



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 057 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 22 novembre 2012

—
Président

M. Ed Komarnicki

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

Le jeudi 22 novembre 2012

• (0850)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Bonjour tout le monde.

Je suis ravi que vous soyez avec nous ce matin. Je sais que certains ne sont pas encore arrivés et sont probablement pris dans l'autobus. Quoi qu'il en soit, je pense qu'il est important de débiter dès maintenant. Je souhaite la bienvenue à tous ceux qui ont réussi à se rendre.

J'aimerais préciser que M. Ritter, de la Saskatchewan, n'a pas pu venir en raison de la météo, tout comme M. Dupuis. Nous essaierons de les convoquer à une séance ultérieure.

Nous accueillons aujourd'hui Sarah Watts-Rynard, directrice générale du Forum canadien sur l'apprentissage; Dan Mills, président du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage; de même que Shaun Thorson, chef de la direction de Compétences Canada. Je suis heureux de vous revoir.

Chaque témoin présentera un exposé, après quoi les membres des différents partis poseront des questions à tour de rôle. Bien sûr, nous étudions aujourd'hui les possibilités économiques pour les jeunes apprentis.

Je vais sans plus tarder laisser la parole à Sarah Watts-Rynard.

Mme Sarah Watts-Rynard (directrice générale, Forum canadien sur l'apprentissage): Je vous remercie de m'avoir invitée aujourd'hui à vous parler des possibilités économiques pour les jeunes apprentis. Le Forum canadien sur l'apprentissage a déposé un mémoire qui résume ce que le gouvernement fédéral peut faire, à notre avis, pour améliorer le taux d'achèvement et de certification des apprentis inscrits.

Je vais désormais utiliser l'acronyme FCA pour désigner le Forum canadien sur l'apprentissage, comme il est d'usage dans le milieu. Le FCA est un organisme sans but lucratif qui aborde d'un point de vue national les défis entourant la formation en apprentissage. Même si ce sont les provinces et les territoires qui réglementent ce type de formation, les intervenants en apprentissage voient d'un bon œil les liens créés entre les métiers et les secteurs de partout au Canada.

La voix nationale du FCA influence les stratégies d'apprentissage grâce à la recherche et à la collaboration. En plus de déployer des efforts de recherche dans le but d'offrir une perspective impartiale, le FCA rassemble les intervenants afin de mettre en commun des pratiques prometteuses, en plus de faire la promotion de la formation en apprentissage après les études secondaires.

Les subventions fédérales qui nous permettent de faire notre travail tireront à leur fin en mars 2013, ce qui représente tout un obstacle. Même si la responsabilité de la formation en apprentissage

incombe surtout aux provinces et aux territoires, je crois que le gouvernement fédéral a un rôle essentiel à jouer en la matière.

Parmi les sujets de votre étude, je vais insister sur l'augmentation du taux d'achèvement, sur l'accroissement de la visibilité et de l'attrait des programmes d'apprentissage existants et sur la reconnaissance accrue des programmes d'apprentissage entre les provinces et les territoires.

Pour commencer, il y a quelques éléments importants à comprendre au sujet du taux d'achèvement. Ceux qui terminent leur programme ont généralement travaillé pour un seul employeur et ont eu accès à un compagnon d'apprentissage tout au long de leur formation. C'est le genre d'engagement de l'employeur qu'il faut favoriser, encourager et récompenser. Par ailleurs, il faut aussi continuellement informer les employeurs du bilan de rentabilité positif de la formation en apprentissage, que le FCA a pu démontrer dans le cadre de ses recherches. Du côté de l'approvisionnement, il faudrait aussi encourager la formation chez les entrepreneurs de métiers spécialisés.

De plus, les apprentis plus âgés ont moins de chance de terminer leur formation. En effet, le taux d'abandon augmente après l'âge de 28 ans. C'est un problème puisque les nouveaux apprentis s'inscrivent en moyenne vers la mi-vingtaine. C'est pourquoi il est essentiel d'attirer les jeunes plus tôt vers les métiers spécialisés.

Par ailleurs, les apprentis qui ont terminé leurs études secondaires sont plus susceptibles de compléter leur formation. C'est pourquoi il est important de favoriser la participation des jeunes au secondaire et de garder ceux qui préfèrent la formation pratique sur les bancs d'école.

Environ la moitié des apprentis travaillent pour des entreprises qui comptent moins de 20 employés, une proportion qui augmente à 77 p. 100 si l'on va jusqu'à 99 travailleurs. Les apprentis qui travaillent au sein d'entreprises de taille moyenne ont plus de chance de terminer leur formation. C'est pour cette raison qu'il faut aider les petites entreprises qui embauchent et qui forment des apprentis.

En ce qui a trait à la visibilité, vous avez peut-être eu vent de la campagne nationale sur les carrières dans les métiers spécialisés que le FCA et Compétences Canada ont lancée en collaboration au milieu des années 2000. Ils ont conçu un site Web, de la publicité et des ressources à l'intention des jeunes, des parents et des éducateurs. À ce jour, le site Web reçoit encore plus de 14 000 visites par mois. Chaque année, des centaines d'écoles de partout au Canada demandent des prospectus, des affiches et des guides de l'apprentissage pour leur service d'orientation, ce qui démontre la demande insatiable d'information sur les carrières dans les métiers spécialisés.

Au début du mois, nous avons relancé le site Web Métiers spécialisés, qui offre désormais un contenu à jour, un nouveau visuel et plus d'interactivité. La réaction a été extraordinairement positive. Pour réussir dans une certaine mesure à nouer le dialogue avec des jeunes, il faut proposer un contenu interactif pertinent de même qu'un visuel moderne. Mais il reste encore bien du chemin à faire pour que les jeunes et ceux qui les influencent — les parents et les éducateurs — disposent d'information fiable sur les carrières dans les métiers spécialisés.

Ce sont sans contredit les provinces et les territoires qui doivent promouvoir les programmes d'apprenti. Toutefois, la mobilité de la main-d'oeuvre à l'échelle fédérale est liée à la reconnaissance des titres de compétences, ce que les apprentis n'ont pas. Il est important que les heures travaillées et le niveau de formation technique soient transférables pour que les apprentis terminent leur programme et obtiennent leur certification.

De nos jours, les travailleurs spécialisés perdent leur emploi dans certaines régions, tandis que la demande demeure forte dans d'autres secteurs.

Le pays a intérêt à cerner comment les provinces, les territoires, les syndicats, les employeurs et les établissements d'enseignement évaluent les acquis des apprentis au fil de leur formation. Il existe assurément des solutions régionales, mais les apprentis, les employeurs et les autres intervenants ont tout à gagner de comprendre les procédures en vigueur et les pratiques exemplaires.

Le mémoire du FCA présente au comité cinq recommandations que j'ai déjà abordées pour la plupart. Puisque le temps file, je vais m'arrêter ici, et je me ferai un plaisir de répondre aux questions des membres du comité.

•(0855)

Le président: Je vous remercie de vos commentaires perspicaces. Je vous en suis très reconnaissant. Nous allons maintenant écouter M. Mills.

M. Dan Mills (président, Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage): Bonjour, monsieur le président.

Je suis ici aujourd'hui en qualité de président du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, ou CCDA. Dans mes principales fonctions, je suis aussi le directeur de l'Apprentissage et de la certification professionnelle de la province du Nouveau-Brunswick. Je vous remercie infiniment de me donner la chance de vous parler du CCDA et des systèmes d'apprentissage provinciaux et territoriaux au Canada.

Je tiens à préciser que je ne représente aucune région particulière à titre de président du CCDA.

Le CCDA voit d'un oeil favorable l'étude menée par le comité sur les possibilités économiques pour les jeunes apprentis. La formation en apprentissage est un moyen éprouvé de développer une main-d'oeuvre mobile et hautement qualifiée. Elle permet aux apprentis de trouver un bon emploi dans un domaine en forte demande et contribue à la productivité et à la compétitivité du Canada.

Le CCDA est responsable de la gestion et de l'exécution du programme de normes interprovinciales, communément appelé le programme du Sceau rouge. J'ai déposé devant chacun d'entre vous une épinglette portant le Sceau rouge pour que vous sachiez à quoi il ressemble. Le programme permet d'élaborer et de tenir à jour les normes interprovinciales et les examens ayant trait aux 55 métiers aujourd'hui désignés Sceau rouge. Les normes sont également connues sous le nom d'Analyses nationales de professions, ou ANP. À titre informatif, j'ai remis à la greffière un exemple d'ANP en

anglais et en français. Elles décrivent ce que les travailleurs qualifiés doivent savoir et être capables d'accomplir pour être aptes à exercer un métier désigné Sceau rouge. Le CCDA collabore avec l'industrie pour contribuer à développer une main-d'oeuvre spécialisée et faciliter la mobilité de cette main-d'oeuvre au Canada. L'élaboration de normes interprovinciales communes en matière de compétences favorise l'harmonisation de la formation en apprentissage de même que des programmes de reconnaissance professionnelle à l'échelle provinciale et territoriale.

Le CCDA est composé des administrateurs de toutes les autorités provinciales et territoriales en matière d'apprentissage, ainsi que de représentants de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, ou RHDCC. Le rôle de RHDCC est notamment de fournir au CCDA des services de secrétariat, de recherche et de soutien stratégique. Le ministère coordonne également l'élaboration des normes, des examens et des programmes de formation du Sceau rouge. À titre informatif, j'ai aussi laissé le guide interprovincial du programme en français et en anglais à la greffière.

[Français]

Chaque année, des analyses nationales de professions sont élaborées ou mises à jour pour une dizaine de métiers. En outre, près de 40 nouveaux examens sont élaborés et publiés chaque année. Pour développer ces produits en étroite collaboration avec l'industrie, un processus rigoureux est suivi. Les normes Sceau rouge et les ressources documentaires comme les programmes de formation interprovinciaux, le matériel de préparation aux examens du Sceau rouge et les ressources relatives aux compétences essentielles sont accessibles sur le site Web du Sceau rouge, à l'adresse suivante: www.sceau-rouge.ca

[Traduction]

Le CCDA repose sur un partenariat intergouvernemental efficace et collégial établi de façon volontaire qui favorise une collaboration efficace et des échanges sur des questions liées au programme du Sceau rouge et à la formation en apprentissage de façon générale. En tant qu'organisation, le CCDA n'a pas de pouvoirs de réglementation en matière de formation et de reconnaissance professionnelle dans les métiers spécialisés. Toutefois, chaque directeur de l'apprentissage et son organisation détiennent ces pouvoirs en vertu des diverses dispositions législatives provinciales et territoriales.

Depuis plus d'un demi-siècle, à savoir depuis 1952, le CCDA appuie la mobilité de la main-d'oeuvre et assure des normes de compétences élevées dans les métiers spécialisés par l'entremise du programme du Sceau rouge. Des décennies avant la signature de l'Accord sur le commerce intérieur, les responsables des différents gouvernements se sont rencontrés dans le but de promouvoir la mobilité de la main-d'oeuvre en élaborant des normes interprovinciales attestées par l'industrie pour les travailleurs de métiers spécialisés. C'est en 1959, au Nouveau-Brunswick, que la première mention Sceau rouge a été apposée au Canada pour la réparation de véhicules automobiles. Depuis, plus d'un demi-million de mentions Sceau rouge ont été apposées sur des certificats d'aptitude professionnelle. Chaque année, plus de 25 000 personnes de métiers qualifiés obtiennent la mention Sceau rouge.

En moyenne, près de 47 000 examens du Sceau rouge sont passés chaque année tant par des apprentis ayant terminé leur programme que par des travailleurs qui possèdent l'expérience requise dans un métier et qui répondent aux critères d'admissibilité, qu'on appelle des travailleurs qualifiés. Ces gens travaillent dans l'industrie sans avoir suivi de programme de formation en apprentissage et ont le temps et l'expérience nécessaires pour faire l'examen. Les travailleurs formés à l'étranger appartiennent à cette catégorie.

Le chapitre modifié de l'Accord sur le commerce intérieur donne à la CCDA l'occasion d'examiner le programme du Sceau rouge dans un contexte nouveau et élargi. Conformément au chapitre 7, les provinces et les territoires doivent désormais reconnaître les certificats délivrés par chacune des administrations, qu'ils portent la mention Sceau rouge ou non. À titre d'exemple, voici un certificat de compétence du Nouveau-Brunswick. Vous pouvez y voir le Sceau rouge, qui ressemble beaucoup à l'épinglette que je vous ai remise. C'est un exemple de certificat portant le Sceau rouge. Il pourrait donc s'agir exactement du même document, mais sans Sceau rouge. L'Accord sur le commerce intérieur fera donc en sorte que tout le monde reconnaîtra le certificat, qui pourrait tout de même porter le Sceau rouge. Je vais laisser les documents dans les deux langues à la greffière.

Généralement, les certificats portant la mention Sceau rouge sont automatiquement reconnus par les gouvernements et les employeurs. Le chapitre 7 reconnaît le programme du Sceau rouge comme étant une approche éprouvée pour mettre en place des normes communes pour les métiers. Bien que la désignation Sceau rouge ne soit plus le seul gage de mobilité dans les métiers spécialisés au Canada, elle est considérée comme un titre de compétence prestigieux et comme la norme d'excellence dans les métiers spécialisés qui est appuyée par l'industrie. De nombreux employeurs exigent la mention Sceau rouge, car cette dernière est apposée seulement sur le certificat des gens de métiers qualifiés qui répondent à des normes interprovinciales élevées.

● (0900)

L'obtention de la mention Sceau rouge favorise aussi l'employabilité et les chances d'avancement professionnel, entre autres. On trouve bien des exemples de personnes de métier désignées Sceau rouge qui sont devenues des chefs de file à l'échelle provinciale, territoriale et nationale.

Le CCDA est résolu à faire en sorte que le programme du Sceau rouge demeure adapté aux besoins du marché du travail. Au cours des trois dernières années, le CCDA a poursuivi l'initiative Renforcer le programme du Sceau rouge. Même si elle appuie l'examen du Sceau rouge, l'initiative vise à améliorer l'évaluation des compétences grâce à l'examen d'un modèle de normes amélioré et de différents mécanismes d'évaluation. À l'heure actuelle, tous ceux qui possèdent un titre de compétences portant la mention Sceau rouge ont passé une version du même examen à choix multiples du Sceau rouge.

Une approche utilisant de multiples méthodes d'évaluation pourrait être particulièrement avantageuse pour les gens de métiers formés ici ou à l'étranger qui n'ont pas suivi de programme de formation en apprentissage officiel, de même que pour les travailleurs qui possèdent les compétences professionnelles requises, mais qui auraient de la difficulté à passer un examen écrit. En vue de recueillir des renseignements visant à orienter l'initiative Renforcer le programme du Sceau rouge, le CCDA a tenu de 2009 à 2011 des séances de consultation en personne auprès de 300 intervenants à l'échelle nationale. Il a aussi réalisé un sondage en ligne axé sur de nouvelles formes d'évaluation, comme des examens pratiques,

l'évaluation des porte-folios et des entrevues portant sur les compétences. Plus de 1 300 intervenants y ont répondu. Le CCDA a également mis à l'essai les méthodes d'évaluation multiples dans quatre provinces au moyen de projets pilotes touchant deux métiers Sceau rouge, à savoir celui de cuisinier et de mécanicien d'équipement lourd.

Le CCDA mène actuellement une recherche fondée sur les résultats des consultations nationales et des projets pilotes afin de déterminer le format optimal et le meilleur processus d'élaboration de normes améliorées dans le cadre du programme du Sceau rouge, ce qui permettrait de trouver diverses façons d'évaluer les candidats. Les normes améliorées continueraient d'être fondées largement sur la rétroaction de l'industrie. Afin de déterminer les prochaines étapes de l'initiative, le CCDA fait une étude des coûts, qui aidera à évaluer la faisabilité de l'adoption de méthodes d'évaluation multiples dans les provinces et les territoires. Les résultats sont attendus à l'hiver 2013.

[Français]

Le CCDA travaille en étroite collaboration avec RHDCC pour cerner et combler les besoins en matière de renseignements et de recherche afin de renforcer le programme du Sceau rouge et éclairer la prise de décisions. Par exemple, par l'entremise du comité de recherche du CCDA, RHDCC a collaboré avec Statistique Canada à la conception d'un questionnaire dans le cadre du Programme international pour le suivi des acquis des élèves, ou PISA, de 2012, lequel visait à savoir ce que les jeunes perçoivent et connaissent de l'apprentissage et à déterminer dans quelle mesure ils sont en contact avec les métiers spécialisés. Le PISA est un sondage réalisé à l'échelle internationale pour mesurer directement les capacités des étudiants.

Les résultats du PISA de 2012 seront diffusés par Statistique Canada à la fin de 2013. Cette initiative contribuera à la recherche menée par le CCDA sur l'apprentissage chez les jeunes et les questions liées au niveau d'entrée.

Récemment, le CCDA et RHDCC ont achevé une initiative de recherche exhaustive d'après les renseignements détaillés recueillis au moyen de l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2007 sur l'expérience des apprentis avant, durant et après leur formation en apprentissage. L'une des constatations tirées de la recherche est que malgré le niveau de connaissance modéré des élèves du secondaire au sujet des programmes d'apprentissage — six répondants sur dix étant au courant de ces programmes —, souvent, la formation en apprentissage n'est pas le premier choix de carrière.

[Traduction]

L'industrie joue un rôle important dans la formation en apprentissage et le programme du Sceau rouge. La participation des intervenants est essentielle, du fait qu'elle permet de concrétiser la vision du Sceau rouge en tant que programme à privilégier, compte tenu de sa valeur pour l'industrie, les apprentis et les administrations participantes. C'est pourquoi le CCDA met de plus en plus l'accent sur la participation des intervenants. Ainsi, des tables rondes annuelles ont été organisées avec les intervenants nationaux responsables de l'apprentissage afin de recueillir des commentaires sur l'orientation stratégique du programme du Sceau rouge et faire le point sur les principales initiatives, comme celle qui vise à renforcer le programme du Sceau rouge et les compétences essentielles.

Le CCDA a récemment approuvé ses nouvelles orientations stratégiques pour la période de 2013 à 2016. Elles seront affichées sur le site Web du Sceau rouge une fois que la stratégie de mesure du rendement sera terminée. Chacune des quatre priorités stratégiques sera appuyée de quelques initiatives. J'aimerais profiter de l'occasion pour énoncer brièvement nos priorités des années à venir. À la lumière de l'évolution du marché du travail, des pressions financières sur les gouvernements et de certains des problèmes continus en matière d'apprentissage, le CCDA a convenu de mettre l'accent sur les priorités stratégiques suivantes: les normes et les évaluations d'abord, puis l'harmonisation, la promotion et, enfin, l'engagement.

• (0905)

Notre première priorité stratégique porte sur les normes et les évaluations. Dans le cadre de l'initiative Renforcer le programme du Sceau rouge, nous allons continuer l'élaboration et la mise en oeuvre de normes améliorées, de même que l'exploration de méthodes d'évaluation multiples. Voilà le véritable gagne-pain du CCDA. Comme je l'ai dit, je vous ai laissé des exemples d'analyses nationales de professions, de guides interprovinciaux du programme et d'examen du Sceau rouge. C'est le genre de matériel que nous voulons continuer à produire et à améliorer de notre mieux.

La deuxième priorité est l'harmonisation. Imaginez comment les choses se passent avec 13 provinces et territoires qui veulent tous faire valoir leur façon de faire, que ce soit le Nouveau-Brunswick ou la Colombie-Britannique. Les initiatives destinées à appuyer cette priorité comprennent l'élaboration de normes communes et rationalisées entre les gouvernements ayant trait à la reconnaissance des titres de compétences des travailleurs formés à l'étranger, de même que l'exploration de possibilités visant une harmonisation accrue de la formation et la reconnaissance professionnelle dans les métiers spécialisés.

La troisième priorité est la promotion, c'est-à-dire la création et la mise en oeuvre d'une nouvelle stratégie relative à l'image de marque du programme Sceau rouge. Nous arriverons ainsi à mieux faire connaître l'avantage concurrentiel et l'assurance de la qualité du Sceau rouge — et nous aurons peut-être une nouvelle épinglette à vous présenter l'an prochain.

En ce qui concerne la priorité de l'engagement, le CCDA continuera à tirer parti de son dialogue national constructif avec l'industrie, les travailleurs et les employeurs, tout en favorisant l'engagement des intervenants à l'égard du programme Sceau rouge. Ces efforts s'appuieront sur le travail quotidien du CCDA et des administrations.

Le CCDA espère que le rapport du comité recommandera un soutien continu à la mise en oeuvre des priorités stratégiques du CCDA, qui se trouvent sur son site Web.

[Français]

Permettez-moi de conclure en vous remerciant de nouveau de m'avoir donné l'occasion de contribuer à votre étude. Le CCDA poursuivra ses efforts pour soutenir l'évolution du programme du Sceau rouge, de sorte que ce dernier demeure adapté aux besoins du marché du travail, et pour offrir une tribune visant à favoriser la collaboration entre les gouvernements afin de faciliter le développement d'une main-d'oeuvre mobile, hautement qualifiée et dotée d'une reconnaissance professionnelle dans les métiers spécialisés au Canada.

Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Vous avez indiqué avoir établi des normes interprovinciales et des examens pour 55 métiers désignés Sceau rouge. Nous avons entendu des commentaires très positifs au sujet du programme Sceau rouge dans des études antérieures. Je me souviens qu'un témoin a mentionné que nous devrions élargir ce programme à d'autres métiers et qu'il a donné quelques exemples. Il s'agit assurément d'un programme très utile pour assurer un même niveau de compétences dans les provinces et les territoires. Comme vous l'avez mentionné, chacun a sa chasse gardée, mais il faut veiller à ne pas nuire à la mobilité interprovinciale.

Notre prochain témoin sera Shaun Thorson. J'ai eu le privilège d'assister à vos compétitions lorsque j'étais à Calgary et je dois dire qu'elles sont très populaires. J'ai été très impressionné par ce que vous faites. C'est une merveilleuse façon de stimuler l'intérêt à l'égard des métiers.

Allez-y, monsieur Thorson.

M. Shaun Thorson (chef de la direction, Compétences Canada): Merci, monsieur le président, de m'accueillir aujourd'hui. Je remercie aussi les membres du comité de leur invitation à comparaître pour discuter de cet important sujet.

Je vais d'abord vous dresser un bref portrait de notre organisation. Compétences Canada est un organisme national qui a été fondé en 1998. Nous avons actuellement des bureaux dans les 10 provinces et les 3 territoires. Comme l'organisme est géré à la manière d'une fédération, les bureaux provinciaux et territoriaux sont des entités indépendantes qui sont membres de la fédération nationale. Nous sommes régis par un conseil d'administration bénévole formé de représentants de chacune des provinces et de chacun des territoires. Nous représentons en outre le Canada au sein de l'organisation WorldSkills International.

Notre mission consiste à encourager et à soutenir une approche coordonnée à l'échelle nationale pour la promotion des métiers spécialisés et des technologies auprès des jeunes. Pour ce faire, nous collaborons avec divers partenaires à divers niveaux — gouvernements, entreprises, syndicats, écoles — pour obtenir leurs points de vue et leurs précieuses idées afin de concevoir des programmes qui feront la promotion des carrières dans les métiers et les technologies.

Nous nous efforçons de susciter la participation des jeunes au moyen d'activités sensorielles et interactives qui décrivent concrètement les métiers et les technologies. C'est la base de nos activités. Nous voulons qu'il y ait toujours un volet interactif et pratique très présent. Nous avons notamment des clubs de métiers et des camps axés sur les métiers dans le cadre desquels nous invitons des professionnels à venir parler de leur carrière et aussi à organiser des activités concrètes pour les jeunes. Nous avons aussi des courses de bateaux en carton, des colloques pour les jeunes femmes, des compétitions au niveau provincial-territorial, national et international. Il s'agit encore une fois d'expériences très pratiques et sensorielles. Nous avons aussi des activités interactives métiers et technologies, dont je vous parlerai un peu plus en détail.

Nos secteurs d'activités dans l'industrie sont la construction, la technologie de l'information et des communications, la fabrication, les services et les transports. En ce qui a trait à nos compétitions, une activité probablement unique au pays, nous avons environ 150 000 jeunes qui y participent chaque année dans les écoles. Nous avons des compétitions au niveau des commissions scolaires, puis des compétitions régionales, provinciales-territoriales et enfin nationales. Les compétitions nationales réunissent environ 500 jeunes qui viennent de partout au pays pour se mesurer à leurs pairs dans environ 40 domaines, allant des métiers dits traditionnels, comme plombier, électricien et soudeur, à des métiers liés aux technologies comme le soutien réseau, la conception Web, en passant par l'hébergement, la cuisine, la pâtisserie, la restauration, la fabrication et l'usinage à commande numérique par ordinateur. Les élèves peuvent s'inscrire dans une vaste gamme de catégories.

Nous accueillons entre 10 000 et 15 000 visiteurs aux compétitions nationales chaque année, et c'est extrêmement important non seulement pour susciter l'intérêt chez les jeunes participants, mais aussi dans les écoles participantes. Nous organisons ce que nous appelons des activités interactives métiers et technologies, qui permettent aux élèves visiteurs de pratiquer des activités de base dans un métier. Encore une fois, nous misons sur l'expérience sensorielle en leur faisant construire un mur de brique, installer les fils électriques dans une carte de circuits imprimés, ou teindre les cheveux de quelqu'un. Ils sont ainsi mieux à même de juger de leur intérêt pour le métier s'ils ont pu expérimenter les activités de base de celui-ci.

Je vais vous mentionner quelques données intéressantes tirées de l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2007, même si certaines ont déjà été mentionnées. L'âge moyen des apprentis qui commencent le programme est d'environ 25 ans. Il y a toutefois un écart confirmé entre les décrocheurs et les finissants. L'âge moyen des décrocheurs est de trois ans de plus que celui des finissants. Nous pouvons présumer que si on réussit à intéresser les élèves à un plus jeune âge, ils ont de meilleures chances de terminer leur apprentissage.

Un contact avec une personne de métier constitue le facteur le plus fréquent ayant influencé l'intérêt des apprentis à l'égard de leur métier. La moitié des membres de chaque groupe d'apprentis ont rapporté que leur intérêt avait été influencé par des membres de leur famille ou des amis dans le métier, des enseignants ou des conseillers en orientation, des employeurs, des collègues, des représentants syndicaux ou une autre personne de métier.

● (0910)

Il importe beaucoup, de toute évidence, que les élèves soient informés des métiers spécialisés qui s'offrent à eux et qu'ils aient la chance de parler à une personne de métier pour savoir en quoi consiste leur travail au quotidien.

Les trois facteurs les plus souvent cités comme ayant eu une influence sur leur inscription à une formation dans un métier étaient l'intérêt à l'égard du métier ou le plaisir de le pratiquer, la possibilité de gagner un bon salaire, et la stabilité ou la sécurité d'emploi. Je crois, encore une fois, qu'il est important de montrer aux jeunes les possibilités qui s'offrent à eux et de les encourager à emprunter cette voie s'ils ont un intérêt vif et légitime pour une profession ou un métier en particulier.

De plus, Sarah a parlé des campagnes de marketing organisées par le FCA et Compétences Canada au milieu des années 2000. Voici des statistiques intéressantes à ce sujet, même si elles datent un peu. Une enquête Ipsos Reid réalisée en 2004-2005 a révélé que 69 p. 100

des parents ayant un enfant âgé entre 13 et 24 ans ont dit qu'ils lui recommanderaient probablement de faire carrière dans un métier spécialisé. Pourtant, seulement 28 p. 100 des jeunes ont dit que leurs parents les ont encouragés à suivre cette voie. On constate donc de toute évidence qu'il y a une contradiction soit dans les questions, soit dans la façon dont les parents communiquent l'information à leur enfant.

La même enquête a révélé en outre que seulement 14 p. 100 des jeunes ont dit qu'un conseiller en orientation les avait aiguillés vers ce choix de carrière. Encore une fois, si nous voulons que les jeunes soient informés de toutes les options qui s'offrent à eux et qu'ils le soient à un jeune âge pour avoir toutes les chances de faire carrière dans un domaine, nous devons nous assurer qu'ils obtiennent l'information requise à l'école.

Pensons maintenant aux défis que nous aurons bientôt à relever. Selon des données provenant du Conseil sectoriel de la construction, le secteur de la construction commerciale et institutionnelle affichera d'importants gains répartis uniformément de 2012 à 2020. Les projets dans les domaines des mines, du pétrole et du gaz, de l'électricité et du transport créent des besoins élevés en matière de main-d'oeuvre. On s'attend à ce que 100 000 nouveaux emplois soient créés, sans compter les départs à la retraite, beaucoup plus nombreux, qui seront d'environ 219 000. De toute évidence, nous avons un défi de taille qui nous attend.

De plus, selon un rapport de 2012 sur la pénurie de main-d'oeuvre du groupe Manpower, à l'échelle mondiale, un employeur sur trois, soit 34 p. 100, a encore de la difficulté à pourvoir ses postes vacants en raison de la pénurie de talents. Au Canada, le pourcentage est un peu plus bas, soit environ 25 p. 100. À l'échelle mondiale, les postes de travailleurs dans les métiers spécialisés arrivent encore en tête de liste des postes les plus difficiles à combler en 2012. Cela fait également partie du défi que nous devons relever.

Par ailleurs, comme la population du Canada vieillit, de nombreux postes deviendront vacants. Notre pays est riche, de plus, en ressources naturelles qui sont en demande partout sur la planète. Pour que les industries du secteur puissent bien performer, elles ont besoin de travailleurs dans les métiers spécialisés et la technologie.

Voici donc nos recommandations:

Offrir plus de programmes d'expériences sensorielles et interactives aux élèves de 7^e, 8^e et 9^e année pour les renseigner sur les carrières dans les métiers spécialisés, et poursuivre les efforts tout au long des études secondaires.

Montrer aux jeunes l'incidence de la technologie sur les métiers traditionnels, qui nécessitent de plus en plus des compétences numériques. La technologie a des répercussions importantes sur les méthodes de travail des gens de métier et il y a de nombreux exemples à cet égard.

Créer des installations mobiles pour offrir de la formation dans les collectivités éloignées afin de sensibiliser les jeunes à ces carrières et leur permettre d'acquérir des compétences de base sur place au lieu d'avoir à se déplacer pour le faire.

Définir des cheminements de carrière qui établissent des liens entre de multiples niveaux d'éducation et de formation afin de faciliter la transition pour les élèves qui optent pour un choix de carrière au secondaire et désirent changer d'orientation par la suite.

Convaincre les employeurs, au moyen d'une analyse de rentabilité, des avantages d'embaucher des apprentis. Si je ne m'abuse, le FCA a préparé d'excellentes études sur le rendement des investissements en formation pour ce faire. Il faut continuer les efforts en ce sens auprès des employeurs.

Poursuivre les efforts pour favoriser la mobilité de la main-d'oeuvre grâce à la certification Sceau rouge et la reconnaissance de la formation d'apprenti dans toutes les provinces et les territoires. Il faut s'assurer que la formation acquise dans une province ou un territoire soit reconnue aussi dans les autres provinces ou territoires.

• (0915)

Mettre en place une campagne publicitaire ciblant les jeunes et axée sur les activités partout au pays qui établissent des liens entre eux et les gens de métier, et leur offrir l'occasion de faire l'essai de ces métiers à un niveau de base.

Enfin, analyser les répercussions sur la réglementation de la réalisation simultanée de l'apprentissage et de la formation en classe. Je ne sais pas si cela a déjà été fait.

C'est ici que se termine mon exposé.

Le président: Je vous remercie d'avoir soulevé un grand nombre de points intéressants dans votre exposé.

Nous allons commencer par Mme Boutin-Sweet.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD): Merci, messieurs et mesdames.

Ma première question s'adresse à Mme Watts-Rynard.

Vous avez mentionné brièvement que le financement se terminerai bientôt, soit en 2014, mais vous n'avez pas dit grand-chose à ce sujet. Pourriez-vous nous donner plus de détails, s'il vous plaît?

[Traduction]

Mme Sarah Watts-Rynard: Le Forum canadien sur l'apprentissage est financé par le Programme des conseils sectoriels, qui disparaîtra à la fin de la présente année financière, soit en mars 2013. Nous allons perdre alors notre budget de fonctionnement.

• (0920)

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: A-t-on prévu quelque chose pour remplacer votre financement?

[Traduction]

Mme Sarah Watts-Rynard: Nous avons sollicité les intervenants du secteur de l'apprentissage partout au pays, notamment les gouvernements, les employeurs, les établissements scolaires, les syndicats et les organismes ou représentants en matière d'équité, pour qu'ils nous aident à continuer en nous versant une cotisation. C'est tout un défi à relever, car nous partons de zéro. On nous a donné 22 mois pour trouver une solution.

Nous voulons continuer, mais c'est tout un défi dans le genre de travail que nous faisons.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Donc, une grande partie de votre travail sera consacrée à la recherche de financement.

[Traduction]

Mme Sarah Watts-Rynard: Oui, c'est exact.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Vous avez aussi parlé du taux d'achèvement chez les étudiants. Vous avez mentionné qu'il était plus élevé lorsque les jeunes étaient plus instruits. J'imagine que le développement des compétences et des ressources humaines est très important, et que ces programmes sont aussi très importants quant au taux d'achèvement des étudiants en situation d'apprentissage.

[Traduction]

Mme Sarah Watts-Rynard: Oui.

Les apprentis font habituellement leur apprentissage à la fin de leurs études secondaires, alors il faut continuer à motiver les jeunes qui sont en apprentissage pratique. Dans bien des cas, pour pouvoir prendre part à un programme d'apprentissage, il faut un diplôme de 12^e année. Ce n'est pas le cas pour tous les corps de métier et dans toutes les régions.

On constate que ceux qui ont terminé leurs études secondaires sont plus nombreux à se rendre jusqu'au bout du programme d'apprentissage. Les apprentis passent 80 à 85 p. 100 de leur temps en compagnie de leur compagnon d'apprentissage qui supervise leur formation en cours d'emploi. Ils passent entre 15 et 20 p. 100 de leur temps en classe, habituellement dans un collège ou un centre de formation syndical, où ils suivent des cours théoriques et pratiques.

Il faut veiller à ce qu'ils suivent toute la formation, du début à la fin. Ils ont des obstacles à surmonter au cours de leurs quatre années de formation.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Certains jeunes qui ne terminent pas le secondaire participent toutefois à des programmes. Dans ma circonscription, par exemple, il y a un programme de réinsertion sociale pour les jeunes qui ont quitté l'école et qui n'ont pas d'emploi. Il s'agit des Ateliers Bon Débarras. C'est vraiment de la formation de base.

Avez-vous pu observer comment des programmes de ce genre contribuaient à compléter l'apprentissage de ces personnes?

[Traduction]

Mme Sarah Watts-Rynard: Je ne pourrais pas vous citer d'étude ou de recherche pour confirmer cette affirmation. On constate que les employeurs préfèrent embaucher un nouvel apprenti qui a déjà participé à un programme de formation préalable à l'emploi ou à l'apprentissage. On veut que l'apprenti se soit déjà engagé en quelque sorte à travailler dans le domaine.

L'autre point concerne les compétences essentielles. Certains programmes de formation préalable à l'emploi fournissent aux jeunes des compétences essentielles qui améliorent leurs chances de succès, en particulier dans le cadre de la formation technique où ils doivent passer des tests et faire des devoirs.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Vous confirmez ce que je croyais. Merci beaucoup.

Monsieur Mills, vous m'avez intriguée lorsque vous avez parlé du Programme international pour le suivi des acquis des élèves. Comment sa portée internationale va-t-elle favoriser l'apprentissage au Canada?

[Traduction]

Le président: Merci, madame Boutin-Sweet. Votre temps est écoulé. Vous pouvez toutefois répondre pour clore le tout.

[Français]

M. Dan Mills: Nous avons fait allusion à cette étude simplement parce qu'elle illustre ce qui se passe ici, au Canada, même si elle est de portée internationale.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Voulez-vous dire qu'une partie des questionnaires va être remplie par des étudiants canadiens?

M. Dan Mills: Oui.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: D'accord.

Merci.

[Traduction]

Le président: Nous passons à M. Shory.

• (0925)

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Merci, monsieur le président, et merci également aux témoins. Je suis heureux du travail que vous accomplissez dans vos domaines respectifs.

Je suis un peu confus. Monsieur Mills, vous avez parlé des ouvriers professionnels. Je constate qu'environ 50 p. 100 des élèves, en gros, obtiennent le Sceau rouge. Vous avez mentionné que sur les 47 000, il y en avait 25 000 qui ont obtenu le Sceau rouge. Je crois comprendre que ceux qui possèdent la certification Sceau rouge ont de meilleures chances de se trouver un emploi. Il semble y avoir une pénurie de travailleurs qualifiés, surtout dans les métiers Sceau rouge.

Pourquoi ceux qui commencent leur formation n'obtiennent-ils pas le Sceau rouge? Y a-t-il des carences dans la disponibilité des apprentis auprès des employeurs? Le gouvernement, celui en place en particulier, encourage les élèves à terminer leur apprentissage. Nous leur offrons des milliers de dollars en incitatifs pour les encourager à se rendre jusqu'au bout. Le gouvernement actuel offre même des crédits d'impôt aux employeurs, ce qui aide en principe les élèves à terminer leur apprentissage.

Où est la faille? J'aimerais le savoir.

M. Dan Mills: J'ai quelques commentaires pour répondre à votre question.

Je vous ai donné le nombre total de personnes qui ont passé l'examen de certification Sceau rouge.

Il y a, en fait, deux groupes. Le premier groupe est formé d'apprentis. Ils suivent le programme officiel de formation, qu'ils termineront, avec un peu de chance. Les chiffres indiquent toutefois qu'environ 50 p.100 seulement d'entre eux le terminent. Ceux qui terminent le programme officiel d'apprentissage obtiennent un diplôme d'apprenti, comme celui que je vous ai montré un peu plus tôt. On peut avoir un diplôme d'apprenti avec le Sceau rouge ou sans le Sceau rouge.

À la fin du programme d'apprenti, l'élève obtient aussi un certificat de qualification. Il obtient donc à la fois un certificat d'apprenti et un certificat de qualification. S'il travaille dans l'industrie sans avoir suivi le programme d'apprentissage, il obtient seulement le certificat de qualification. Il n'a donc pas de diplôme d'apprenti.

Parmi les 47 000 personnes qui ont passé l'examen Sceau rouge, il y a à la fois des apprentis qui ont suivi le programme et des travailleurs dans l'industrie qui décident de passer l'examen final.

À l'échelle du pays, environ 80 p. 100 des apprentis, si je me souviens bien, réussissent l'examen Sceau rouge à la première tentative. Ils ont suivi un programme. Ils ont reçu une formation. Ils ont probablement un livret d'inscription des progrès. Ils se rendront jusqu'au bout. Toutefois, parmi les travailleurs qui viennent de l'industrie sans formation d'apprenti, 50 p. 100 échouent l'examen à leur première tentative. C'est pourquoi il y a un tel écart entre le nombre de personnes qui passent l'examen et le nombre de personnes qui obtiennent la certification Sceau rouge. Ce ne sont pas tous des apprentis. Le plus souvent, ils n'ont pas suivi le programme d'apprentissage. Ils ont travaillé au sein de l'industrie.

Pour vous donner un exemple pratique, dans la plupart des provinces, sauf peut-être au Québec, une personne peut s'improviser charpentier. Je peux apposer une affiche « Jos Bleau, charpentier » sur mon camion, et aller travailler comme charpentier. Je peux exercer ce métier pendant 20 ans. Il se peut que je n'aie jamais été apprenti, que je n'aie jamais obtenu de certificat, que je n'aie jamais été à l'école, mais que je me donne quand même le titre de charpentier. Ensuite, si je veux et si j'ai suffisamment d'heures d'accumulées dans le métier, je peux passer l'examen. Parmi eux, la moitié échoueront. Selon nous, c'est parce qu'ils n'ont pas suivi un programme d'apprentissage. Ils n'ont pas eu une formation structurée. Ils n'ont pas obtenu toute la formation requise. Ils n'ont pas vu tous les aspects d'un métier, et c'est pourquoi ils échouent à l'examen.

C'est la différence entre les apprentis et les ouvriers professionnels, et c'est pourquoi il y a un tel écart.

Par ailleurs, il faut aussi s'assurer que les apprentis terminent leur formation. Shaun et Sarah ont tous les deux fait allusion à ce problème. Nos apprentis ne terminent pas tous leur programme. Ils le commencent, mais ils ne le finissent pas. Je dirais que c'est le même problème à l'université ou au collège: tous ceux qui entreprennent des études ne les finissent pas nécessairement. Toutes celles qui rêvent d'être infirmières ne le deviennent pas nécessairement. Les apprentis font face aux mêmes problèmes: la carrière change, la vie change, les perspectives changent. Peu importe la voie qu'on emprunte, il y a des problèmes à surmonter.

M. Devinder Shory: Je suis d'accord. J'ai un neveu qui a terminé le programme de machiniste au BCIT, à Vancouver, et qui a changé d'idée aujourd'hui pour une raison ou une autre. Il a terminé sa première année de formation d'apprenti, alors cela fait peut-être partie des moeurs des élèves. Toutefois...

Le président: Vous devrez être bref.

M. Devinder Shory: D'accord. C'est aussi un problème de compétence. Au fédéral, nous croyons que le secteur privé doit faire partie intégrante du processus d'encouragement. Que peut faire le gouvernement fédéral pour encourager le secteur privé à participer?

• (0930)

M. Dan Mills: Quelques programmes fédéraux sont déjà en place. Le gouvernement offre un crédit d'impôt pour les apprentis. Il offre un crédit d'impôt pouvant atteindre 2000 \$ aux employeurs qui embauchent des apprentis. On a souvent parlé aussi de bourses pour encourager les apprentis à terminer leur programme. Vous en avez sans doute entendu parler. On offre une bourse de 1000 \$ à la fin du premier et du deuxième niveau, puis une bourse de 2000 \$ à la toute fin pour un total de 4000 \$. Nous n'avons pas nécessairement de programme similaire pour les employeurs.

Ce que nous disent les employeurs, c'est qu'un crédit d'impôt — et c'est Sarah, je pense, qui a mentionné que les apprentis sont plus susceptibles de terminer leur apprentissage au sein des petites et moyennes entreprises —, ce n'est pas simple pour toutes les entreprises. Les grandes entreprises profitent souvent du crédit d'impôt. Elles ont un comptable, du personnel RH, un service de la paie pour s'en occuper et remplir le formulaire, ce que n'ont pas nécessairement les petites entreprises. De plus, il s'agit d'un crédit, et non d'une bourse, si bien qu'il peut y avoir des difficultés à surmonter.

Pour encourager les employeurs à aller jusqu'au bout du programme, on pourrait, par exemple, leur offrir une subvention lorsqu'ils aident un apprenti à terminer sa formation.

Le président: Merci.

Nous passons à M. Cleary.

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

Je salue tous nos témoins.

Monsieur Thorson, j'ai une question pour vous. Vous avez dit que l'âge moyen d'entrée dans un métier spécialisé est, je pense, de 25 ans. Est-ce exact?

M. Shaun Thorson: C'est ce qu'a révélé l'enquête menée auprès des apprentis en 2007, oui.

M. Ryan Cleary: Est-ce parce que les métiers spécialisés sont une carrière de second choix?

M. Shaun Thorson: À mon avis, c'est parce que les jeunes à la fin du secondaire, et même au début, ne sont pas assez au courant des professions et des cheminements de carrière dans les métiers spécialisés.

M. Ryan Cleary: Est-ce parce qu'en entreprenant des études universitaires ou d'autres études postsecondaires, ils se rendent alors compte que ce n'est pas pour eux, et qu'à l'âge de 25 ans, ils se tournent ensuite vers les métiers spécialisés?

M. Shaun Thorson: Un certain nombre d'élèves entrent directement sur le marché du travail à la fin de leurs études secondaires. Ils choisissent de ne pas entreprendre d'études postsecondaires et d'aller directement travailler. Après un certain temps, ils tentent leur chance du côté des métiers spécialisés.

M. Ryan Cleary: Il s'agit d'une carrière de second choix. Est-ce que qui explique essentiellement que l'âge moyen est de 25 ans?

M. Shaun Thorson: Je ne crois pas que ce soit une carrière de second choix. Je crois que les élèves n'en ont pas suffisamment entendu parler pendant leurs études secondaires. On met vraiment l'accent sur le fait — et nous nous opposons à cette vision sociétale — qu'il faut envoyer nos enfants à l'université. Il faut rééquilibrer la formule à mon avis.

M. Ryan Cleary: L'une de vos premières recommandations vise les élèves de 7^e, 8^e et 9^e année. Met-on l'accent sur les métiers spécialisés pendant ces années?

M. Shaun Thorson: On ne met pas l'accent sur les métiers spécialisés pendant ces années. C'est à une période où on pourrait le faire, car les jeunes qui sont en 7^e, 8^e et 9^e année commencent à penser à ce qu'ils feront plus tard. Je pense qu'il faut commencer à leur présenter des activités très pratiques, qui les amèneront à réfléchir au travail manuel et à mieux connaître les métiers spécialisés.

M. Ryan Cleary: D'accord, j'aimerais soulever deux points.

Premièrement, j'assistais à une cérémonie de remise des diplômes d'études secondaires dans ma circonscription la semaine dernière. L'école compte environ 500 élèves et il y avait 75 diplômés. J'ai observé chacun d'eux monter sur la tribune et recevoir son diplôme. On mentionnait ce qu'ils voulaient faire, devenir ingénieur, aller à l'université, au collège, etc. Sur les 75, il y en a quatre qui se destinaient à un métier spécialisé. C'est un des points que je tenais à souligner.

Deuxièmement, j'ai un fils de 17 ans. J'en ai déjà parlé dans une réunion du comité. Il obtiendra son diplôme en juin. Il veut devenir joueur de hockey. J'espère que son rêve se réalisera, car ce sera essentiellement mon régime de retraite. Toutefois, sa mère et moi l'encourageons beaucoup, et vous venez juste de mentionner cela, à aller à l'université pour qu'il développe son plein potentiel.

Je viens de vous poser une question au sujet de votre recommandation concernant les élèves de 7^e, 8^e et 9^e année, et il me semble que vous ne devriez pas seulement sensibiliser les élèves. Vous devriez sensibiliser aussi les parents, car c'est de là que viennent les stéréotypes négatifs, si je peux m'exprimer ainsi. Je le dis très respectueusement. J'aimerais mieux que mon fils devienne professionnel que plombier, par exemple. Comment lutter contre cela?

● (0935)

M. Shaun Thorson: Oui, je suis tout à fait d'accord avec vous qu'il faut mettre l'accent sur les parents et les conseillers en orientation. Nous devons entrer en contact avec les associations de parents.

Nous devons démontrer quelques faits.

Premièrement, il faut que tous les Canadiens comprennent qu'en ayant une main-d'oeuvre qualifiée diminuée, cela a des répercussions sur l'ensemble de la population. Cela n'a pas des répercussions seulement sur les Canadiens qui travaillent dans un secteur particulier, mais bien sur l'ensemble de la population. Il faut donc encourager les jeunes à songer à ces carrières.

Deuxièmement, il faut trouver une façon de mieux faire valoir que ce sont des carrières très utiles, qu'elles jouent un rôle très important dans l'économie de notre pays, que les gens qui choisissent ces carrières jouent un rôle très utile dans la société. Il faut parler des salaires et des avantages sociaux qui sont rattachés à ces métiers.

Le président: Votre temps est écoulé, monsieur Cleary.

Oui, il est intéressant de savoir que très peu d'élèves ont entendu parler des métiers par leur conseiller en orientation. Si je me souviens bien, il n'y en avait que 14 ou 15 p. 100.

Je me demande si les conseillers en orientation n'ont pas eux-mêmes une très faible connaissance des métiers, s'ils n'ont pas un manque de connaissances pratiques, et qu'en conséquence, ils ne font pas ce qu'il faut pour encourager les élèves à emprunter cette voie. L'un d'entre vous a parlé de 14 p. 100 dans l'enquête, et c'est un pourcentage très bas.

M. Shaun Thorson: Je suis tout à fait d'accord. C'est clair qu'il faut sensibiliser de manière continue les orienteurs et les enseignants qui ne travaillent pas dans ces secteurs d'études. Je répète qu'il s'agit de carrières intéressantes qui aident la société. L'université et le collège conviennent bien à certains étudiants, tandis que les formations d'apprentis sont excellentes pour d'autres.

Le président: Il faut sensibiliser non seulement les parents, mais aussi les orienteurs. Il faut informer tout l'entourage de l'étudiant.

Monsieur Butt.

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

Merci aux trois témoins d'être ici. Les discussions sont très intéressantes.

Il faut mettre l'accent sur la question; il n'y a pas d'autre solution. Je pense que nous avons fait des progrès, mais nous pouvons en faire davantage. Vos commentaires nous sont très utiles.

J'ai parlé au téléphone hier à un représentant de la FIOE, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, concernant la formation d'apprenti d'un électeur. La mère m'a appelé, parce que son fils trouve la situation très pénible. Son fils a terminé tout le programme du collège communautaire pour être apprenti électricien, mais il a du mal à trouver un poste. Nous discutons des raisons qui expliquent ces difficultés.

Je suis député de Mississauga, dans le Grand Toronto. J'ai été surpris d'apprendre qu'on rencontre de telles difficultés, parce que j'entends toujours parler de la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et du besoin de travailleurs. Cette mère m'a appelé pour me dire qu'elle est frustrée, parce que son fils ne trouve pas de poste d'apprenti.

D'après vos connaissances, est-ce là que le bât blesse, ou le problème est-il propre à la région de Toronto? Le même problème se présente-t-il partout au pays? Nous trouvons des gens qui veulent devenir apprentis, mais il n'y a pas de postes pour eux.

J'ai eu une excellente conversation avec une personne de Toronto. Ce qu'elle m'a dit a été très utile pour mon électeur et moi. Toutefois, j'ai trouvé très étrange lorsque j'ai reçu cet appel d'apprendre qu'il n'y a pas de poste pour un jeune de 24 ans qui a réussi tous ses cours.

Le problème est-il courant? Il y a plus de gens qui veulent devenir apprentis qu'il n'y a de postes. S'agit-il d'un problème national, ou se limite-t-il à Toronto?

Le président: Monsieur Mills, puis les autres témoins s'ils le souhaitent.

M. Dan Mills: Je dois faire deux commentaires.

Au Nouveau-Brunswick, nous constatons que les gens s'intéressent beaucoup à ce que j'appelle les métiers populaires. Si je vous demande de nommer cinq métiers, vous allez sans doute dire charpentier, plombier, électricien, peut-être mécanicien automobile et un autre. Vous allez sans doute en nommer trois ou quatre sans hésiter. Il en va de même pour le reste de la société.

Les jeunes, les parents et le personnel des écoles disent tous qu'il faut apprendre un des quatre métiers. Mais il y a en fait 55 métiers dans le programme du Sceau rouge. Si on examine les possibilités qu'offrent les divers territoires et provinces, on constate qu'il y a 200 métiers différents partout au pays.

Tout d'abord, c'est qu'il ne manque peut-être pas d'électriciens, mais plutôt des techniciens en instrumentation, des feronniers, des briqueteurs, des spécialistes de l'isolation thermique ou des soudeurs. Il y a toute une gamme de métiers que les gens ne connaissent pas nécessairement bien.

Ensuite, même s'il y a une demande, nous ne pouvons pas lier la formation d'apprenti avec un poste. Partout au pays, nous devons trouver une meilleure façon de placer les apprentis.

Il y a présentement une option en Ontario. Le site Internet apprenticesearch.com aide les apprentis et les employeurs à prendre

contact. Les apprentis peuvent indiquer qu'ils sont disponibles, afficher leur CV, etc. Les employeurs peuvent consulter le site, trouver des travailleurs et afficher des offres d'emploi.

La question comporte deux aspects. Tout d'abord, la demande ne se trouve peut-être pas dans les trois ou quatre métiers les plus connus, mais dans les 50 autres. Ensuite, nous avons peut-être du mal à lier les occasions d'emploi et les apprentis.

• (0940)

Le président: D'autres commentaires?

Mme Sarah Watts-Rynard: Oui.

Concernant les pénuries de travailleurs qualifiés, je pense que bien des employeurs préfèrent de loin engager un compagnon d'apprentissage plutôt qu'un apprenti. Ça constitue un autre problème. C'est pourquoi il importe selon moi de continuer à sensibiliser les employeurs.

Nous avons constaté que la formation d'apprenti est avantageuse pour les affaires. Nos études qui portent sur 21 métiers partout au pays indiquent que chaque dollar investi par l'employeur a un rendement moyen de 1,47 \$. Ce n'est pas tous les employeurs qui le savent.

Pour les métiers spécialisés, même si seulement environ 19 p. 100 des employeurs participent aux programmes d'apprentissage, ils disent presque tous qu'ils connaissent une pénurie de travailleurs ou qu'ils en prévoient une. Nous devons sensibiliser les employeurs pour combler cette lacune et les encourager à former des apprentis. Les employeurs sont peut-être aux prises avec des pénuries, mais ils préfèrent engager un apprenti en fin de formation ou un compagnon d'apprentissage, plutôt qu'une personne qui vient de terminer ses études.

Le président: Monsieur Butt, votre temps est écoulé. Je suis certain que vous avez d'autres questions, mais nous allons sans doute les garder pour le deuxième groupe de témoins.

Monsieur Cuzner. Nous allons sans doute mettre fin à cette partie de la séance après votre intervention.

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

Merci de votre aide dans notre étude.

Je présume que, si les apprentis plus âgés abandonnent parfois les programmes de formation, c'est à cause du retard des chèques d'assurance-emploi qui créent une interruption dans les revenus. En 2004, l'objectif de remettre un chèque d'assurance-emploi dans les 21 jours était atteint 80 p. 100 du temps. De nos jours, la norme est passée à 28 jours et est respectée dans seulement 30 p. 100 des cas, selon les données de Service Canada. Ce retard a sûrement des conséquences pour les apprentis.

Pensez-vous que c'est en partie pourquoi il y a un tel niveau d'abandon chez les apprentis plus âgés? Puis-je obtenir vos commentaires là-dessus?

Mme Sarah Watts-Rynard: C'est clair que c'est un problème. On nous parle souvent de problèmes liés à l'assurance-emploi. Nous comprenons que ces gens ont d'autres responsabilités concernant la famille, l'hypothèque, les paiements pour la voiture. Ces apprentis n'ont pas les moyens de suivre leurs formations sans bénéficier de l'assurance-emploi. Des apprentis doivent suivre leurs formations au complet sans recevoir un seul chèque. Les retards constituent un grand défi et n'encouragent pas les apprentis à passer au prochain niveau de formation, car ils ne sont pas certains de recevoir des prestations durant ce temps.

● (0945)

M. Rodger Cuzner: C'est sans doute possible de gérer la question. Si la personne va suivre une formation à partir du 15 décembre, il faut se préparer en conséquence.

M. Dan Mills: Je pense que vous avez raison. Les questions d'assurance-emploi constituent le principal problème que soulèvent les apprentis partout au pays. C'est un ensemble de facteurs. Les apprentis ne savent pas forcément quelles démarches ils doivent entreprendre. Il y a des retards, parce que les employeurs se trompent parfois de formulaires. Je pense que vous avez raison concernant les 21 jours. L'assurance-emploi est sans doute le principal problème des apprentis.

M. Rodger Cuzner: Y a-t-il d'autres facteurs?

M. Shaun Thorson: J'ai recommandé d'examiner la possibilité d'offrir une formation qui se déroule en même temps dans le milieu de travail et dans l'établissement d'enseignement. Dans la plupart des régions de nos jours, les gens sont formés environ 10 mois en milieu de travail avant de suivre 2 mois de formation en établissement. Un enseignant suisse m'a dit que, dans bien des cas, les apprentis dans son pays passent quatre jours en milieu de travail, puis un sur les bancs d'école. Grâce à cette méthode, la formation en milieu de travail et en établissement est liée aux tâches et aux responsabilités. C'est aussi garanti que les deux types de formations ont lieu. Les apprentis ne peuvent pas simplement suivre toute la formation en milieu de travail avant de retourner à l'établissement d'enseignement. Les collèges communautaires et les systèmes d'apprentissage subiraient d'importantes conséquences dans une telle éventualité. Les employeurs seraient également forcés d'adapter les horaires.

M. Rodger Cuzner: Chacun de vous a présenté une recommandation pour améliorer l'harmonisation. Pouvez-vous me donner vos suggestions? Quel rôle le gouvernement fédéral doit-il jouer, selon vous? Pouvons-nous en faire plus? Je sais très bien que c'est une compétence provinciale, mais le problème concerne tout le pays. Quels sont les obstacles? À votre avis, quel rôle le gouvernement fédéral peut-il jouer pour améliorer l'harmonisation?

Le président: Ce sera la dernière question de M. Cuzner, mais prenez le temps nécessaire pour répondre.

Mme Sarah Watts-Rynard: Je parlerais tout d'abord de la définition de la mobilité des travailleurs sur le plan national. Certaines discussions que nous avons eues avec les gens de RHDCC et du programme de mobilité indiquent que nous concentrons nos efforts sur la mobilité des travailleurs qualifiés, pas sur celle des apprentis ou des étudiants à l'université ou au collège. La reconnaissance des acquis est difficile, mais il y a des conséquences économiques pour les programmes d'apprentissage. Les autorités de diverses régions prennent d'excellentes mesures concernant l'évaluation des acquis et comprennent la réalité des apprentis. Mais ces

derniers, les employeurs et d'autres intéressés ne sont pas forcément au courant. C'est pourquoi nous devons élargir la définition de la mobilité des travailleurs. Nous devons unir nos efforts, comprendre comment on s'y prend dans certaines régions et connaître les meilleures pratiques employées dans différents établissements d'enseignement pour certains métiers. Je pense que toutes nos organisations pourront mieux communiquer l'information aux apprentis et aux employeurs. Nous recevons 300 appels par mois d'employeurs ou d'apprentis qui nous posent des questions à ce chapitre.

Le président: Merci. Les discussions sont très intéressantes ce matin.

Monsieur McColeman, puis monsieur Lapointe.

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

Monsieur Thorson, vous avez parlé d'une étude de 2004-2005 réalisée par Ipsos Reid. Le président a dit que les orienteurs ne recommandent les métiers spécialisés qu'à 14 p. 100 des jeunes. Nous sommes sept ans plus tard. Sur quoi vous êtes-vous concentrés pour améliorer les données?

● (0950)

M. Shaun Thorson: À bien des niveaux dans les provinces et les territoires, nous avons des programmes structurés pour que les enseignants puissent entrer en contact avec les employeurs. Nous aidons les enseignants et les orienteurs à comprendre en quoi consistent ces métiers et quels sont les parcours de carrière.

Il ne s'agit pas d'une mesure globale à Compétences Canada, mais un certain nombre de nos bureaux ont élaboré des programmes. C'est bon pour la sensibilisation à ces métiers, qui sont plus visibles.

Nos compétitions nationales sont maintenant davantage axées sur l'expérience des visiteurs. Au départ, nous avons mis l'accent sur l'expérience des pairs qui compétitionnent partout au pays.

Le principe demeure, mais nous mettons désormais l'accent sur l'expérience des visiteurs, sur les enseignants et les orienteurs et sur les parents et les jeunes qui assistent aux compétitions. Nous sommes en mesure d'offrir des expériences sensorielles plus interactives et plus d'information sur les parcours de carrière pour que les gens comprennent mieux ce que sont les métiers spécialisés et la technologie.

M. Phil McColeman: Si je vous ai bien compris, il faut concentrer nos efforts sur les autorités provinciales qui établissent les programmes. Comme vous l'avez dit, nous devons informer les jeunes de la 6^e, 7^e et 8^e années. Lorsque j'étais jeune, les garçons suivaient un cours hebdomadaire de technologie à une autre école, et les filles suivaient un cours d'économie familiale. Je sais que ce n'est plus politiquement correct. Nous devons peut-être apporter des changements, mais quelles sont les mesures prises par les provinces, concernant les programmes pour encourager les gens à examiner les métiers spécialisés dès le plus jeune âge.

Nous sommes un gouvernement fédéral et nous avons peut-être un rôle à jouer, mais je m'intéresse surtout au vôtre. Que font les organisations nationales pour encourager les jeunes?

Le président: Ce sera votre dernière question, monsieur McColeman.

Monsieur Thorson.

M. Shaun Thorson: Je précise simplement que nous n'excluons pas l'école secondaire lorsque nous parlons des programmes pour les 7^e, 8^e et 9^e années. Nous devons continuer de mettre de l'avant la formation professionnelle et l'enseignement technique à l'école secondaire, mais il faut commencer aux 7^e, 8^e et 9^e années.

Pour répondre à votre question, je vais prendre l'exemple de l'Ontario. Il y a des compétitions pour les étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire chaque année, mais une journée est aussi consacrée aux étudiants de l'école secondaire de premier cycle. Ces derniers peuvent participer aux compétitions, même si le niveau de difficulté n'est pas aussi élevé que pour les étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire. Cette expérience leur permet de mieux comprendre ce qu'impliquent les métiers spécialisés.

La formule à Terre-Neuve-et-Labrador est semblable. On informe les jeunes des 7^e, 8^e et 9^e années. Bon nombre d'entre eux continuent leurs études pour participer aux compétitions aux niveaux secondaire et postsecondaire. On prend contact avec les étudiants plus jeunes, qui poursuivent leurs études.

Le président: Merci.

Monsieur Lapointe.

[Français]

M. François Lapointe (Montmagny—L'Islet—Kamouraska—Rivière-du-Loup, NPD): Merci, monsieur le président.

Le comité a observé que le manque de travailleurs qualifiés dans de très nombreuses régions du Canada était énorme. On peut prévoir que cette situation entraînera des pertes pour certaines industries, de l'ordre de milliards de dollars. Il y aura donc probablement des pertes de l'ordre de centaines de millions de dollars pour le Trésor public.

Le Forum canadien sur l'apprentissage a indiqué, dans un mémoire, qu'il fallait une stratégie nationale de soutien au développement de la prochaine génération de gens de métier. Le Forum canadien sur l'apprentissage a notamment pour mission d'exercer une influence sur les stratégies d'apprentissage pancanadiennes par l'entremise de la recherche, de la discussion et de la collaboration. Je crois qu'on tombe clairement dans ce mandat, dans ce besoin critique d'arriver à des solutions et à des résultats pour combler le manque criant de travailleurs qualifiés.

Madame Watts-Rynard et monsieur Mills, comment peut-on justifier que le gouvernement actuel réduise son soutien au Forum canadien sur l'apprentissage? Cela a-t-il été justifié?

• (0955)

[Traduction]

Mme Sarah Watts-Rynard: Pour ce qui est de la fin du programme fédéral des conseils sectoriels, RHDCC a fait l'objet d'un examen stratégique et de réductions budgétaires. Le Forum canadien de l'apprentissage n'est pas concerné en particulier. Nous obtenons simplement nos fonds par ce mécanisme. Nous sommes victimes des circonstances, sans être visés directement en ce qui a trait aux compressions.

[Français]

M. François Lapointe: Vous avez été victimes des compressions en recherche-développement. Est-ce bien ce que je dois comprendre?

[Traduction]

Mme Sarah Watts-Rynard: Les conseils sectoriels sont menés par les industries qui examinent les questions de développement des ressources humaines dans certains secteurs de l'économie. Nous

sommes une organisation intersectorielle par nature, mais c'était considéré comme une source de financement commode pour nos activités. La fin du programme constitue une perte pour nous.

[Français]

M. François Lapointe: N'est-ce pas un des pires moments pour imposer des compressions dans ce programme, alors qu'on fait face à la pire crise de ressources humaines que le Canada ait jamais connue? N'est-ce pas le pire endroit où épargner quelques dizaines de millions de dollars?

[Traduction]

Mme Sarah Watts-Rynard: Je dirais qu'il n'est pas judicieux de supprimer tout le programme pour effectuer des compressions.

[Français]

M. François Lapointe: Merci.

Monsieur Mills, qu'en dites-vous?

[Traduction]

Le président: Sur ce, nous allons mettre un terme aux discussions.

[Français]

M. Dan Mills: Je pense qu'il faudrait poser cette question au gouvernement fédéral. Toutefois, je sais que Mme Watts-Rynard peut vous fournir plus d'information.

Par ailleurs, je pense que la plupart des provinces et territoires sont maintenant membres du Forum canadien sur l'apprentissage et qu'ils l'appuient réellement.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup. Comme le temps alloué a été dépassé, nous allons prendre une pause plus courte avant d'entendre le deuxième groupe de témoins.

Merci beaucoup de vos commentaires. La séance est suspendue.

• (0955)

_____ (Pause) _____

• (1000)

Le président: Je demanderais aux députés et au nouveau groupe de témoins de prendre place. Nous devons rattraper le temps perdu.

Nous accueillons aujourd'hui Mark Douglas, directeur général, Politique et normes, ministère de l'Entreprise et de l'Enseignement postsecondaire, gouvernement de l'Alberta; Raymond E. Massey, président, Apprenticeship and Industry Training Board; et bien sûr, M. Mills, gouvernement du Nouveau-Brunswick, qui faisait aussi partie du premier groupe. Bienvenue dans le deuxième groupe.

Nous allons maintenant entendre les exposés, puis nous poserons des questions. La séance prendra fin à 10 h 45, sauf si nous sommes interrompus.

M. Dan Mills (directeur, Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle, Ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail, Gouvernement du Nouveau-Brunswick): Merci, monsieur le président. Je parle maintenant au nom du gouvernement du Nouveau-Brunswick. J'ai laissé ici des copies de mon exposé en français et en anglais.

Mon mémoire s'intitule *Connaître plus que cinq métiers: l'Apprentissage au Nouveau-Brunswick*. Nous parlons du nombre de métiers que la population peut nommer en général. Malheureusement, le Programme d'apprentissage est un des secrets les mieux gardés du Nouveau-Brunswick. Non seulement les membres du grand public ne connaissent pas les différents moyens d'adhérer au Programme d'apprentissage, mais la plupart sont incapables de citer plus de cinq métiers. Lorsque nous disons aux gens qu'il y a plus de 72 métiers au Nouveau-Brunswick, ils sont toujours très étonnés. Il est donc essentiel d'accroître la visibilité des programmes d'apprentissage professionnel et de les rendre plus attrayants, particulièrement pour les jeunes du Nouveau-Brunswick.

Les mythes relatifs au travail dans les métiers doivent être réfutés et la culture du travail dans les métiers doit être modifiée afin d'attirer des travailleurs aux intérêts diversifiés. Les étudiants ayant des résultats élevés, les filles et les femmes, les membres des Premières nations et les diplômés universitaires qui sont sous-employés ou sans emploi, tous devraient être encouragés à envisager les métiers spécialisés.

Au Nouveau-Brunswick, nous sommes conscients que ces changements doivent survenir de la maternelle à la 12^e année. En raison de la réduction ou de l'élimination des ateliers techniques dans plusieurs écoles, il est prioritaire non seulement de parler aux jeunes des différents métiers, mais également de les inciter à toucher aux outils. Nous avons établi des partenariats avec des écoles secondaires afin de faciliter une expérience d'éducation coopérative pour les étudiants et d'organiser des salons des métiers en collaboration avec l'industrie, où les étudiants peuvent participer aux expériences pratiques.

Pour changer les attitudes envers les métiers, il faut inclure les parents et les personnes qui orientent le choix de carrière des étudiants. Les études académiques démontrent que les parents, les enseignants et les conseillers en orientation sont influencés par les conceptions erronées au sujet des métiers et tendent à éloigner les étudiants du secondaire des métiers spécialisés pour les orienter plutôt vers les études universitaires et les professions et les métiers intellectuels.

• (1005)

[Français]

En partenariat avec la Direction des questions féminines, le Nouveau-Brunswick organise des salons des métiers dans les écoles secondaires de la province, où sont invités les parents, les conseillers en orientation, les étudiantes et les femmes de métiers qui, bénévolement, servent de modèles pour les étudiants. Les filles peuvent essayer des outils, souvent pour la première fois de leur vie, dans des stations spécialement montées. Nous devons continuer à exposer les étudiants aux métiers, mais à plus grande échelle.

[Traduction]

Vous vous souviendrez que pendant les années 1990, les gouvernements ont commencé à mettre sur pied l'autoroute de l'information dans le but de créer une économie basée sur le savoir et l'information. Un rapport de 1996 intitulé *La société canadienne à l'ère de l'information: Pour entrer de plain-pied dans le XXI^e siècle* contenait des recommandations pour aider le Canada à atteindre cet objectif avec la promesse de la création d'une nouvelle société qui répondrait aux besoins économiques, sociaux et culturels de tous les citoyens.

Plusieurs années plus tard, nous vivons dans une communauté mondiale branchée. Les ordinateurs et les technologies de l'information ont changé la façon dont nous travaillons...

Le président: Monsieur Mills, je dois vous interrompre.

La sonnerie se fait entendre pour un vote en Chambre. Nous ne l'entendons pas ici, mais le voyant clignote. La greffière vient de m'aviser que la sonnerie retentit et que le vote aura lieu à 10 h 34. Nous ne pouvons pas poursuivre sans le consentement du comité.

Nous sommes assez loin de la Chambre, et c'est quelque peu problématique. Nous devons sans doute partir au plus tard à 10 h 15. Les députés sont-ils unanimes pour continuer jusqu'à 10 h 15, ou est-ce trop tard? C'est trop tard.

Nous ne voulons pas manquer le vote. C'est un conflit d'horaires malheureux. Nous reporterions le vote si nous le pouvions. Mais nous sommes assez loin de la Chambre, et nous devons aller voter.

Je dois simplement savoir si nous suspendons la séance ou si nous ajournons les travaux. Je pense que nous allons sans doute ajourner les travaux sans entendre les témoignages. Lorsque nous aurons reçu les mémoires, nous allons peut-être essayer d'organiser une vidéoconférence. C'est plus sage de mettre fin à la séance maintenant.

La séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

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

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

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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