coûts associés à la pauvreté.

L'APN réclame depuis 10 ans des investissements supplémentaires en éducation et en formation professionnelle. Dans notre mémoire pour le budget fédéral de 2014, nous demandions 500 millions de dollars de plus par an au cours des cinq prochaines années pour que les organisations de formation professionnelle et d'emploi des Premières Nations, ainsi que les institutions économiques des Premières Nations, soient correctement équipées pour appuyer les entreprises et doter les citoyens des Premières Nations de compétences professionnelles.

Depuis 1991, les citoyens des Premières Nations du Canada comptent sur les signataires de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, ou SFCEA, pour leur donner des possibilités de formation professionnelle, d'éducation, d'acquisition de compétences et d'emploi. Pour bon nombre de nos concitoyens qui essaient de sortir de la pauvreté, les signataires de la SFCEA sont les premières personnes vers qui ils se tournent.

L'aide dispensée comprend aussi bien des services de garde d'enfants, d'alphabétisation, de dynamique de vie, de métiers divers et de prestation de premiers soins. Il convient toutefois de noter que la formation en compétences de base, ainsi que le perfectionnement vers des compétences spécialisées et techniques, exigent plus de temps et de ressources financières pour permettre au client de passer de sa situation actuelle vers l'emploi. Quelle que soit sa région — rurale ou urbaine —, chaque signataire de la SFCEA est le mieux placé pour comprendre les besoins uniques du marché de l'emploi et y répondre, que ce soit dans le secteur des mines, du transport, de l'énergie, de la forêt, du tourisme ou de douzaines d'autres branches d'industrie.

En qualité de membre de ma collectivité de la Première Nation Miawpukek ayant participé à un programme de formation grâce à la SFCEA locale, je peux témoigner personnellement de l'efficacité du programme. J'ai passé cinq ans dans ce programme qui m'a donné l'occasion de travailler pour ma bande, d'acquérir les compétences et outils dont j'ai besoin pour appuyer ma communauté, et de m'épanouir d'une manière qui m'a permis de devenir un candidat viable pour le conseil de bande, poste que j'occupe actuellement.

Depuis 1996, les signataires de la SFCEA n'ont reçu aucune augmentation de leur financement, malgré l'accroissement de la population et de ses besoins. Dans le contexte actuel, ne rien faire débouchera sur un fardeau croissant de plusieurs milliards de dollars par an pour faire face aux impacts sociaux de la pauvreté et du désespoir.

Le programme SFCEA de cinq ans est sujet à renouvellement à la fin du mois de mars 2015. L'APN a communiqué avec Emploi et développement social Canada ainsi qu'avec le ministre Jason Kenney pour souligner l'importance d'accroître le financement de la stratégie. Nous espérons que le Comité des finances recommandera le renouvellement et le renforcement du programme de SFCEA afin de répondre aux besoins croissants de formation professionnelle des jeunes Autochtones. Le prix d'un financement adéquat sera remboursé par l'assurance d'un avenir dynamique pour les Premières Nations de notre pays et pour tous les Canadiens.

Il y a deux ans, à l'occasion de la Rencontre de la Couronne et les Premières Nations de 2012, le premier ministre Harper s'est fait l'écho de nos objectifs dans son discours d'ouverture. Il a alors déclaré que:

... la demande de main-d'oeuvre dans notre future économie sera telle que nous positionnons dès aujourd'hui pour débloquer de vastes potentiels économiques de la population de Premières Nations, de manière à atteindre nos objectifs mutuels. La croissance dynamique de l'économie canadienne exigera une croissance correspondante de la main-d'oeuvre qualifiée dans toutes les régions: urbaines, rurales ou éloignées. Les Autochtones constituent la population la plus jeune du Canada. Il est donc dans notre intérêt à tous que les populations autochtones aient une éducation, des qualifications et des emplois.

● (1540)

Hélas, dans la situation actuelle, la plupart des jeunes des Premières Nations n'ont pas de diplôme du secondaire. Tant que la proportion de nos jeunes ayant fait des études secondaires n'aura pas atteint les niveaux canadiens, plus de ressources seront nécessaires pour aider ceux qui n'auront pas atteint ce niveau, par exemple pour leur octroyer une formation essentielle de préparation à l'emploi. Plus de ressources seront également nécessaires pour des services de garde d'enfants, étant donné qu'il y a beaucoup de jeunes mères et pères seuls de mon âge, et même beaucoup plus jeunes.

Monsieur le président, je répondrai avec plaisir aux questions des membres du comité. J'attends avec impatience le jour où les Premières Nations ne seront plus appelées la main-d'oeuvre de demain mais la nouvelle classe de travailleurs du Canada. Avec un investissement et un soutien adéquats du gouvernement fédéral, nous pourrions atteindre nos objectifs mutuels. Nous pourrions bâtir des collectivités plus solides et un Canada plus fort.

Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Je donne maintenant la parole à Avantage Carrière.

M. Naguib Gouda: Monsieur le président, je m'appelle Naguib Gouda et je suis le président d'Avantage Carrière.

Permettez-moi d'abord de vous remercier de m'avoir invité à témoigner devant le Comité permanent des finances dans le cadre de

son étude sur l'emploi chez les jeunes au Canada. Ce sujet d'étude est en lien très étroit avec le mandat d'Avantage Carrière. C'est donc un privilège pour moi de vous faire part de notre point de vue aujourd'hui.

Avantage Carrière est une organisation créée en 1996 par un groupe de chefs d'entreprises en réponse à un rapport paru au milieu des années 1990 qui concluait que plus d'un demi-million de diplômés canadiens étaient sans emploi ou sous-employés. Depuis, ces entrepreneurs fondateurs ont reçu le soutien de plus d'un millier d'entreprises désireuses d'offrir des stages de lancement de carrière à plus de 12 000 récents diplômés universitaires et collégiaux, y compris à ceux qui ont déclaré une incapacité, ainsi qu'à des professionnels formés à l'étranger.

Je suis fier de dire que le gouvernement du Canada a été un précieux partenaire de notre organisation en accueillant plus de 2 400 stagiaires présentés par Avantage Carrière dans le cadre du Programme de stages pour les jeunes dans la fonction publique fédérale, entre 1997 et 2000. Ce programme a joué un rôle essentiel dans le succès d'Avantage Carrière au cours de ses premières années et il a grandement contribué à sa viabilité à long terme. Depuis 2004, le gouvernement de l'Ontario a également accueilli près de 700 de nos stagiaires rémunérés, dont près de la moitié était subventionnée par le gouvernement fédéral.

Les taux actuels d'emploi chez les jeunes ne sont pas sans rappeler ceux qui prévalaient au moment de la création d'Avantage Carrière, et nous croyons qu'en collaborant avec le gouvernement du Canada, nous pourrions encore une fois jouer un rôle important pour aider de jeunes Canadiens à trouver un emploi valorisant en lien avec leurs compétences et leur formation et leur donner l'élan dont ils ont besoin autant pour leur carrière que pour leur qualité de vie, et dont notre pays a besoin pour son développement économique.

Bien que maintes conclusions ou remarques du rapport sont des statistiques que vous connaissez tous, permettez-moi de mettre quelques éléments en relief.

Tout d'abord, le chômage des jeunes est près du double de celui de la population générale. Les taux d'emploi à temps partiel sont de 30 % supérieurs chez les jeunes que dans la population générale. En ce qui concerne la base de données de récents diplômés d'Avantage Carrière, elle ne révèle aucune fluctuation notable du marché du travail des jeunes Canadiens. Les niveaux d'éducation des jeunes inscrits à Avantage Carrière, qui sont les gens que nous aidons, ont sensiblement augmenté depuis 2008, avec de récents diplômés du baccalauréat qui retournent aux études pour obtenir une maîtrise ou un certificat de troisième cycle parce que leurs perspectives d'emploi sont minces ou nulles.

Nos 17 années d'expérience nous ont prouvé que les stages rémunérés produisent des résultats. Comme nous le disons dans notre mémoire, plus de la moitié des stagiaires placés par Avantage Carrière ont été embauchés à la fin de leur stage par leur employeur hôte, et la plupart des autres ont trouvé un emploi satisfaisant dans les six mois suivant la fin de leur stage.

Tout en investissant dans la création de stages susceptibles d'améliorer les perspectives d'emploi des jeunes, nous recommandons au gouvernement fédéral de modifier le Code canadien du travail par l'ajout de dispositions précisant clairement les conditions des stages dans l'ensemble des provinces et territoires du Canada. Cette modification garantirait l'égalité des chances et la protection des jeunes travailleurs, tout en imposant aux employeurs des lignes directrices rigoureuses qui leur permettraient d'intégrer des stages et des programmes de stages dans leurs activités de planification de l'embauche, du maintien en poste et de la relève.

Nous recommandons également au gouvernement canadien d'octroyer un financement aux employeurs qui encouragent la création de stages rémunérés.

En ce qui concerne le chapitre 3.1 du Plan d'action économique du Canada pour 2014, *Avantage Carrière* est d'accord avec l'intention du gouvernement fédéral d'affecter davantage de fonds à la promotion de la Stratégie emploi jeunesse, notamment en appuyant les stages dans les domaines à forte demande et en soutenant les stages dans les petites et moyennes entreprises.

Merci à nouveau, monsieur le président, de m'avoir donné l'occasion de témoigner devant le Comité permanent des finances dans le cadre de son étude sur l'emploi chez les jeunes au Canada.

• (1545)

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Nous passons maintenant au Dauphin Friendship Centre.

M. Jeremy Smith (directeur général, Dauphin Friendship Centre): Merci, membres du Comité des finances de la Chambre des communes, de nous avoir invités à témoigner au sujet d'une question très importante pour tout notre pays.

J'aimerais partager avec vous les résultats d'une enquête provinciale à laquelle nous avons participé, vous expliquer le programme qui a été mis en oeuvre avec succès en réponse à cette enquête, puis exposer nos recommandations pour améliorer l'emploi des jeunes.

En 2009, nous avons participé à une enquête locale destinée à demander directement aux jeunes ce qui les empêchait de participer pleinement à l'économie. L'enquête visait des jeunes de 15 à 30 ans qui n'étaient pas en train de faire des études ou d'occuper un emploi. Nous avons aussi réalisé une enquête auprès d'entreprises locales afin de voir pourquoi elles n'embauchaient pas ces jeunes. Avec l'aide d'une équipe remarquable de Service Canada et de partenaires locaux, les résultats de l'enquête ont été dévoilés en 2010.

Après l'exécution de l'enquête, Service Canada a contacté notre organisation dans le but de reproduire cette enquête dans des collectivités rurales et septentrionales du Manitoba. Cette enquête provinciale a permis de recueillir des renseignements de plus de 500 entreprises et 2 700 jeunes qui n'arrivaient pas à s'insérer pleinement dans la population active ou à poursuivre leurs études. En septembre 2011, le rapport final de cette nouvelle enquête exhaustive a été publié.

Les résultats ont produit énormément d'informations très utiles sur la manière dont certains jeunes font face à des obstacles pour entrer dans la population active de notre province, obstacles concernant notamment le manque d'études, des antécédents familiaux de chômage, le manque d'accès à des services de garde d'enfants, et une expérience d'emploi trop limitée. En outre, ces jeunes étaient généralement découragés par l'absence de soutiens familiaux et communautaires. Ces constatations étaient valides pour l'ensemble

de la province, que les jeunes concernés habitaient dans un grand centre rural ou dans une petite collectivité du Nord.

Les employeurs ont dit avoir des difficultés à trouver des employés qualifiés, malgré la présence de jeunes sans emploi. Ils ont également déclaré qu'il y avait un manque de jeunes prêts à travailler, un manque de compétences d'emploi, des obstacles reliés au mode de vie, et d'autres questions qui entravaient l'embauche de jeunes. Ils ont aussi affirmé que certaines compétences générales concernant par exemple le service à la clientèle, les communications orales et les compétences interpersonnelles et organisationnelles étaient importantes pour leur entreprise, mais que les jeunes semblaient ne pas les posséder.

L'un des résultats positifs de l'enquête a été que nous avons mis sur pied en 2010 un programme de perfectionnement des compétences des jeunes. Nos partenaires étaient alors Service Canada et des ministères provinciaux, notamment Jeunesse Manitoba, Workplace Education Manitoba, Neighbourhoods Alive!, et le Dauphin Friendship Centre. Nous avons élaboré un programme de cours destiné à contrer l'absence de compétences essentielles identifiées durant l'enquête, et avons fourni aux participants des programmes en groupe et des services d'enseignement et de conseils individualisés.

Les obstacles à l'emploi sont pris en compte dans un programme de 16 semaines en salle de classe qui prépare les jeunes à un placement d'emploi rémunéré de huit semaines durant lesquelles ils peuvent faire un usage pratique des compétences qu'ils viennent d'acquérir. À l'achèvement du programme, les participants sont surveillés pendant 16 semaines pour s'assurer qu'ils ont conservé leur emploi.

Depuis quatre ans que ce programme existe, nous avons constamment obtenu un taux de succès d'au moins 70 %. Pour cette année, le taux de succès est jusqu'à présent de 90 %.

Nous croyons qu'encourager l'acquisition de compétences essentielles est l'avenir pour aider les jeunes sans emploi à mieux se préparer à participer à notre économie, et que c'est important pour de nombreuses raisons. Les jeunes dépourvus de compétences d'emploi décentes témoignent plus tard dans la vie de comportements insatisfaisants en matière d'emploi. Ils ne contribuent pas pleinement au Régime de pensions du Canada, et leurs problèmes sociaux peuvent s'aggraver avec l'âge. Malheureusement, ces obstacles deviennent souvent cycliques et se transfèrent aux enfants de ces jeunes, qui ont alors eux-mêmes de la difficulté à sortir de la pauvreté.

Il est particulièrement important, si l'on veut trouver une solution pour faire participer tous les jeunes à l'économie, d'établir des partenariats communautaires. Essayer d'aider les jeunes à surmonter leurs obstacles à l'emploi ne devrait pas relever totalement de la responsabilité d'une seule entité. Il faut absolument que ce soit une collaboration de collectivités tout entières.

La solution aux difficultés d'emploi des jeunes doit également provenir des gouvernements fédéral, provinciaux et locaux, et bénéficier de leur soutien. Il nous faut être proactifs pour aider les jeunes à s'insérer dans la population active, surtout avec le vieillissement de notre population.

Afin d'améliorer l'emploi des jeunes du Canada, il conviendrait d'adopter une stratégie nationale d'emploi des jeunes comprenant des mesures d'enseignement des compétences essentielles et d'alphabétisation, des mesures de soutien, et des programmes socialement innovateurs comme ceux offerts par notre centre d'amitié.

•(1550)

Le président: Il vous reste une minute.

M. Jeremy Smith: De plus, cette stratégie doit favoriser une mise en concordance efficace des objectifs d'emploi des jeunes et des besoins des employeurs, comme nous l'avons fait au centre d'amitié de Dauphin dans notre enquête de 2011, que je viens de décrire.

Je sais qu'il y a beaucoup d'autres exemples de programmes et de stratégies d'emploi des jeunes d'un bout à l'autre du pays, et j'espère qu'on pourra s'attaquer sérieusement au problème car c'est la clé de l'avenir pour l'économie canadienne.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Smith.

Nous passons maintenant à Habitat pour l'humanité Canada.

Monsieur Kuzminski, vous avez la parole.

M. Jason Kuzminski (vice-président, Habitat pour l'humanité Canada): Merci.

Merci de votre invitation à communiquer ce que fait Habitat pour l'humanité pour aider les jeunes à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour entrer sur le marché du travail.

Beaucoup d'entre vous connaissez Habitat pour l'humanité comme organisation de pointe en matière de propriété domiciliaire abordable au Canada.

[Français]

Les filiales d'Habitat pour l'humanité travaillent partout au Canada avec les familles à faible revenu en construisant des logements convenables et décentes que nous pouvons ensuite leur vendre pour le paiement qu'ils peuvent se permettre.

[Traduction]

Les filiales d'Habitat pour l'humanité partout au Canada aident les familles de travailleurs à revenus modiques en construisant des logements convenables et décentes qu'elles peuvent ensuite acheter en payant des mensualités abordables. Notre approche traditionnelle a été d'enrôler des bénévoles et des donateurs d'entreprises et de communautés religieuses, ainsi que des voisins, qui sont sensibles au besoin, qui veulent aider, et qui comprennent comment le système d'accès à la propriété d'Habitat pour l'humanité peut aider à rompre pour toujours le cycle de la pauvreté.

Nous offrirons toujours cette possibilité aux bénévoles communautaires, et j'invite les leaders communautaires, comme les membres de ce comité, à venir planter des clous avec nous cet été et à participer à la construction d'un foyer pour une famille dont la vie sera ainsi transformée à jamais. Cela dit, si je suis ici aujourd'hui, c'est pour vous parler de la manière dont les filiales d'Habitat diversifient leur approche en matière de construction de nos maisons.

Ces dernières années, plusieurs filiales se sont associées à des collèges locaux, à des écoles professionnelles et à des centres de compétences, ainsi qu'à des écoles secondaires, pour enseigner dans les salles de classe la manière dont Habitat construit des maisons, c'est-à-dire enseigner les métiers de la construction et d'autres compétences pouvant déboucher sur de l'apprentissage. En 2013, plus de 1 500 étudiants ont ainsi obtenu des crédits en menuiserie, en plomberie, en électricité et dans de nombreux autres métiers de la construction enseignés sur nos chantiers.

Cela représente environ 900 000 heures de cours dispensés sur les chantiers d'Habitat, la majeure partie ayant été prise en compte comme apprentissage. Ainsi, ces étudiants n'ont pas seulement acquis une formation professionnelle précieuse, ils ont obtenu la

possibilité de rencontrer et de travailler avec les familles qui posséderont les maisons qu'ils ont contribué à construire.

Notre taux de succès en matière de maintien de ces étudiants dans ces programmes d'apprentissage de métiers est de l'ordre de 80 à 90 %. Je précise en passant que beaucoup des étudiants nous disent que c'est l'expérience humaine, plus que n'importe quoi d'autre, qui les pousse à continuer de faire carrière dans un métier. Quand on leur demande pourquoi et ce que cela signifie, ils répondent fréquemment que c'est parce qu'ils viennent de familles qui sont dans des situations semblables à celles des familles qu'ils aident et qu'ils rencontrent sur les chantiers.

Il y a plusieurs raisons pour lesquelles Habitat pour l'humanité s'est engagé dans des partenariats d'enseignement de compétences professionnelles.

Certaines filiales l'ont fait par nécessité d'ajouter de nouveaux bénévoles afin de pouvoir construire plus de maisons et de servir plus de familles. D'autres l'ont fait de par leur sens de la responsabilité sociale corporative ou par le souci de léguer quelque chose qui va au-delà de la construction d'une maison et de la prestation d'une aide à une famille. D'autres encore y ont vu la possibilité d'attirer de nouvelles ressources et de nouveaux donateurs désireux d'appuyer l'éducation, et pas seulement des logements abordables.

Nous comprenons que, si vous interrogez les Canadiens sur leurs 10 premières priorités, un logement abordable arrivera peut-être au 11^e rang, mais que l'emploi et les compétences seront absolument toujours aux premier et deuxième rangs. Dispenser une formation professionnelle tout en construisant des logements abordables avec la même somme est une chose que nous savons faire. Notre investissement dans ces partenariats commence à payer des dividendes.

Dans le Plan d'action économique de 2013, le premier ministre Harper et son gouvernement ont souligné le succès d'Habitat pour l'humanité Canada en matière d'enseignement de compétences professionnelles à partir de sommes consacrées à un logement abordable. Nous l'en remercions, et vous aussi.

En Saskatchewan, le premier ministre Wall a été un leader pour le Canada en doublant son investissement dans les maisons d'Habitat, ce que sa ministre du logement, l'honorable June Draude, a dit être attribuable aux partenariats d'enseignement de compétences que nous avons mis sur pied et qui ont fait leurs preuves dans la province. La ministre Draude et son gouvernement souhaitent maintenant vivement étudier avec le gouvernement fédéral d'autres manières d'exploiter des programmes qui produisent des résultats répondant à des priorités multiples, et je la remercie de son leadership à cet égard.

L'appui dispensé par Condition féminine Canada à Women Building Futures, un programme de formation professionnelle de l'Alberta destiné aux femmes, a également été bénéfique à Habitat Edmonton et aux familles de cette ville. Les filiales d'Habitat au Manitoba, à Prince Albert, à Kingston et dans la Région de la capitale nationale se sont également associées à CORCAN pour offrir aux délinquants sous responsabilité fédérale une deuxième chance d'acquérir une compétence professionnelle et de construire une maison qui donnera en retour une deuxième chance à une famille à revenus modiques.

Les Canadiens sont enthousiastes quand nous leur expliquons ce que nous faisons, et beaucoup tiennent à nous aider en nous donnant de l'argent qui nous permettra de faire grandir ces partenariats. Étant donné l'impact que nous avons sur les priorités du gouvernement en matière d'enseignement de compétences aux jeunes et de logements abordables, nous espérons que les gouvernements, à tous les paliers, seront sensibles à ces résultats en investissant dans notre capacité à développer ces programmes.

Merci.

• (1555)

Le président: Merci de ces informations.

C'est maintenant au tour de Mme Desmoulin.

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Merci au nom de KKETS, Kiikenomaga Kikenjigewen Employment and Training Service, de votre invitation. Le service d'emploi et de formation professionnelle de Matawa aimerait vous remercier de le faire participer à ce processus concernant le chômage des jeunes.

KKETS est le signataire de l'entente de SFCEA pour les Premières Nations de Matawa. Les Premières Nations de Matawa constituent un conseil tribal qui représente cinq collectivités isolées et quatre collectivités accessibles par la route.

Ce n'est un secret pour personne que la population autochtone représente le segment de la population canadienne qui connaît la plus grande croissance, avec la plus grande proportion de jeunes. De fait, entre 2001 et 2006, la croissance de la population autochtone a été quatre fois celle de la population non autochtone et, avec un âge médian de 26,5 ans, elle est 13 ans plus jeune en moyenne que le reste de la population canadienne.

Au cours des 10 prochaines années, 400 000 Canadiens autochtones atteindront l'âge d'entrer sur le marché du travail, ce qui représente pour le Canada une occasion exceptionnelle de satisfaire son besoin à long terme de travailleurs. Les Premières Nations de Matawa doivent prendre avantage de cette occasion unique en préparant leurs membres, par l'enseignement et la formation professionnelle, à recueillir les fruits de cette évolution dans un avenir proche.

Afin de créer, d'élaborer et de mettre en oeuvre des programmes de formation pour les Premières Nations de Matawa, KKETS a pris l'initiative de lancer un certain nombre de projets de recherche au sein de ses collectivités. L'un des premiers consistait à faire un inventaire de compétences, qui a essentiellement produit une image professionnelle de chacune de nos Premières Nations. On a ainsi recueilli des données permettant d'identifier certaines caractéristiques, comme le nombre de membres inscrits dans la réserve ou en dehors, le sexe, l'âge, le niveau d'études, le niveau de formation professionnelle, le statut d'emploi et le nombre de personnes au foyer.

Les données empiriques de ces recherches ont été synthétisées et ont servi à dresser un inventaire de compétences. Ensuite, nous avons pu cerner les lacunes en matière de compétences et d'éducation au sein de nos Premières Nations, de façon à dresser des plans pour les combler, c'est-à-dire déterminer ce que nous devrions faire pour dresser un plan de formation régional.

Un certain nombre de lacunes étaient apparues en matière d'enseignement et de formation, et cela devait être le point de départ de la planification. Dans chacune de nos Premières Nations, il est devenu évident qu'il y a des lacunes en matière d'enseignement, lesquelles débouchent sur un manque de formation professionnelle. Bien que les neuf Premières Nations soient toutes regroupées au sein

du conseil tribal de Matawa, elles sont aussi très distinctes comme collectivités individuelles, mais ont des besoins similaires en matière d'enseignement et de formation.

À l'heure actuelle, les Premières Nations de Matawa ont une population de plus de 10 000 membres sur la réserve, avec un taux de chômage de 70 à 75 %, dont environ 65 % est attribuable à nos jeunes. Dans nos Premières Nations, la majeure partie de l'emploi des jeunes émane de programmes d'emploi d'été pour les étudiants, qui permettent de les préparer à l'emploi et de donner un certain revenu à la majorité des étudiants du secondaire et de niveau supérieur qui reviennent dans nos communautés l'été.

Évidemment, ces emplois sont axés sur les infrastructures des collectivités et le développement des capacités. Il s'agit d'emplois au salaire minimum et qui ne durent que pendant les vacances d'été. À part cela, il n'existe aucune autre possibilité d'emploi au sein de nos Premières Nations pour les jeunes de Matawa.

Au moment où nous faisons cet inventaire des compétences, nous avons lancé une autre recherche, à caractère qualitatif, auprès des jeunes de Matawa. Dans chaque Première Nation, nous avons tenu une session avec un groupe de jeunes de 16 ans et plus dans le but de leur donner la parole afin de les encourager à s'investir plus dans leur propre avenir.

À cette occasion, les discussions ont porté sur la politique intérieure de la communauté, sur la consommation de drogues et d'alcool, ainsi que sur ce que ces jeunes souhaitent pour l'avenir de leur collectivité. Le rapport produit à cette occasion a permis de décrire la réalité de la vie dans nos Premières Nations pour la génération actuelle de jeunes. Les témoignages provenaient de jeunes de 15 à 25 ans. Diverses recommandations ont été formulées dans les diverses catégories de sujets abordés: formation et éducation, questions culturelles, et santé et bien-être.

Les jeunes ont parlé des difficultés qu'ils rencontrent lorsqu'ils essaient de quitter leur collectivité pour aller faire des études supérieures. Même après avoir obtenu un diplôme du secondaire, ils rencontrent de nouvelles difficultés auxquelles l'école ne les a pas préparés, concernant par exemple la manière d'apprendre dans des études supérieures. KKETS a donc élaboré des programmes, comme le programme pilote d'épanouissement des compétences autochtones, ASAP, en vertu duquel nous avons pu recruter des clients de chaque Première Nation pour leur faire obtenir leur DESO. Depuis son lancement en 2012, nous avons vu 63 des 100 clients obtenir cette année leur DESO. La remise des diplômes s'est faite cette semaine.

• (1600)

Globalement, nous avons lancé un certain nombre de processus et nous avons réalisé diverses études dans le but de répondre aux demandes du marché du travail de demain. Nous savons tous que les Premières Nations de Matawa sont au centre de ce qui se passe dans le Nord, c'est-à-dire le Cercle de feu, et notre objectif est maintenant de réunir toutes nos ressources et d'exploiter nos partenariats avec les diverses entreprises pour créer une main-d'oeuvre capable de répondre à la demande.

Le président: Merci beaucoup de ces informations.

Chers collègues, nous entamons la période des questions avec M. Cullen.

M. Nathan Cullen (Skeena—Bulkley Valley, NP): Merci, monsieur le président.

Merci à tous nos témoins.

Je représente une très vaste circonscription du Nord-Ouest de la Colombie-Britannique, à Skeena. Sa situation est peut-être assez similaire à celle de Matawa avec le Cercle de feu. Il y a beaucoup de possibilités, notamment dans l'exploitation des ressources naturelles, et la population est composée à 35 ou 40 % de Premières Nations, lesquelles ont une grande proportion de jeunes, et une trop grande proportion de gens sans emploi.

J'aimerais aborder ce sujet d'un point de vue plus holistique. On peut bien parler de financer des programmes et de prendre diverses mesures pour faire en sorte que les jeunes Autochtones trouvent de l'emploi, mais je voudrais aussi parler de la personne dans son ensemble, car on constate souvent que ce qui empêche les jeunes Autochtones de trouver du travail n'est pas le fait qu'il n'y a pas d'emplois disponibles dans leur région mais plutôt divers types d'obstacles. Je voudrais établir cela comme principe.

Y a-t-il parmi nos témoins d'aujourd'hui quelqu'un qui est familier avec le programme Connexions culturelles pour les jeunes Autochtones?

Monsieur Smith, je vois que vous approuvez de la tête.

Le problème que j'ai avec le gouvernement est que, quand je parle aux jeunes des Premières Nations, ils me disent que le financement est intermittent. On lance des programmes et puis on les annule. On obtient certains résultats, on exploite les programmes pendant deux ans, puis on change les titres et il y a beaucoup d'incertitude. Ce qu'ils veulent, ce sont des programmes longs, stables...

Je pense que ce programme de connexions reflète quelque chose que vous avez dit au milieu de votre exposé, Dawn, au sujet des obstacles, au sujet du fait qu'un jeune occupe un emploi puis s'en va, en particulier d'une petite collectivité pour aller dans un camp ou dans une grande ville.

Pouvez-vous nous parler spécifiquement de vos constatations et de la manière dont certains programmes pourraient aider à surmonter ces obstacles?

• (1605)

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Absolument.

Ce que nous avons constaté, c'est qu'il n'y a pas de possibilité d'enseignement secondaire ou d'enseignement supérieur dans nos Premières Nations, surtout dans les collectivités éloignées. Ce qu'il y a, ce sont des écoles élémentaires. L'autre solution serait Wahsa, les cours par correspondance, ce qui permet à des jeunes d'aller jusqu'à la 12^e année puis de partir en ville. Au fond, ils quittent leur maison à l'âge de 14 ans et vont vivre avec des étrangers afin de faire des études secondaires.

Ils sont confrontés non seulement à un choc culturel mais à l'absence du foyer familial. Ils sont loin de leur famille. Bien souvent, ils ne bénéficient d'aucun des soutiens dont ils auraient besoin pour réussir leurs études, que ce soit les services d'un tuteur ou de l'assistance, ou même simplement apprendre à se débrouiller en ville, surtout à Thunder Bay. Ils viennent d'une petite collectivité comme Webequie, par exemple, ou Eabametoong. Beaucoup n'ont jamais quitté leur communauté. Quand ils le font et s'en vont directement dans une ville comme Thunder Bay, ils ne savent pas vraiment se débrouiller.

M. Nathan Cullen: Donc, un programme comme les connexions culturelles, qui était censé constituer cette passerelle, pouvait les aider en leur donnant des informations sur les transports publics, par exemple, sur certains des incueils à éviter quand on se retrouve dans une grande ville, mais il n'a pas été renouvelé. Il fait partie des programmes que le gouvernement a abolis.

A-t-on une preuve quelconque que ces programmes n'étaient pas utiles? Voilà ce que j'essaye de comprendre.

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Je n'ai jamais entendu parler du programme des connexions culturelles, pour être tout à fait franche...

M. Nathan Cullen: Oui?

Monsieur Smith?

Je suis désolé de vous interrompre, Dawn, mais je vous reviendrai pour autre chose.

Monsieur Smith, vous avez signalé que vous connaissez le programme. Que pouvez-vous en dire?

M. Jeremy Smith: Oui, Connexions culturelles pour les jeunes Autochtones était un programme mis en oeuvre par le truchement de l'Association nationale des centres d'amitié. Il n'est malheureusement plus offert aux populations des réserves. C'était plus pour les populations autochtones urbaines. L'un des critères était qu'il fallait qu'il y ait au moins 1 000 personnes dans la communauté, ce qui veut dire que beaucoup des collectivités rurales et du Nord ne pouvaient en bénéficier. Seules les collectivités rurales et urbaines du Sud étaient admissibles.

M. Nathan Cullen: Très bien. Est-ce un obstacle qui existe maintenant entre les jeunes Autochtones, notamment ceux qui viennent de collectivités plus petites et plus isolées, dans cette transition, que ce soit vers une école secondaire ou un programme de formation, ou même au-delà, pour trouver du travail...

Il y a ces éléments de choc culturel dont vous parliez, Dawn. Est-ce que le gouvernement fédéral a un rôle à jouer à cet égard, tout d'abord? Ou est-ce que ce rôle est assuré de manière satisfaisante actuellement?

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Absolument, je suis tout à fait d'accord avec l'idée de rétablir ce programme. J'approuve parfaitement cette idée. Quelque chose comme ça... ou même simplement revoir la planification ou le programme de cours, ou comment c'était organisé ou mis en oeuvre, et pouvoir adapter et adopter ce programme pour nos Premières Nations de Matawa, serait absolument bénéfique.

Ce que je vois actuellement, c'est une arme à deux tranchants, car vous quittez votre collectivité pour vous retrouver à Thunder Bay, mais à quelles ressources avez-vous accès à Thunder Bay? Techniquement, comment êtes-vous admissible à ce financement? Comment pouvez-vous vous qualifier pour cette connexion culturelle pour les jeunes Autochtones? Vous ne pourriez pas. Mais vous en auriez besoin pour vivre temporairement là-bas pendant l'année scolaire. Quelles seraient vos options? Techniquement, vous n'en auriez pas.

M. Nathan Cullen: Permettez-moi de faire un pas en arrière en m'adressant à vous, Noel.

On parle de la complétude de la jeune personne et de la complétude de la famille et de la communauté environnante... Je ne sais pas si ça s'applique autant sur la côte Est mais, dans l'Ouest, il y avait un programme qui s'appelait la Fondation autochtone de guérison, qui a existé pendant neuf ou dix ans. C'était un programme dont le but était de faire face aux effets des pensionnats sur les survivants, et l'on sait que cet impact générationnel a été reconnu, mais qui n'existait pas seulement pour ceux qui avaient survécu aux traumatismes et aux horreurs de ces écoles. Cela avait évidemment affecté leurs enfants, et puis les enfants de leurs enfants, et nous vivons encore avec les conséquences. Ce programme a aussi été aboli il y a quelques années.

Serait-il exagéré de dire que, quand on abolit ces programmes de guérison qui portent sur ces événements et qui permettent à l'individu de se rétablir, on supprime l'aide dont ont besoin les jeunes Autochtones qui veulent aller chercher de la formation professionnelle, trouver du travail et réussir dans le monde du travail? Est-ce que ce serait une conclusion exagérée?

• (1610)

Le président: Veuillez répondre brièvement, s'il vous plaît.

M. Noel Joe: Nous avons besoin de ces programmes. Nous avons besoin des programmes de guérison. Je pense qu'il est nécessaire d'assurer cette passerelle pour permettre à nos jeunes d'aller chercher de l'emploi ailleurs, parce qu'il y a beaucoup d'obstacles à ce sujet aussi. Nous avons besoin de ces programmes pour la fondation de guérison aussi.

Le président: Merci.

Merci, monsieur Cullen.

Monsieur Saxton, vous avez la parole.

M. Andrew Saxton (North Vancouver, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie nos témoins de leur présence devant le comité.

Je m'adresse d'abord à Noel Joe et à l'Assemblée des Premières Nations.

Comme vous le savez probablement, Noel, notre gouvernement a récemment introduit et annoncé la Loi sur le contrôle par les Premières Nations de leurs systèmes d'éducation. Cela permettra aux jeunes des Premières Nations d'avoir accès à des systèmes d'éducation sur les réserves qui sont comparables à ceux qui sont disponibles dans les systèmes scolaires provinciaux et territoriaux. Croyez-vous que l'investissement de 1,9 milliard de dollars du gouvernement dans l'éducation des Premières Nations aura un impact notable sur les possibilités d'emploi des jeunes Canadiens autochtones?

M. Noel Joe: Je suis désolé, pouvez-vous répéter la question?

M. Andrew Saxton: Pensez-vous que ce programme... C'est un programme important de 1,9 milliard de dollars pour l'éducation dans les réserves. Pensez-vous que cela aura une incidence positive sur les jeunes Canadiens autochtones et sur leurs possibilités de trouver du travail une fois qu'ils auront fait des études dans les réserves?

M. Noel Joe: Je crois qu'ils veulent l'argent, oui. Je le pense.

M. Andrew Saxton: Merci.

Et vous, Dawn? Connaissez-vous le programme?

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Je connais les changements qui ont été annoncés et les objectifs qui sont visés.

Je suis totalement d'accord avec le principe du contrôle local par les Premières Nations, c'est-à-dire que nos Premières Nations devraient avoir la possibilité de faire ça. Cependant, je pense... Il y aura à l'évidence un changement pour notre avenir si les dollars sont dépensés là où ils sont censés l'être. C'est la clé.

Les gens peuvent faire ce qu'ils ont besoin de faire avec l'argent, mais il faut qu'il soit dépensé de la meilleure manière possible pour assurer l'avenir, pour pouvoir mettre en oeuvre des programmes qui vont sensibiliser nos jeunes aux carrières futures. Nous avons une industrie minière qui va se développer, et qui sera présente partout. Beaucoup de nos jeunes n'ont absolument aucune idée de ce qui se passe et de ce qui va arriver. Ils ne sont pas informés. Ce genre de programme, qui permettra de les informer, sera vraiment bénéfique

pour que nos jeunes puissent comprendre que c'est à ce genre de carrières qu'ils auront accès.

M. Andrew Saxton: Je suis heureux que vous ayez mentionné cela car, en Colombie-Britannique, nous avons la Aboriginal Mine Training Association. J'ai assisté à l'une de ses cérémonies de remise de diplômes cet été. C'était vraiment remarquable de voir le succès qu'avait eu l'association pour former de jeunes Canadiens autochtones afin qu'ils réussissent dans l'industrie minière. On disait que leurs perspectives de revenus allaient quadrupler. Voilà des jeunes Canadiens qui s'étaient préparés à avoir des revenus, des salaires, de l'ordre de 13 000 à 15 000 \$ avant de participer au programme et qui pouvaient maintenant envisager plus de 50 000 \$.

Je ne sais pas si vous connaissez la Aboriginal Mine Training Association...

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Non.

M. Andrew Saxton: ... mais, surtout avec les possibilités futures de votre Cercle de feu, je vous recommanderais de faire des recherches à son sujet par Internet et de prendre contact avec les responsables, parce que c'est une extraordinaire opportunité. En outre, l'association reçoit aussi des fonds du gouvernement fédéral.

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Excellent.

M. Andrew Saxton: Je m'adresse maintenant à Jason Kusminski, d'Habitat pour l'humanité.

Vous avez dit, Jason, que de jeunes Canadiens obtiennent la formation d'apprenti qui est nécessaire pour obtenir une certification sur vos chantiers de construction. Je suis sûr que vous connaissez notre nouveau Programme canadien de prêts aux apprentis, d'une valeur de 100 millions de dollars, qui vient juste d'être lancé dans le budget fédéral de 2014. Pensez-vous que cela pourrait aussi aider de jeunes Canadiens qui souhaitent devenir des apprentis?

M. Jason Kusminski: Pour être franc avec vous, Habitat n'est pas l'un des collègues qui pourraient bénéficier directement de ce programme. C'est plus une réponse qui devrait vous être donnée par nos partenaires, pour voir comment ils pourront exploiter cette ressource afin d'obtenir ces fonds dans le but de s'en servir pour créer plus de ces opportunités. Je suis en fait peu familier avec ce financement.

M. Andrew Saxton: Pour certains des jeunes Canadiens qui travaillent sur vos chantiers et qui sont des apprentis, je suppose que ce sera pour eux une autre occasion de continuer leur apprentissage afin d'obtenir les certifications dont ils ont tellement besoin.

• (1615)

M. Jason Kusminski: Simplement pour clarifier les choses, la plupart de nos programmes sont évidemment destinés à des étudiants qui n'ont pas tout à fait atteint l'étape de l'apprentissage mais qui sont sur le chemin. Je pense que le financement dont vous parlez leur serait en fait utile vers la fin du travail qu'ils font avec nous.

Certains de nos étudiants sont des étudiants du secondaire qui sont inscrits à des programmes de double crédit leur permettant d'obtenir des crédits dans leur école secondaire et au collège s'ils décident de continuer leurs études au niveau du collège. Certains d'entre eux sont dans des programmes d'acquisition de compétences et dans des collèges. C'est à ce niveau que nous avons pu tirer parti du double bénéfice d'une maison abordable et de l'acquisition de compétences.

À la fin, beaucoup de ces étudiants choisissent de continuer dans un programme d'apprentissage. Je suis tout à fait certain que le financement dont vous parlez les aiderait à avancer dans leur choix de carrière.

M. Andrew Saxton: Vous leur donnez cette première occasion de faire un choix. Vous les exposez à une possibilité de carrière en leur donnant la possibilité de travailler sur vos chantiers.

M. Jason Kuzminski: Exactement. S'il y a une chose que je sais — et c'est sûrement une conversation que je devrais surtout avoir avec les représentants des gouvernements provinciaux —, c'est que chaque gouvernement, chaque ordre de gouvernement, se bat pour attirer et retenir les étudiants dans les métiers spécialisés. Je me demande souvent ce que nous arriverions à faire s'ils donnaient à Habitat tout leur budget de publicité pour attirer et retenir les étudiants. Je pense que notre taux de réussite serait très élevé. L'idée est justement d'optimiser les avantages et d'utiliser les ressources disponibles de manière créative et constructive, qu'elles viennent du gouvernement ou de dons privés. C'est essentiellement notre objectif.

M. Andrew Saxton: Merci.

Ma dernière question s'adresse à M. Gouda, qui représente Avantage Carrière.

Monsieur Gouda, vous avez évoqué les stages rémunérés dans votre exposé. Je suis certain que vous êtes au courant de l'annonce récente de notre gouvernement d'investir 55 millions de dollars dans des stages rémunérés. Je me demande simplement comment vous croyez que cet investissement pourra aider les jeunes Canadiens à se trouver des stages et ultimement, les emplois espérés.

Le président: Une réponse brève, s'il vous plaît.

M. Naguib Gouda: Je suis au courant. C'est une mesure positive, et nous allons collaborer avec le gouvernement pour qu'elle porte fruit.

M. Andrew Saxton: Merci.

Le président: Merci, monsieur Saxton.

Nous allons maintenant entendre M. Brison, s'il vous plaît.

L'hon. Scott Brison (Kings—Hants, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie tous de vos témoignages d'aujourd'hui. Ils nous aident beaucoup à ce stade de notre étude.

Les diverses ententes relatives au marché du travail signées avec les provinces finançaient divers programmes au pays ciblant des enjeux comparables, mais sous des angles différents. Le point commun, c'est qu'ils aidaient les gens à acquérir les compétences voulues pour intégrer le marché du travail et participer à l'économie.

En Nouvelle-Écosse, 60 groupes ont perdu leur financement au 31 mars dernier, lorsque le gouvernement fédéral a cessé de contribuer aux ententes relatives au marché du travail. Le gouvernement provincial offre pour un certain temps un financement temporaire de plusieurs millions de dollars. Certains de ces groupes aidaient les décrocheurs à obtenir leur diplôme d'études secondaires, pour qu'ils aient accès aux programmes de formation ou au marché du travail. D'autres se consacraient à l'alphabétisme de base.

Constatez-vous la même chose dans d'autres régions du pays? Y a-t-il des groupes qui recevaient du financement fédéral dans le cadre des ententes relatives au marché du travail, que la décision de mettre fin à ce financement au 31 mars dernier a rendus vulnérables?

M. Wayne Lewchuk: Je travaille en partenariat de recherche avec Centraide Toronto. Bien sûr, cet organisme est associé à beaucoup d'organisations qui bénéficiaient de ce genre de fonds, et il est clair que cela les perturbe. Je dois dire toutefois que dans toute organisation, bien qu'on ait évidemment besoin de financement temporaire de ce genre pour aider les jeunes à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour être concurrentiels sur le marché du travail en toute équité, il faut faire très attention de ne pas construire de très beaux ponts qui mènent à des culs-de-sac.

Il faut évidemment se demander aussi quel genre d'emploi ces jeunes vont trouver. Sommes-nous simplement en train d'accroître la concurrence pour un bassin toujours plus petit de bons emplois? Je pense qu'il faut s'en préoccuper aussi.

L'hon. Scott Brison: Merci.

Y a-t-il d'autres commentaires d'autres régions du pays? Connaissez-vous des difficultés similaires dans d'autres régions? Le Centre Dauphin, au Manitoba?

M. Jeremy Smith: C'est ce que nous vivons, au Manitoba, et il y a plusieurs programmes de la province qui connaissent exactement le même sort. Certains ont été abandonnés. Je pense que nous sommes très chanceux que la province du Manitoba appuie l'alphabétisme et l'apprentissage chez les adultes. La province était déjà pour l'obtention du diplôme d'études secondaires et le perfectionnement des adultes, mais, malheureusement, le Manitoba n'a pas prévu de financement temporaire, de sorte que beaucoup de programmes ont été abandonnés ou qu'il a fallu trouver d'autres sources de financement.

•(1620)

L'hon. Scott Brison: Monsieur Gouda, je suis très impressionné du modèle et du taux de succès d'Avantage Carrière. Vous affichez un taux de succès de 56 % pour l'embauche des stagiaires par les entreprises. Le rapport de Services économiques TD sur le chômage et le sous-emploi chez les jeunes nous apprend que le chômage prolongé chez les jeunes pourrait coûter 23 milliards de dollars à l'économie au cours des 10 prochaines années.

Devrions-nous mesurer ce coût ou en tenir compte quand nous envisageons des investissements? M. Saxton a mentionné les stages rémunérés et le financement du gouvernement fédéral. Devrions-nous peut-être les augmenter, compte tenu du risque de pertes économiques importantes, de milliards de dollars, que pourraient entraîner le chômage et le sous-emploi chez les jeunes?

M. Naguib Gouda: Absolument. Je pense que nous connaissons tous la situation démographique. Nous savons que très bientôt, tous les baby-boomers comme nous vont prendre leur retraite. Nous faisons tout ce dont vous parlez, monsieur Brison, pour aider les jeunes. Nous voulons lancer leur carrière plus tôt, afin d'en faire des contribuables plutôt que des fardeaux financiers et de leur permettre de commencer à contribuer à l'économie, à apprendre, pour qu'ils puissent prendre le relais de tous ceux d'entre nous qui vont prendre leur retraite dans les prochaines années.

Nous croyons que le fait de leur donner une expérience de travail significative à temps plein peu après leur graduation va avoir une grande incidence sur leur propre succès et leur prospérité, en plus d'avoir un effet très positif sur la société et l'économie canadiennes. Je vous dirais donc oui.

L'hon. Scott Brison: M. Joe ou Mme Desmoulin, les économistes nous disent qu'une population jeune est un avantage économique ou que ce peut être un avantage économique, mais je suppose qu'il faut pour cela que les jeunes aient des compétences. La population la plus jeune qui connaît la croissance la plus rapide au Canada est celle des Autochtones.

Si nous réussissons à les éduquer et à les former convenablement, ce sera un immense avantage pour nous économiquement, mais sinon, nous courons un grand risque. On me dit que 300 000 ou 400 000 jeunes Autochtones vont faire leur entrée sur le marché du travail au cours des prochaines...

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Quatre cent mille.

L'hon. Scott Brison: Quatre cent mille jeunes Autochtones vont faire leur entrée sur le marché du travail au cours des 10 prochaines années. Je crois que seulement 30 % des Autochtones obtiennent leur diplôme d'études secondaires; ne devrions-nous pas combler immédiatement l'écart de financement entre les écoles autochtones et les écoles non autochtones? N'est-il pas très clair que nous devrions investir en ce sens de toute urgence?

M. Noel Joe: Je pense qu'il faudrait envisager de combler cet écart très bientôt, bien plus vite. Dans les réserves, le taux de diplomation tourne autour de 14,4 %, comparativement à 28,9 % pour les Autochtones hors réserve. Ces statistiques remontent au recensement de 2006. En comparaison, le taux oscille autour de 39,1 % pour la population non autochtone, et il continue de monter. Ils ne peuvent pas y obtenir de certificat ou de diplôme. Pour ce qui est de l'équivalent du diplôme d'études secondaires, le taux est de 36,8 % dans les réserves, contre 61,6 % hors réserve, alors qu'il est de 66,8 % pour la population non autochtone. Si l'on regarde les chiffres pour les certificats ou les diplômes d'apprenti ou de métier, encore une fois, il tourne autour de 48 % dans les réserves, contre 67,5 % hors réserve.

Le président: Malheureusement, vous n'avez plus de temps, monsieur Brison.

Monsieur Joe, voulez-vous terminer?

M. Noel Joe: Il y a une tendance stable dont nous devrions nous occuper.

Le président: Merci, monsieur Brison.

Nous allons donner la parole à M. Keddy, s'il vous plaît.

M. Gerald Keddy (South Shore—St. Margaret's, PCC): Merci, monsieur le président.

Je souhaite la bienvenue à nos témoins.

Nous sommes plongés dans cette étude depuis quelques semaines, et certains messages reviennent constamment. On nous dit notamment qu'il faut apparier les compétences que les jeunes acquièrent à l'école aux compétences que les employeurs recherchent. Je suis un optimiste, donc je crois que nous nous améliorons dans ce domaine.

En même temps, on entend beaucoup dire que l'enseignement secondaire et postsecondaire que les jeunes hommes et femmes reçoivent ne correspond pas nécessairement aux attentes de leurs futurs employeurs. J'aimerais donc lancer la question à quiconque veut tenter une réponse: comment pourrions-nous mieux apparier les deux?

Mon autre question porte sur les obstacles propres aux communautés autochtones éloignées. Il y a beaucoup de communautés isolées au Canada, mais il y en a particulièrement chez les Autochtones. Il en coûte plus cher aux villages qui offrent une

éducation au-delà du premier cycle du secondaire. De même, quand les jeunes, garçons ou filles, quittent l'école secondaire de premier cycle pour le deuxième cycle, quelle est la qualité de leur éducation? C'est un thème récurrent: la qualité est-elle aussi grande qu'elle le devrait? Devrions-nous offrir mieux, et le cas échéant, comment?

N'importe qui peut tenter une réponse à ces questions.

Vous hochez la tête, allez-y.

• (1625)

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Je dirais sans hésitation que nous ne répondons pas aux besoins d'éducation des jeunes dans nos communautés. L'enseignement primaire ne répond pas aux besoins des jeunes de se préparer à l'école secondaire. Il y a des jeunes qui quittent la communauté après leurs études secondaires, des jeunes qui ont reçu leur diplôme. Il y a des écoles secondaires dans certains villages, de sorte qu'ils ont obtenu leur diplôme d'études secondaires chez eux.

Ils veulent ensuite poursuivre des études postsecondaires et se disent qu'avec un diplôme de 12^e année en poche, le monde leur appartient. Ils quittent donc leur village pour suivre une formation postsecondaire, mais ils n'ont aucune idée de ce qui les attend. Ils ne peuvent pas rivaliser avec les autres, ils n'arrivent pas à terminer de formation postsecondaire poussée. Ils n'en ont pas les compétences. Leurs compétences de base en mathématiques et en anglais ne sont pas suffisantes.

En 3^e et en 6^e années, il y a encore des tests pour ces élèves. Les tests provinciaux sont toujours obligatoires pour nos Premières Nations. Nos jeunes y sont toujours soumis afin qu'on puisse déterminer comment ils se comparent à la moyenne provinciale, mais ils en sont loin.

M. Gerald Keddy: Oui. Je pense que c'est le cas dans toutes les écoles, pas seulement dans les écoles autochtones. Je vais vous donner un exemple. Nous essayons d'embaucher un jeune chaque été à notre bureau. Leurs compétences scolaires varient d'un niveau correct — et je suis poli — à l'excellence. Ils sont toutefois beaucoup plus nombreux à avoir un niveau simplement correct. Les compétences en grammaire en général sont atroces. Ces connaissances de base sont pourtant essentielles.

Ensuite, il faut nous demander comment nous pouvons faire correspondre les compétences scolaires aux compétences que les employeurs recherchent sur le marché du travail. Je répète constamment devant des classes d'élèves du secondaire qu'ils doivent d'abord acquérir une bonne éducation de base et qu'il est plus que probable que leur futur employeur souhaite les former. On peut se chercher un emploi sans diplôme universitaire, mais les employeurs vont tout de même vouloir former leurs employés.

Allez-y.

M. Jason Kuzminski: Premièrement, le gouvernement a un rôle à jouer, mais ce n'est pas exclusivement de la responsabilité du gouvernement. À bien des égards, je crois que la façon la plus efficace de faire en sorte que les compétences correspondent aux besoins du marché du travail, c'est presque la formule du partenariat public-privé.

Je vais vous donner le meilleur exemple auquel je peux penser. J'ai déjà souligné le leadership du gouvernement de la Saskatchewan. Le gouvernement investit dans le succès que génèrent Habitat et le Regina Trades and Skills Centre, en particulier, et il appuie leurs programmes. Le centre de compétences et de métiers n'est pas qu'un établissement d'enseignement, c'est une organisation axée sur l'emploi qui conçoit des programmes de formation en fonction de la demande sur le marché du travail local. S'il y a de la demande dans l'industrie du bâtiment, il va offrir plus de cours dans ce domaine. Si la demande est en plomberie et en électricité, c'est ce qu'il va offrir. Si elle est en soudure, il va offrir une formation en soudure.

Chaque étudiant qui s'inscrit au programme a presque la garantie d'avoir un emploi à la fin. Il faut donner aux jeunes la chance de se construire quelque part entre le moment où l'employeur se rend compte de ses besoins futurs et le moment où les débouchés concrets se présentent. C'est là où nous intervenons: à mi-chemin.

• (1630)

M. Gerald Keddy: C'est infiniment logique. Mais comment arrive-t-il à conserver de la souplesse? Vous avez du personnel à temps plein. Supposons que vous enseigniez la soudure et la charpenterie, qu'il y ait de la demande pour ces métiers, mais qu'elle change soudainement, pour s'orienter vers le pétrole et le gaz, de sorte qu'on aurait désormais besoin de compétences en soudure à haute pression et en tuyauterie de gaz à basse pression.

Comment faites-vous pour rester souples?

M. Jason Kuzminski: La Saskatchewan a peut-être le luxe d'une économie en croissance, si bien que tout est en demande, et qu'elle peut continuer d'investir dans tous les domaines. Il peut être plus difficile, ailleurs au pays où il y a des fluctuations, de cibler les domaines en demande.

J'aimerais cependant revenir à ma proposition centrale, c'est-à-dire que le financement devrait viser le succès d'abord; il ne devrait pas toujours revenir au gouvernement d'essayer toutes sortes de choses pour deviner quels domaines vont connaître du succès. Il faut vraiment analyser quels partenaires connaissent du succès.

Une fois qu'on le sait, on peut miser davantage sur ce domaine. C'est là où nous devrions concentrer nos ressources. Je pense que tous les acteurs doivent reconnaître qu'il y a une limite à l'argent dont on dispose et qu'il faut que l'investissement vaille la peine. Il faut se demander où l'on connaît du succès.

Le président: Vous avez environ 15 secondes.

M. Gerald Keddy: Merci: c'est ainsi que j'utilise mes 15 dernières secondes.

Le président: Merci.

Monsieur Dubé, s'il vous plaît.

[Français]

M. Matthew Dubé (Chambly—Borduas, NPD): Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Je remercie nos témoins d'être ici.

Monsieur Gouda, j'aimerais vous interroger encore un peu sur les stages. Je sais que vous avez parlé beaucoup des activités de votre organisation, mais compte tenu de votre expertise en la matière, je me demande ce que vous pensez d'une question qui revient de temps en temps, celle des stages non rémunérés, et je ne parle pas nécessairement de la rémunération en tant que telle, mais des conditions de travail et des abus qui s'observent.

On nous a recommandé de resserrer un peu les règles sur le traitement de ces travailleurs par les entreprises qui relèvent de la compétence fédérale. Qu'en pensez-vous?

M. Naguib Gouda: Merci.

Tout à fait, cela fait partie de mes recommandations. Nous sommes d'ardents défenseurs des stages rémunérés. Nous croyons que l'application de la Loi sur les normes d'emploi est nécessaire pour prévenir l'exploitation des jeunes. Nous avons déjà pris officiellement position en ce sens.

Nous croyons que c'est la responsabilité de trois acteurs: le gouvernement doit protéger les droits des jeunes et leur assurer un accès juste et équitable aux possibilités d'emploi susceptibles de lancer leur carrière; les employeurs doivent absolument investir dans notre avenir en veillant à ce que les jeunes acquièrent l'expérience nécessaire pour grandir et devenir les leaders de demain; et pour leur part, les jeunes eux-mêmes ont la responsabilité de se renseigner sur leurs droits et de prendre des décisions éclairées en investissant dans leur carrière et leur avenir.

Nous estimons que les stages rémunérés permettent aux jeunes professionnels de trouver plus rapidement un emploi à temps plein. Les statistiques que j'ai citées le prouvent, d'après notre historique.

Nous croyons par ailleurs que les stages non rémunérés limitent les possibilités à certaines classes socioéconomiques, c'est la clé. Seules les personnes qui peuvent se permettre de travailler sans rétribution peuvent acquérir de l'expérience de cette manière. Les autres finissent par accepter des emplois de survie et être victimes de sous-emploi. Il est très important que vous le gardiez en tête et dans vos délibérations.

M. Matthew Dubé: Je vous en remercie.

Monsieur Lewchuk, j'ai une question à vous poser au sujet du sous-emploi. Mercredi dernier, nous avons vu un rapport de Statistique Canada sur les diplômés universitaires qui occupent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. Il y a 40 % des Canadiens possédant un diplôme universitaire qui occupent des emplois pour lesquels le diplôme universitaire n'est pas requis.

Cela dit, c'est la statistique suivante qui est la plus troublante: 18 % des diplômés de 25 à 34 ans occuperaient des emplois ne nécessitant qu'un diplôme d'études secondaires ou moins. Nous savons évidemment tous ce que cela signifie, malgré tout le respect que nous pouvons avoir pour ces emplois. Nous sommes tous passés par là. J'aimerais savoir ce que vous pensez du sous-emploi et de l'érosion des compétences qui en découle, mais également de la stigmatisation qui s'exerce sur le salaire et de tout le reste.

M. Wayne Lewchuk: Oui, je sais qu'il y a de quoi s'inquiéter, et vous avez raison pour ce qui est des statistiques, mais je crois que cela montre aussi comment le marché du travail change. Les employeurs luttent constamment pour rester concurrentiels. Il ne faut pas se leurrer et prétendre que c'est un monde facile. Pour arriver à affronter la concurrence, l'employeur va aller chercher sur le marché des employés qui ont déjà les compétences voulues plutôt que d'offrir de la formation à des travailleurs ayant déjà de très bonnes compétences, puis de compter sur des travailleurs d'âge moyen.

Ce que cela signifie, c'est qu'il y a une foule de jeunes travailleurs qui, en toute honnêteté ne reçoivent pas de formation de leur employeur ou qui sont forcés d'accepter des stages non rémunérés parce que c'est une façon de parvenir à leurs fins. D'après notre étude, certains paient même leur stage de leur poche.

Je pense qu'il faut vraiment revoir notre modèle de formation. Certaines institutions comme McMaster produisent des étudiants de calibre Lamborghini; je pense qu'ils ont d'excellentes compétences. Ce sont toutefois des voitures sans roues. Quelqu'un doit y installer les roues, mais dès qu'elles sont en place, elles vont foncer; ces étudiants vont devenir des employés très rentables.

C'est ce qui manque en ce moment: nous n'arrivons pas à trouver qui va installer les roues sur nos Lamborghinis.

•(1635)

M. Matthew Dubé: Ou encore paver une belle route devant le véhicule, pour pousser la métaphore un peu plus loin.

Cela dit, vous nous avez également parlé d'une chose qui me semble cruciale dans cette étude. Outre les statistiques sur le chômage chez les jeunes, il y a toute l'idée de son incidence sur les collectivités. Les jeunes touchés n'achètent pas de maisons. Ils ne fondent pas de familles. Ils ne créent pas d'entreprises. Certains des témoins nous en ont parlé.

Pouvez-vous nous parler de ces problématiques? Dans votre région en particulier, dans le sud de l'Ontario, en observez-vous les effets sur les collectivités? Vous pouvez peut-être aussi aborder la question de la mobilité et de l'exil qui vide certaines régions, lorsque les gens partent se chercher du travail ailleurs — les jeunes, évidemment.

M. Wayne Lewchuk: Certainement. Vu mon âge, j'ai l'occasion de parler à plusieurs parents. Je sais qu'ils sont nombreux à en avoir marre de voir leurs enfants coller à la maison. Ils se disent pourtant qu'ils ont tout fait correctement, qu'ils ont payé les études universitaires de leurs enfants. Ceux-ci ont maintenant 25 ou 30 ans et les parents souhaiteraient les voir entreprendre leur vie d'adulte, mais ils vivent encore dans le sous-sol de la maison familiale. Les parents en ont assez. C'est assurément l'un des effets sociaux de ce phénomène.

Comme vous le dites, il est également vrai que certains sont obligés de quitter leur collectivité. Je pourrais certes citer Hamilton comme exemple. À une certaine époque, il était possible d'y trouver un emploi assez bien rémunéré assorti d'avantages sociaux. Dans le contexte des transformations structurelles qui ont cours à Hamilton actuellement, bien des jeunes quittent la ville. De nombreux parents s'inquiètent de voir ainsi leurs enfants s'éloigner. Je pense que dans 20 ans d'ici... Nous devons commencer à réfléchir aux conséquences de cet exode alors que nous, les parents, prenons de l'âge. Qui va prendre soin de nous? C'est certainement une question qui me préoccupe. Mes deux enfants travaillent sur la côte Ouest.

J'estime donc qu'il y a des enjeux sociaux que nous ne pouvons pas négliger...

M. Matthew Dubé: Désolé, mais comme il me reste très peu de temps, j'aimerais encore poser une brève question.

Nous avons discuté des pensions lors de notre dernière réunion. Certains soutenaient que nous devrions revenir à la question du chômage chez les jeunes, mais ne conviendriez-vous pas avec moi, d'autant plus que je fais partie de cette génération, que ces deux questions sont reliées? Compte tenu du chômage chez les jeunes et de ses impacts à long terme, ces régimes de pension à deux niveaux créent une conjoncture économique où les attitudes sont davantage négatives. Êtes-vous d'accord avec cette affirmation?

M. Wayne Lewchuk: Lorsque j'étais jeune, je ne pensais pas à mon régime de pension. Reste quand même que si on veut bénéficier d'un tel régime, il faut commencer à y travailler dès que possible. C'est vraiment difficile pour les jeunes, car ils sont de moins

moins nombreux à se retrouver rapidement sur la bonne voie pour se constituer un régime de pension.

M. Matthew Dubé: Je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur Dubé.

Nous passons à M. Allen.

M. Mike Allen (Tobique—Mactaquac, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci à nos témoins de leur présence aujourd'hui.

Monsieur Gouda, j'aurais trois questions à vous poser concernant votre programme qui existe depuis le milieu des années 1990. D'abord, vous avez dit qu'environ 50 % de vos stagiaires sont embauchés directement par leur employeur hôte et que la plupart des autres se trouvent un emploi dans les six mois suivants. Dans quelle mesure ces résultats se sont-ils améliorés depuis 1996? Je veux simplement me faire une idée des progrès réalisés par votre organisation. Ce taux d'embauche direct de 50% était-il inférieur à vos débuts? Avez-vous noté une croissance à ce chapitre?

Deuxièmement, nous avons beaucoup parlé lors de notre dernière séance de tous ces jeunes handicapés qui sont exclus du milieu de travail ou parviennent difficilement à s'intégrer. Il peut notamment s'agir de jeunes atteints du syndrome d'Asperger qui sont tout à fait fonctionnels. Quel est votre taux de réussite avec les jeunes handicapés?

Troisièmement, combien de jeunes ont participé à votre programme pour devenir directement entrepreneurs, plutôt que de travailler pour une organisation?

M. Naguib Gouda: Pour répondre à votre première question concernant la progression de notre taux de placement, je dirais qu'il est à peu près identique. On note toutefois des variations d'un secteur à un autre.

Je vous ai indiqué par exemple que le gouvernement de l'Ontario avait embauché 700 stagiaires depuis 2004. Leur taux de rétention de ces stagiaires est beaucoup plus élevé que la moyenne; il se situe entre 75 % et 90 %. Le taux de rétention des professionnels formés à l'étranger est généralement plus élevé que celui des récents diplômés. Ces professionnels arrivent au pays bardés de diplômes et forts de plusieurs années d'expérience; tout ce qui leur manque, c'est de l'expérience de travail au Canada.

Ces chiffres sont restés à peu près les mêmes. Il y a une variation entre nos trois groupes clients, pour ainsi dire: les récents diplômés, les récents diplômés ayant une incapacité et les professionnels formés à l'étranger. Dans certains secteurs, les gouvernements ont tendance à garder davantage les gens à leur service. Il y a notamment deux facteurs qui expliquent cet état de fait. Premièrement, nous croyons qu'il y a des personnes qui sont heureuses de faire carrière dans la fonction publique et qui souhaitent y demeurer. Deuxièmement, c'est un moyen pour les travailleurs intéressés par le secteur privé de faciliter leur embauche éventuelle en éliminant cet obstacle du manque d'expérience au Canada.

Votre deuxième question portait sur les personnes handicapées, et c'était concernant...?

•(1640)

M. Mike Allen: Dans quelle mesure parvenez-vous à favoriser l'intégration des jeunes handicapés?

M. Naguib Gouda: Avant d'occuper mon poste actuel, j'ai travaillé à l'Université York et j'ai vu bien des contingents de diplômés. Vous pouviez avoir deux diplômés, comme Noel et moi — en faisant fi bien évidemment de l'énorme différence d'âge — l'un deux ayant déclaré son incapacité et l'autre n'étant pas handicapé. Outre cette distinction, ils détenaient exactement le même diplôme et avaient acquis les mêmes compétences.

Comme les récents diplômés ayant une incapacité sont confrontés à des obstacles plus importants, ce sont en fait les aménagements en milieu de travail qui font foi de tout. Nous avons constaté qu'une fois ces aménagements effectués, la culture de l'organisation change de façon durable. Le taux de rétention de ces employés est alors généralement plus élevé, pour autant qu'il y ait effectivement concordance entre leurs compétences et les besoins de l'employeur.

Et votre dernière question...?

M. Mike Allen: Très brièvement, car j'ai aussi une question pour Mme Desmoulin, je vous demandais si vous saviez combien de stagiaires deviennent directement entrepreneurs.

M. Naguib Gouda: Nous n'avons pas compilé de statistiques à ce sujet. Nous nous sommes intéressés au nombre de ceux qui passent du gouvernement au secteur privé. Le gouvernement ontarien voulait savoir combien de ceux qui ne demeurent pas à l'emploi du gouvernement aboutissent dans le secteur privé, et c'est le cas de la vaste majorité d'entre eux.

Je dois vous préciser par ailleurs que nous nous efforçons de plus en plus de placer nos stagiaires au sein de petites et moyennes entreprises. Les dirigeants de ces PME tiennent plus que jamais à embaucher des stagiaires et nous collaborons de près avec eux. On peut présumer qu'une partie de ces stagiaires deviendront eux-mêmes entrepreneurs.

M. Mike Allen: Combien de temps me reste-t-il, monsieur le président?

Le président: Il vous reste deux minutes.

M. Mike Allen: Madame Desmoulin, je vous écoutais avec intérêt parler de votre conseil tribal, car il y a un conseil semblable dans ma circonscription. Il y a aussi une Première Nation de mon comté qui contribue de près à un projet de développement minier. Lorsque vous parlez des lacunes en matière de compétences et d'éducation et de l'élaboration d'un plan régional de formation, je comprends donc très bien à quel point tout cela est important.

J'ai quelques questions pour vous. Tout d'abord, comment arrivez-vous à tirer parti de cette formation en établissant notamment des partenariats, pour autant que cela soit chose possible, avec certaines des entreprises qui vont travailler au développement du Cercle de feu?

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Il y a des précisions à ce sujet dans la documentation que je vous ai remise. Nous travaillons dans le cadre de la Ring of Fire Aboriginal Training Alliance (RoFATA), un protocole d'entente conclu par le Collège Confédération à Thunder Bay, Noront Resources et la Première Nation Matawa. Ces trois entités travaillent de concert à l'élaboration d'un plan de formation pour nos communautés Matawa, un processus qui suit son cours.

Nous avons déjà franchi la première des trois étapes, à savoir les programmes de préparation aux projets miniers. Les étapes deux et trois sont à venir. C'est notre partenaire, Noront, qui va procéder aux embauches une fois la formation terminée. Bon nombre de nos clients proviennent d'ASAP, le programme pour le perfectionnement des compétences des Autochtones, qui relève également de KKETS.

M. Mike Allen: Je me rappelle que nous avons discuté de ces projets de développement il y a quelques années au comité des ressources naturelles, et que nous nous étions intéressés au Cercle de feu. Nous avons notamment constaté la nécessité de miser sur des programmes de formation différents. Dans certains cas, il s'agissait de compétences distinctes qu'il fallait acquérir dans la pratique. Avez-vous fait les mêmes constats quant aux besoins particuliers à combler?

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Tout à fait.

M. Mike Allen: Merci.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Allen.

Monsieur Rankin, vous avez la parole.

• (1645)

M. Murray Rankin (Victoria, NPD): Merci.

Tout cela est fort intéressant. Merci à tous d'être des nôtres.

Ma première question s'adresse à M. Lewchuk. Je dois vous dire d'entrée de jeu que le rapport intitulé « It's More than Poverty » que vous avez produit avec vos collègues de PEPSO est sans doute le document le plus dérangeant que j'ai lu depuis un très long moment.

Si je ne m'abuse, vous y indiquez que la moitié des travailleurs de la région du Grand Toronto et de Hamilton occupent un emploi précaire et ne bénéficient donc d'aucune sécurité d'emploi. Selon votre rapport, ce chiffre aurait augmenté d'environ 50 % au cours des 20 dernières années.

J'aimerais savoir si cette précarité d'emploi se manifeste de la même manière pour les gens de la classe moyenne et les petits salariés. Avez-vous décelé une différence? Je ne sais pas si ces gens-là sont en mesure de dénicher des emplois semblables, mais pourriez-vous nous dire quelles seraient les conséquences si ce n'est pas le cas?

M. Wayne Lewchuk: Dans le cadre de nos recherches, nous nous efforçons notamment d'établir une distinction entre le concept de précarité d'emploi et la notion d'emploi mal rémunéré. Ce sont deux choses bien différentes. Il faut cependant avouer que la majorité des petits salariés vivent également la précarité d'emploi. Leurs conditions de travail ne prévoient pas d'avantages sociaux. Ils ne sont pas maîtres de leur horaire. Ils ont signé des contrats à court terme, parfois par l'entremise d'une agence de placement. Mais notre recherche nous révèle également qu'un certain nombre de travailleurs vivant la même précarité et la même insécurité d'emploi ne sont pas de petits salariés.

Dans le contexte de notre économie en pleine évolution, on observe ce phénomène dans les médias, les arts, l'éducation — l'enseignement universitaire est confié en grande partie à des travailleurs contractuels — et le secteur de la santé. Nous notons une croissance véritable de ces emplois à revenu intermédiaire, mais ils ne sont que temporaires. Il peut s'agir de contrats de six mois, voire d'un seul mois. Ce sont souvent des emplois qui ne sont assortis d'aucun avantage social s'ajoutant aux salaires. Nous constatons donc une croissance de la classe moyenne au Canada, mais les emplois qu'occupent ces gens-là sont bien différents de ceux des Canadiens de la classe moyenne il y a 20 ou 30 ans. À cette époque, lorsqu'on décrochait un emploi, on s'attendait justement à la conserver pendant 20 ou 30 ans. Aujourd'hui, les gens passent d'un emploi à un autre. Il y a un climat d'incertitude qui découle en partie de l'évolution technologique rapide.

Si une personne a trouvé un emploi chez Ford en 1906 lorsqu'on a commencé à construire le modèle T à Windsor, il est possible que ses descendants travaillent aujourd'hui pour la même entreprise qui n'a pas quitté cette ville. Mais si vous travailliez en 1998 à fabriquer des BlackBerry pour RIM, vous n'avez plus d'emploi aujourd'hui parce qu'on n'en fabrique plus. C'est simplement l'effet de l'évolution technologique.

Les employeurs ont réduit leur noyau central d'employés permanents et les entourent d'un réseau de plus en plus large de travailleurs contractuels et temporaires. Ce sont parfois des emplois fort bien rémunérés, mais ils ne sont pas permanents, et j'estime que c'est un enjeu important pour notre société.

M. Murray Rankin: Votre rapport traite en outre des effets indésirables de la précarité d'emploi sur les travailleurs, leurs familles et leurs collectivités. Des couples peuvent notamment retarder le moment où ils auront leur premier enfant. Je ne sais pas si vous pourriez nous en dire davantage au sujet des conséquences possibles de cette nouvelle tendance à la précarité d'emploi.

M. Wayne Lewchuk: Il y a assurément des jeunes qui retardent le moment où ils vont se mettre en ménage. Plusieurs de ceux à qui nous avons parlé nous ont dit: « Vous n'êtes pas sérieux? Avoir un enfant, c'est un engagement pour toute la vie, et comme je n'ai pas d'emploi permanent, comment vais-je trouver les ressources nécessaires? » Je pense que nous constatons le même phénomène au chapitre de l'acquisition de résidences. Les banques n'ont pas de programme de prêts pour les travailleurs précaires. Elles veulent que vous puissiez leur verser le même montant à chaque mois, mais si votre revenu fluctue d'un mois à l'autre, comment allez-vous vous y prendre?

Je crois toutefois qu'il est encore plus important de se demander ce qui se passe à l'intérieur même de ces ménages. Par exemple, si mon fils veut que je dirige son équipe de baseball, je devrai m'engager à être disponible tous les mercredis soirs. Je ne serai peut-être pas en mesure de le faire, car je ne sais pas quel mercredi je dois travailler. Je ne suis pas maître de mon horaire si je travaille par l'entremise d'une agence de placement. Nous perdons donc cette capacité de soutien communautaire des parents au bénéfice de leurs enfants.

Il y a aussi un stress qui guette les ménages ne sachant pas quel sera leur revenu dans six mois. Supposons que votre enfant souhaite participer à un camp d'été. Vous auriez les moyens de le lui payer, mais vous vous dites: « Peut-être que je ferais mieux de ne pas dépenser ces 2 000 \$ cet été, car si je n'ai pas d'emploi l'an prochain, j'en aurai besoin pour nourrir ma famille. » Cela crée donc un sentiment de stress et d'insécurité qui nous amène à nous interroger sur les moyens à prendre pour soutenir ces ménages nouveau genre.

M. Murray Rankin: Merci.

Je me tourne maintenant vers M. Gouda d'Avantage Carrière. J'ai trouvé votre rapport vraiment intéressant. À la page 4, vous indiquez qu'il y aurait près de 400 000 « travailleurs invisibles ». Pourriez-vous nous expliquer un peu mieux qu'est-ce que vous entendez exactement par là?

M. Naguib Gouda: C'est essentiellement le résultat de ce que les économistes appellent l'effet file d'attente pour ce qui est de l'emploi à temps partiel. Le taux de chômage exclut les personnes sans emploi qui ne sont pas suffisamment actives dans leur recherche d'emploi pour être considérées comme faisant partie de la population active. C'est ainsi qu'on peut dire qu'il y a 400 000 travailleurs invisibles.

• (1650)

M. Murray Rankin: Je vois.

Dans le cas du gouvernement, non pas comme instance réglementaire mais à titre d'employeur, il y a eu comme chacun sait un certain nombre de gels de l'embauche à l'échelon fédéral et ailleurs. Quel a été l'impact de ces mesures sur la population de jeunes que vous avez étudiée? Pendant combien de temps le gouvernement pourra-t-il tirer avantage de ces personnes et des compétences qu'elles ont acquises en les renvoyant chez elles au bout de 90 jours?

M. Naguib Gouda: C'est l'une des objections que j'entends très souvent lorsque je parle avec des employeurs, et notamment avec les administrations municipales, provinciales et fédérale. Les gels d'embauche et les restrictions quant au nombre d'employés sont une réalité avec laquelle il faut composer. D'une certaine manière, la formule que nous proposons est bénéfique pour les deux parties, car le gouvernement, à titre d'employeur, n'a pas à s'engager à long terme envers ces travailleurs. Nous préconisons un stage d'une durée de 4 à 12 mois. Il a été établi au fil des 17 dernières années, que c'est une période suffisante pour lancer la carrière de ces jeunes travailleurs.

Il y a toujours moyen d'améliorer les choses, tant du point de vue des entreprises privées que du secteur public. Lorsqu'il n'est pas possible d'intégrer des travailleurs à temps plein en leur réservant une place au sein de l'effectif, le recours aux stagiaires est peut-être la bonne solution. À notre point de vue, c'est peut-être davantage une occasion à saisir qu'un problème à régler.

M. Murray Rankin: Merci, monsieur Gouda.

Je crois qu'il ne doit pas me rester beaucoup de temps, monsieur le président...?

Le président: Il vous reste une vingtaine de secondes, si vous voulez poser une très brève question.

M. Murray Rankin: J'en aurais une pour M. Joe de l'APN.

Parmi les différents programmes offerts par le gouvernement, les ONG et votre association, quels seraient selon vous les plus efficaces pour appuyer les étudiants des Premières Nations?

Le président: J'apprécie beaucoup lorsque des collègues me font ce coup-là. Je leur laisse un peu de temps...

M. Murray Rankin: Désolé, j'ai essayé d'être aussi bref que possible.

Le président: ...et ils demandent qu'on leur raconte l'histoire de l'univers en 20 secondes.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Monsieur Joe, pouvez-vous répondre très brièvement?

M. Noel Joe: Je crois que c'est notre programme dans le cadre de la SFCEA.

M. Murray Rankin: Merci. C'est excellent.

Le président: Merci, monsieur Rankin.

Monsieur Van Kesteren.

M. Dave Van Kesteren (Chatham-Kent—Essex, PCC): Je pense qu'on vient de prouver que c'est chose possible.

Des voix: Oh, oh!

M. Dave Van Kesteren: Monsieur Lewchuk, pourriez-vous nous expliquer brièvement ce qu'est le modèle Magna?

M. Wayne Lewchuk: Je suppose que vous parlez de la société Magna, le fabricant de pièces automobiles.

M. Dave Van Kesteren: Je fais référence à quelques-uns de vos travaux récents intitulés *The Magna Model in Canada* et *The Magna Model in Canada and Mexico*. J'aimerais seulement que vous expliquiez au comité en quoi consiste ce modèle Magna.

M. Wayne Lewchuk: Il y a une dizaine d'années, nous avons mené une étude sur la société Magna. Nous avons interviewé des travailleurs et des gestionnaires pour en apprendre davantage sur le fonctionnement de l'entreprise.

Magna a assurément adopté un système où les travailleurs sont encouragés à participer davantage. À notre grand étonnement, Magna, une entreprise où les syndicats sont à toutes fins utiles inexistant, a décidé d'instaurer un système de représentants élus parce que la direction n'avait pas l'impression de pouvoir compter sur les moyens nécessaires pour connaître le point de vue de ses travailleurs d'usine.

À bien des égards, l'entreprise a calqué son fonctionnement sur le modèle syndical sans toutefois qu'il y ait un syndicat.

M. Dave Van Kesteren: Est-ce une réussite?

M. Wayne Lewchuk: Absolument. Magna est une entreprise très florissante.

M. Dave Van Kesteren: Les employés étaient-ils ravis de cette entente?

M. Wayne Lewchuk: Tout à fait; ils estiment que Magna est un bon lieu de travail.

M. Dave Van Kesteren: C'est ce qui m'amène à ma prochaine question. Nous avons beaucoup discuté de notre système d'éducation avec nos derniers témoins. Comme vous le savez, M. Kenney s'est rendu en Allemagne... et évidemment, dans le cas de Frank Stronach, il est d'origine autrichienne, mais il connaît probablement la situation aussi.

Est-ce que nous ratons le coche sur le plan de l'éducation? Ne préparons-nous pas les jeunes pour ce qu'ils devraient réellement...? Bien entendu, le travail n'est pas tout dans la vie, mais il occupe une place importante. Ne serait-il pas temps d'examiner sérieusement notre système d'éducation et peut-être d'essayer de le transformer?

•(1655)

M. Wayne Lewchuk: Je pense que nous pouvons toujours améliorer le système d'éducation. Nous pouvons le rendre toujours plus équitable. Manifestement, les gens ne sont pas tous traités de la même façon dans le système d'éducation actuel. Nous pouvons toujours remédier à cette situation.

Toutefois, pour être franc, je ne crois pas qu'il y ait une pénurie de jeunes Canadiens qualifiés qui veulent travailler. Le problème ne se situe pas là.

M. Dave Van Kesteren: Le problème ne réside-t-il pas dans le fait que les enfants ne sont pas bien orientés à l'école et ne savent pas ce qu'ils veulent faire plus tard? Je dois admettre que j'étais de ceux-là. Je n'avais aucune idée de ce que j'allais faire ni rien pour m'aider à faire un choix éclairé.

Est-ce quelque chose...? Je déteste employer le terme « rationaliser », mais n'est-ce pas quelque chose que nous devrions envisager?

M. Wayne Lewchuk: Lorsque nous étions jeunes — c'est-à-dire il y a quelques décennies —, le monde était beaucoup plus stable et plus prévisible. Aujourd'hui, le monde évolue si rapidement qu'il est presque inconcevable pour un adolescent de savoir ce qu'il fera dans

10 ans. Ce qu'il fera dans 10 ans n'est peut-être même pas encore inventé.

Dans un monde en évolution rapide, il est difficile de faire ce genre de prévisions, de recueillir cette information. Je ne sais pas exactement comment nous pourrions régler le problème. Je ne suis pas sûr non plus que le système d'éducation puisse faire quelque chose à ce chapitre. Je pense qu'il s'agit d'un problème collectif auquel nous devons faire face.

M. Dave Van Kesteren: Le moment est venu où nous devons commencer à discuter de ces questions.

J'aimerais maintenant m'adresser à Dawn et Noel. En ce qui concerne les Premières Nations, nous avons beaucoup parlé des possibilités dans l'industrie de l'extraction minière, et vous avez raison; les gens du domaine m'ont dit qu'ils auront besoin de 50 000 employés dans une région en particulier.

Toutefois, ne passons-nous pas à côté de quelque chose ici? J'ai l'impression que nous mettons tous nos oeufs dans le même panier en disant à nos jeunes Autochtones que nous aurons besoin de travailleurs miniers. À mesure que l'économie progressera, n'y aura-t-il pas d'immenses possibilités ailleurs? Ne manque-t-on pas un peu de vision pour nos jeunes?

Qu'allez-vous faire dans cette optique?

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Nous avons établi un partenariat avec le Confederation College and Outland. Nous avons mis sur pied des programmes d'emploi des jeunes des Premières Nations dans le secteur des ressources naturelles, ou FNNRYEP. Nous avons mis en place le programme Mining Matters au sein de nos écoles primaires afin d'informer les jeunes Autochtones sur les différents procédés de l'extraction minière. Nous administrons également le programme Mining Readiness, qui est semblable au programme Mining Essentials. Tout cela se déroule au sein de nos collectivités.

C'est un début. On ne fait qu'enclencher le processus en donnant de l'information.

M. Dave Van Kesteren: Mais est-ce que vous leur dites qu'on aura besoin de gens dans le secteur de l'alimentation et aussi d'entrepreneurs?

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Absolument.

M. Dave Van Kesteren: Très bien. Parlez-nous en davantage.

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: En partenariat avec Noront, nous nous sommes penchés sur toutes les possibilités d'emploi qui seront offertes ou en demande lorsque le plan battra son plein. Nous avons examiné tous ces emplois, ainsi que les exigences et études requises, et nous en avons discuté avec les jeunes de nos communautés.

M. Dave Van Kesteren: Bien.

Noel?

M. Noel Joe: Nous essayons de préparer nos jeunes à exercer un métier spécialisé. Pour y parvenir, nous devons commencer par nous inspirer des réussites des autres collectivités et des autres programmes au pays. Je crois que c'est essentiel.

M. Dave Van Kesteren: Monsieur le président?

Le président: Une très brève question.

M. Dave Van Kesteren: Je vais donc m'adresser à vous, monsieur Smith.

Vous avez évoqué les problèmes de société. Nous n'en parlons pas. Dans quelle mesure cette situation est-elle attribuable à des problèmes tels que l'éclatement des familles, l'alcoolisme et la toxicomanie ?

M. Jeremy Smith: Très brièvement, sachez qu'un grand nombre de nos familles sont aux prises avec ces problèmes. Ce sont les séquelles du régime des pensionnats indiens. Nous observons aussi un manque de compétences parentales. Il y a tellement de facteurs qui contribuent au décrochage. Ces jeunes éprouvent des difficultés dans leur vie qu'ils ne peuvent tout simplement pas surmonter et qui les empêchent de terminer leurs études.

Le président: D'accord. Merci.

Merci, monsieur Van Kesteren.

Je vais maintenant céder la parole à M. Adler.

M. Mark Adler (York-Centre, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci également à tous nos témoins d'être ici aujourd'hui.

Tout d'abord, j'aimerais signaler que, tout au long des discussions que nous avons eues ces dernières semaines sur la question du chômage chez les jeunes, il semblait y avoir un dénominateur commun: l'éducation.

J'ai une petite question qui s'adresse à tout le monde ici. Je vais vous donner des noms et vous m'arrêterez lorsque vous aurez la réponse: Shawn Fanning, créateur de Napster; Paul Allen, cofondateur de Microsoft; Davis Karp, fondateur de Tumblr; Bill Gates, fondateur de Microsoft; Steve Jobs; Michael Dell; Richard Branson; Evan Williams, qui a créé le premier blogue...

Une voix: Quelle est la question au juste?

M. Mark Adler: Qu'est-ce qui unit tous ces gens?

M. Nathan Cullen: Ils ont tous abandonné l'école.

M. Mark Adler: Ce sont tous des décrocheurs, n'est-ce pas?

N'essayons-nous pas ici de faire entrer différents gens dans un même moule? Ce que je veux dire par là c'est qu'il fut un temps où les gens allaient à l'université ou au collège, obtenaient un diplôme et décrochaient un emploi au sein d'une société pour laquelle ils travaillaient toute leur vie. La transition des études au marché du travail se faisait sans heurts. Plutôt que de nous pencher sur le système d'éducation et sur la façon dont nous formons nos jeunes, ne devrions-nous pas plutôt nous attarder à ce processus de transition? Il s'agit de ma première question et je vais dire à qui je l'adresse dans une seconde.

L'éducation n'est-elle pas devenue un processus qui dure toute une vie, et qui ne peut être cantonné dans un seul établissement, surtout quand on sait que certaines des personnes qui ont le mieux réussi sont des décrocheurs? Tout le monde ici a la possibilité de réussir sans nécessairement entreprendre des études traditionnelles. Quelqu'un souhaiterait-il intervenir? Dites-moi rapidement ce que vous en pensez; je poursuivrai ensuite.

Monsieur Lewchuk.

• (1700)

M. Wayne Lewchuk: Il y a deux choses. Premièrement, je pense que les exemples que vous avez donnés sont très bons, mais ils ne représentent pas l'expérience moyenne...

M. Mark Adler: En effet. Ce n'est pas ce que j'insinue.

M. Wayne Lewchuk: Habituellement, les gens qui occupent les meilleurs emplois sont les plus instruits. C'est un fait.

Toutefois, je considère que votre deuxième question est beaucoup plus importante. Vous avez entièrement raison; l'apprentissage continu est la nouvelle réalité et nous devons l'encourager. Cet apprentissage pourrait ne pas se limiter à un seul établissement comme une université ou une école secondaire, surtout quand on pense aux gens qui quittent le marché du travail et qui suivent des programmes de formation.

Ces programmes de formation sont essentiels. Toutefois, ce qui me préoccupe, c'est qu'ils visent tous à amener les gens sans emploi à se trouver un emploi. Je pense que nous devrions aussi amener les gens qui ont déjà un emploi à se trouver un meilleur emploi.

M. Mark Adler: Je comprends votre raisonnement et j'en prends bonne note, mais le chômage chez les jeunes est un phénomène mondial. Il ne se limite pas au Canada. Dans les pays de l'OCDE, les 34 pays qui constituent l'OCDE, on compte 26 millions de jeunes au chômage entre 15 et 24 ans. Dans les pays en développement, on parle de 262 millions de jeunes sans emploi.

Il y a quelques mois, j'ai lu un livre intitulé *The Coming Jobs War*. Il est écrit par Jim Clifton. Je ne sais pas si vous l'avez lu, mais je le vous recommande fortement.

On y parle de la nécessité de créer des emplois de grande valeur à l'avenir et de se détourner des emplois traditionnels que nous avons créés par le passé... l'avenir de nos pays en dépend. Les prochaines guerres économiques reposeront sur les emplois, rien d'autre. Il donne Détroit comme exemple. Il dit que tout notre fondement socioéconomique se détériorera si nous ne consacrons pas plus d'effort à la création des emplois de demain. Nous devons cesser de nous attarder à la production de fouets de calèche, si vous voulez, parce que ce sont les emplois du passé. C'était en grande partie le problème de Détroit, et nous voyons aujourd'hui la situation dans laquelle cette ville se trouve.

Auriez-vous quelque chose à dire là-dessus? Monsieur Gouda et monsieur Lewchuk, souhaitez-vous intervenir?

• (1705)

M. Wayne Lewchuk: Je crois que vous avez entièrement raison. Nous devrions former les gens pour les emplois de l'avenir. Les emplois de demain seront moins de façonner le métal ou de transformer le bois, mais plutôt de concrétiser des idées et des concepts.

En même temps, je dois être prudent lorsque je parle de l'industrie de l'automobile, dans laquelle une grande partie du travail est effectuée par des robots. Autrement dit, à l'avenir, plutôt que de marteler le métal, les gens devront concevoir les robots et les logiciels connexes. Il est donc encore possible d'occuper un très bon emploi dans le secteur manufacturier.

M. Mark Adler: Évidemment. Je ne voulais pas insinuer que ce n'était pas le cas, toutefois...

Le président: Il vous reste une minute.

M. Mark Adler: Merci.

Cela n'a-t-il pas donné lieu à un autre problème? Depuis quelque temps — et ce n'est pas un phénomène récent —, nous sommes devenus une société de libre-service. Auparavant, lorsque nous allions dans une station-service, il y avait quelqu'un pour mettre de l'essence dans notre voiture; ces emplois étaient occupés par des jeunes. La même chose lorsque nous allions au cinéma, tous les placiers étaient des étudiants. On n'en voit plus. Tous ces emplois ont disparu.

M. Wayne Lewchuk: En effet.

M. Mark Adler: Vous avez parlé plus tôt des jeunes et de leurs salaires inférieurs. Selon vous, le fait que les jeunes passent plus souvent d'un emploi à un autre peut-il être à l'origine de leurs salaires plus bas, par opposition aux travailleurs plus âgés qui occupent le même emploi plus longtemps? Ce phénomène a sans doute une incidence sur les salaires.

Le président: Je vous demanderais de répondre très brièvement.

M. Wayne Lewchuk: Effectivement, on a démontré qu'au cours des 10 premières années sur le marché du travail, les jeunes ont tendance à passer d'un emploi à un autre, et c'est normal.

Toutefois, on a constaté que cette période se prolonge au fil du temps. Auparavant, c'était cinq ans, ensuite 10 ans, et aujourd'hui, il semble que ce soit 15 ans. Je pense que c'est là le problème: la période d'apprentissage est plus longue...

M. Mark Adler: Toutefois, c'est ce qui fait diminuer les salaires, n'est-ce pas? Par conséquent, le salaire des jeunes est inférieur à celui des travailleurs plus âgés, car ils changent souvent d'emploi. Cela entraîne une pression à la baisse sur les salaires.

Le président: Je vais devoir vous demander de poursuivre cette discussion plus tard.

Des voix: Ah, ah!

M. Mark Adler: Merci.

M. Wayne Lewchuk: Fantastique.

Le président: Merci beaucoup.

Je cède maintenant la parole à M. Cullen.

M. Nathan Cullen: Merci, monsieur le président.

Très brièvement, j'essayais de comprendre ce que disait M. Adler à propos du fait d'imposer un modèle unique à des gens différents. À mon sens, il n'y a pas deux possibilités. Il est ici question des jeunes autochtones, du chômage et des obstacles qui les empêchent d'occuper un emploi. Je considère que tous les emplois sont les emplois de demain, puisqu'ils seront occupés dans l'avenir, si vous êtes jeunes. Qu'ils travaillent dans une mine ou dans le domaine de la robotique de pointe, j'estime qu'on fait ici une fausse distinction.

Monsieur Gouda, vous n'avez pas eu l'occasion d'intervenir. Ne devrions-nous pas offrir un plus grand éventail de possibilités aux jeunes autochtones? Je crains qu'on leur accole une étiquette ou qu'on limite leurs possibilités.

Noel, vous avez peut-être aussi quelque chose à dire à ce sujet.

M. Naguib Gouda: Lorsqu'il s'agit des jeunes, y compris des jeunes autochtones, nous avons appris qu'il faut apparier les compétences et les possibilités d'emplois offertes. Les emplois qu'a évoqués M. Adler — les emplois au cinéma et ainsi de suite — ne sont pas des carrières. Ce sont des emplois de survie, des emplois à temps partiel. Entre-temps, vous vous découvrez une passion, vous étudiez en technologie de l'information ou en ressources humaines, ou peu importe, ou vous êtes un travailleur de métier et vous vous

servez de vos compétences et de vos études pour exercer ce métier... sans quoi, c'est décevant. Comme je l'ai dit plus tôt, soit vous retournez vivre dans le sous-sol de vos parents jusqu'à l'âge de 30 ans et vous continuez d'étudier, soit vous êtes coincés dans des emplois de survie. Plus il faut de temps pour amorcer cette carrière, moins il y a de chances qu'elle soit fructueuse.

M. Noel Joe: Si vous me permettez, je vais vous parler de notre expérience dans mon coin de pays. À Terre-Neuve, à Conne River, nous avons un système, un programme social. Nous prenons les fonds alloués à l'aide sociale et nous faisons travailler les gens dans notre réserve. Nous avons un taux d'emploi de 100 %. Si les gens ne travaillent pas à temps plein, ils travaillent au moins à temps partiel.

Cela donne la possibilité aux gens d'essayer un emploi, en étant rémunérés par l'aide sociale, dans un domaine dans lequel ils pourraient étudier ou exercer un métier à l'avenir... Admettons que j'ai travaillé comme intervenant auprès des jeunes pendant quatre ans. J'aimerais poursuivre mes études dans ce domaine, alors notre bande, notre première nation, me donnerait la formation dont j'ai besoin pour occuper un poste dans ce domaine. Cela pourrait être pour n'importe quel emploi: menuisier, mécanicien-monteur, plombier. Je pense que cette possibilité est un grand atout pour notre communauté, parce qu'elle nous rend autonome, ce qui est une bonne chose pour l'avenir de nos jeunes.

• (1710)

Le président: Au moins une autre personne souhaite faire un commentaire.

Monsieur Kuzminski.

M. Jason Kuzminski: J'ai entendu plusieurs questions comme celle-là. La vôtre est dans le même ordre d'idée. Il s'agit de la concordance entre l'éducation et les possibilités d'emploi. C'est toutefois l'autre partie qui présente les plus grands défis pour le gouvernement. Comment peut-on intervenir pour les personnes qui n'ont pas de compétences, c'est-à-dire les plus jeunes parmi les jeunes? Comment pouvons-nous les aider à acquérir les compétences qui correspondront aux besoins en matière d'emploi?

C'est de la promotion pour l'une des interventions d'Habitat pour l'humanité Canada. En effet, à Peterborough, nous avons établi un partenariat avec une école alternative, car les jeunes là-bas risquent grandement de devoir compter sur des prestations à long terme pour survivre et peut-être même de se retrouver dans le système carcéral, le système correctionnel, car c'est le contexte dans lequel ils vivent. Ils présentent un risque élevé, et ce partenariat qu'Habitat pour l'humanité Canada a établi avec l'école fournit la double reconnaissance de crédit qui leur permet d'acquérir les compétences dont ils ont besoin dans un domaine en demande. Il s'agit de métiers spécialisés. Ce ne sont pas nécessairement les emplois créatifs de l'avenir, mais ce type d'intervention permet aux jeunes de s'engager dans une voie qui donne de très bons résultats. Cela permet aux jeunes d'éviter les situations négatives auxquelles ils étaient destinés et de les orienter sur un parcours professionnel qui les mènera à un emploi.

Le président: Merci.

Merci, monsieur Cullen.

Je vais poser les dernières questions.

J'aimerais tout d'abord parler, monsieur Gouda, des efforts de votre organisme en ce qui concerne les stages. J'appuie énormément les programmes de stages. J'en ai d'ailleurs profité lorsque j'étais jeune. Et j'ai aussi un stagiaire dans la pièce. J'ai eu environ 20 stagiaires dans ma carrière de député, et c'est impressionnant de voir leur énergie et leur intelligence à l'oeuvre. Nous sommes fiers de voir les différents parcours de carrière dans lesquels ils s'engagent.

J'aimerais savoir combien de stagiaires vous accueillez chaque année. Est-ce environ 1 100 stagiaires?

M. Naguib Gouda: Nous venons tout juste d'entamer notre année financière, le 1^{er} avril, et nous planifions d'aider 700 personnes au cours de l'année.

Le président: D'accord. Et vous en avez eu 12 000 depuis 1996?

M. Naguib Gouda: C'est exact.

Le président: L'une des plaintes que j'entends le plus souvent chez les intervenants de l'industrie, aujourd'hui, c'est qu'il n'y a pas suffisamment de gens dotés de compétences de tous les types — et ils précisent souvent qu'il n'y a pas assez de jeunes avec ces compétences. Ils soutiennent donc que le gouvernement devrait investir plus d'argent, et je crois que c'est un point valable, mais je leur demande ensuite combien d'argent ils investissent dans la formation des jeunes. Sur votre site Web, vous mentionnez certaines entreprises avec lesquelles vous avez établi un partenariat, mais êtes-vous satisfait de l'appui de l'industrie envers votre organisme?

M. Naguib Gouda: Absolument, et nous ne pourrions pas faire ce que nous faisons sans le soutien de l'industrie. Nous sommes une entreprise sociale autosuffisante. Nous ne sommes pas financés par le gouvernement et nous ne sommes pas une organisation caritative. Nous ne pourrions pas aider les gens que nous aidons sans le financement versé par le secteur privé et l'industrie.

Le président: Si vous profitiez d'un plus grand soutien du secteur privé, combien de stagiaires pourriez-vous accueillir par année?

M. Naguib Gouda: Nous pourrions facilement doubler le nombre de stagiaires...

Le président: Vous pourriez doubler ce nombre?

M. Naguib Gouda: ...et nous le disons à nos partenaires chaque fois que nous les rencontrons.

Le président: D'accord. Vous auriez la capacité de doubler le nombre de vos stagiaires?

M. Naguib Gouda: Nous l'avons démontré en 2010-2011, lorsque le gouvernement de l'Ontario est passé, grâce à l'aide du financement fédéral, de 50 ou 75 stagiaires par année à 262 stagiaires. Nous avons la capacité nécessaire pour les accueillir.

• (1715)

Le président: D'accord. Merci beaucoup.

Je vais maintenant m'adresser à vous, Dawn. J'ai les brochures de votre programme.

L'ASAP est différent du programme de la SFCEA. Veuillez nous expliquer la différence entre les deux programmes.

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: La SFCEA est la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, n'est-ce pas? Nous avons été en mesure de présenter une proposition au MFCU et il nous a donné des fonds et il a conclu un partenariat avec KKETS.

Nous avons élaboré un programme qui aide les clients qui abandonnent leurs études avant l'obtention de leur diplôme d'études secondaires ou de leur diplôme collégial, et nous les aidons à revenir et à terminer leurs cours de langue et de mathématiques de la 12^e année, c'est-à-dire les crédits de dernière année, et nous les aidons ensuite à obtenir de la formation supplémentaire. Ils doivent donc obtenir un certificat d'études secondaires de l'Ontario et satisfaire aux exigences des établissements d'études post-secondaires, et ils peuvent ensuite accéder à la formation dans l'industrie.

Le président: Il s'agit donc d'un type différent de formation que celui offert par la SFCEA?

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Oui. En fait, nous relevons tous de KKETS.

Le président: Mais il s'agit d'un programme unique que vous avez mis sur pied dans votre région.

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Oui, à Matawa.

Le président: Est-ce qu'on s'en inspire ailleurs au pays? Devrions-nous envisager d'adopter ce programme?

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Il s'agit d'un projet pilote. Il a été élaboré en 2012, et il est donc assez récent. En fait, il est déjà passé par la première phase du projet pilote, et maintenant...

Le président: Je crois que vous avez eu votre première cohorte de finissants cette année. Est-ce exact? Ou est-ce la deuxième?

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Il s'agit de la deuxième cohorte de finissants. Au premier tour, il y avait 18 ou 20 étudiants, je crois, le 29 octobre 2012. Cette année, nous avons 48 finissants. Donc, au total, je crois que cela fait 63 finissants.

Le président: Pouvez-vous me donner un aperçu de la ventilation, en proportions générales, du projet pilote? L'industrie appuie-t-elle le projet pilote?

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Non. En fait, il est financé par la province, par l'entremise du MFCU. KKETS a fourni la même somme, et les parties du programme liées à la formation ont donc été financées par Service Canada par l'entremise de notre programme de la SFCEA.

Le président: D'accord. Vous ne recevez donc actuellement aucun soutien de l'industrie pour ce projet?

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Actuellement, non. Pas en ce moment.

Le président: Mais si l'industrie l'offrait, elle pourrait...

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Absolument, et nous examinons cela, en quelque sorte. Nous tentons de faire preuve d'innovation et de peut-être lier notre programme RoFATA et notre programme ASAP.

Le président: D'accord.

L'une des choses qui m'a vraiment frappé, c'est lorsque vous avez dit que si une personne de votre collectivité se rendait dans une ville comme Thunder Bay, les différences culturelles entre la collectivité et Thunder Bay... Pour un grand nombre d'entre nous, Thunder Bay est seulement un petit centre, et si vous allez dans un grand centre comme Toronto, l'impact est encore plus grand.

L'Institut de technologie du Nord de l'Alberta, à Edmonton, a deux classes mobiles. Je crois qu'ils les appellent l'ITNA mobile, ou quelque chose de ce genre. Lorsqu'on retire de jeunes enfants de leurs collectivités et qu'on les envoie à Edmonton, le choc culturel est très grand. Donc, d'après ce que je comprends, on déplace ces classes dans les diverses collectivités et on offre de la formation de cette façon.

Êtes-vous au courant de cette initiative? À votre avis, cela fonctionne-t-il bien?

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Oui. En fait, nous avons établi un partenariat avec Aecon. Nous avons un centre de formation éloigné dans l'une de nos Premières Nations, dans l'une de nos collectivités éloignées. Neskantaga possède un centre de formation éloigné. Il a été mis sur pied en partenariat avec KKETS et Aecon pour offrir des programmes de formation. Actuellement, nous offrons des programmes de formation là-bas. Toutefois, il ne s'agit pas de cours du secondaire, mais d'une formation concrète.

Le président: Cela signifie-t-il que la formation d'apprentis pour les métiers spécialisés dont vous parlez dans votre brochure peut être offerte dans ces classes mobiles...?

Mme Beedahbin (Dawn) Desmoulin: Absolument. Nous tentons d'établir certains éléments dans ces collectivités. En ce moment, Aecon a seulement le centre de formation éloigné à Neskantaga, mais notre objectif est d'avoir des centres de formation éloignés dans chacune de nos collectivités, afin que des éléments particuliers puissent y être offerts en temps opportun.

Le président: D'accord.

C'était une discussion fascinante. La sonnerie s'est fait entendre, et en tant que président, je dois lever la séance, mais j'aimerais tous vous remercier de votre participation aujourd'hui.

Si vous avez d'autres documents à présenter au comité, veuillez nous les faire parvenir et nous veillerons à ce qu'ils soient distribués aux députés.

Merci, mesdames et messieurs.

La séance est levée.

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.

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.

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