



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 023 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 13 mai 2014

—
Président

M. Phil McColeman

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

Le mardi 13 mai 2014

•(0845)

[Traduction]

Le président (M. Phil McColeman (Brant, PCC)): Je déclare la séance ouverte.

J'aimerais d'abord souhaiter la bienvenue aux témoins. Je vais vous présenter dans quelques instants.

Il reste encore à traiter le projet de loi C-31, que nous étudions, si vous vous en souvenez, à la fin de la dernière réunion. Nous avons été interrompus par des votes, et il avait fallu ajourner la réunion rapidement. Nous traitons, je crois, une motion concernant le comité des finances.

Je vois que Mme McLeod souhaite prendre la parole.

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Je vais parler du libellé, mais comme nous l'avons entendu des témoins, je pense qu'on peut faire des changements positifs qui, je l'espère, recevront l'appui de tous les partis.

Je propose:

Que, suite à son examen de l'objet des articles 242 à 251, 371 à 374 et 483 à 486 du projet de loi C-31, le comité fasse parvenir une lettre au président du Comité permanent des finances pour l'informer que le Comité n'a aucun amendement à suggérer.

Le président: Une motion a été présentée. Souhaitez-vous en débattre?

Madame Sims.

Mme Jinny Jogindera Sims (Newton—Delta-Nord, NPD): Cette motion n'empêche pas que d'autres motions puissent être présentées dans d'autres comités ou par d'autres moyens, n'est-ce pas?

Le président: Non. Cette motion signifie uniquement que le comité a examiné les articles qui le concernent.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci monsieur le président. Je voulais simplement le confirmer.

Le président: Je suppose que nous allons le recevoir comme ça.

D'autres observations?

(La motion est adoptée.)

Le président: En ma qualité de président, je vais envoyer la lettre au comité des finances. Nous enchaînons maintenant avec l'ordre du jour.

Alors, bonjour à tous. Il s'agit de la 23^e séance du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Aujourd'hui, mardi 13 mai 2014, nous poursuivons notre étude sur le renouvellement des ententes sur le développement du marché du travail, appelées également les EDMT.

Pendant la première heure, nous entendrons les témoins du Congrès du travail du Canada et de l'Institut de recherche en politiques publiques. Comparaisent en personne Mme Barbara Byers, secrétaire-trésorière du Congrès du travail du Canada, et M. Mike Luff, chercheur principal, politiques sociales et économiques, Congrès du travail du Canada.

Et par vidéoconférence, de Montréal, M. Tyler Meredith, directeur de recherche, de l'Institut de recherche en politiques publiques.

Je crois savoir que vous nous entendez, mais que vous ne pouvez pas nous voir. C'est bien ça?

M. Tyler Meredith (directeur de recherche, Institut de recherche en politiques publiques): Oui, c'est exact.

Le président: Nous devrions pouvoir nous arranger. Si vous pouvez résoudre le problème de votre côté, vous pourrez voir le comité à l'écran.

Commençons par le Congrès du travail du Canada. Je ne sais pas exactement quel témoin souhaite commencer.

Madame Byers, la parole est à vous.

Mme Barbara Byers (secrétaire-trésorière, Congrès du travail du Canada): Je me charge de l'exposé, puis M. Luff se joindra à moi pour répondre à vos questions.

[Français]

Bonjour à tous.

[Traduction]

Nous sommes heureux d'être ici.

Au nom des 3,3 millions de membres du Congrès du travail du Canada, nous vous remercions de nous avoir invités à commenter le renouvellement des ententes sur le développement du marché du travail. Nous aimerons présenter quatre recommandations.

Premièrement, il nous faut collecter de meilleures données sur le marché du travail. Les politiques publiques doivent être fondées sur des preuves tangibles, pas sur des affirmations anecdotiques voulant qu'il y ait une pénurie générale de main-d'oeuvre. En effet, un nombre croissant d'études donnent à penser que ces affirmations sont grossièrement exagérées. De plus, selon le dernier sondage sur les postes vacants de Statistique Canada, on compte 6,7 Canadiens au chômage pour chaque poste à pourvoir. Si l'on tient compte des Canadiens sous-employés, ce rapport est plus de deux fois plus élevé.

En clair, le problème, ce n'est pas la pénurie de travailleurs, c'est la pénurie de bons emplois. Cela étant dit, il ne fait aucun doute que des pénuries se font sentir dans certaines occupations et régions spécifiques. Toutefois, il est très difficile d'obtenir des données détaillées sur ces postes vacants. L'enquête de Statistique Canada sur les postes vacants, c'est bien, mais elle ne ventile pas les données par profession, sans compter le manque de détails à l'échelle locale et régionale. Nous recommandons que le gouvernement fédéral augmente le budget de Statistique Canada pour que l'organisme puisse fournir des données plus détaillées sur le marché du travail.

Deuxièmement, il faut mettre l'accent sur les partenariats. La Subvention canadienne pour l'emploi montre que des mesures unilatérales se traduisent par la confusion, le conflit et des programmes mal conçus. En revanche, des études montrent que les programmes sur le marché du travail sont plus efficaces et équitables quand les principales parties prenantes contribuent à leur élaboration.

Au moyen des négociations collectives, des fonds pour la formation sectorielle et des programmes d'apprentissage pour un éventail de métiers spécialisés, le mouvement syndical joue un rôle essentiel dans la formation. Les programmes de formation doivent mettre en adéquation les compétences et les emplois, mais les travailleurs veulent plus que de simples compétences propres à l'entreprise. Ils veulent une formation générale qui permet d'acquérir un large éventail de compétences, y compris de meilleures connaissances et une mise à niveau de leurs compétences essentielles. Ils veulent également se faire décerner un titre ou un certificat pour que leurs compétences soient reconnues dans le marché du travail au sens large.

Nous recommandons de mettre en place de nouvelles EDMT. Le gouvernement fédéral et chaque province et territoire devraient être tenus d'établir un forum où seraient représentées les principales parties prenantes du marché du travail, y compris l'État, les syndicats, le patronat, les établissements d'enseignement et les organismes communautaires.

Troisièmement, nous recommandons d'élargir l'accès aux programmes relatifs aux EDMT. Les deux derniers rapports d'évaluation de l'assurance-emploi nous renseignent sur l'efficacité des programmes relatifs aux EDMT. Ces évaluations montrent que les programmes de développement des compétences sont très efficaces. Ces programmes consistent en une formation à long terme, ce qui permet souvent d'obtenir un titre. Selon les évaluations, ces programmes de développement des compétences se traduisent par une augmentation de l'emploi, de sa durée, et des revenus que touchent les travailleurs à la fois à court et moyen terme.

C'est une bonne nouvelle. L'objectif des EDMT ne doit pas être de précipiter les travailleurs vers un emploi, quel qu'il soit, le plus rapidement possible. Ces programmes doivent avoir pour objectif d'aider les travailleurs à obtenir les compétences dont ils ont besoin pour améliorer leur employabilité à long terme et leurs chances d'obtenir un emploi bien rémunéré.

Aujourd'hui, plus de 1,3 million de Canadiens sont sans emploi. Toutefois, moins de 40 % d'entre eux sont admissibles à l'assurance-emploi. Avec les programmes relatifs aux EDMT, trop de Canadiens sont laissés pour compte.

Nous recommandons que le gouvernement fédéral élargisse l'admissibilité à ces programmes en fixant le seuil d'admissibilité national à 360 heures pour que les travailleurs au chômage et sous-employés puissent obtenir une formation. De plus, nous recommandons que les prestations de revenu de la partie I de l'assurance-emploi puissent être perçues pendant toute la durée des programmes de formation. Les gens ont besoin de subvenir à leurs besoins, même quand ils participent à un programme de formation à long terme.

Quatrièmement, nous recommandons d'investir davantage dans la formation. L'OCDE a souvent fait remarquer que, sur le plan des investissements publics dans le marché du travail, le Canada fait piètre figure. Il nous faut de véritables investissements dans la formation, pas des transferts d'argent d'un organisme à un autre, comme le fait le gouvernement fédéral avec la Subvention canadienne pour l'emploi.

Élargir l'admissibilité aux programmes et son financement ne grèverait pas les budgets de l'État. On puiserait l'argent dans le compte courant de l'assurance-emploi, dans lequel sont versées les cotisations des travailleurs et des employeurs. À l'heure actuelle, on ne profite pas au maximum des sommes disponibles pour les EDMT. Selon la Loi sur l'assurance-emploi, on peut consacrer jusqu'à 4,4 milliards de dollars aux programmes des EDMT chaque année. Toutefois, seuls 2 milliards de dollars sont utilisés à cette fin. De plus, on prévoit que le compte de l'assurance-emploi enregistrera un excédent de 3,8 milliards de dollars cette année et des excédents importants dans les années à venir. Il n'est pas logique qu'on ne profite pas au maximum de ces fonds, alors que le compte de l'assurance-emploi enregistre des excédents et que des Canadiens au chômage ont besoin de mettre leurs compétences à niveau. Plutôt que de geler ou réduire les cotisations d'assurance-emploi, nous recommandons que les excédents permettent d'élargir l'admissibilité aux programmes de formation.

Encore une fois, je vous remercie de cette invitation. Je serai heureuse de répondre à vos questions et d'entendre votre avis sur nos recommandations.

• (0855)

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à M. Meredith, qui représente l'Institut de recherche en politiques publiques.

Monsieur, la parole est à vous. Nous vous voyons.

M. Tyler Meredith: Oui, je vous vois également. Merci beaucoup, monsieur le président.

Bonjour. Je m'appelle Tyler Meredith et je suis directeur de recherche à l'Institut de recherche en politiques publiques à Montréal. J'y supervise la recherche dans le domaine des compétences, des politiques relatives au marché du travail, des pensions et des retraites.

J'aimerais aborder brièvement trois questions qui, je crois, sont essentielles pour l'examen que vous faites des EDMT. Il y a d'autres aspects que nous pourrions aborder, dont certains ont été évoqués par Barbara.

Il est important de souligner que les EDMT représentent le principal outil employé par le gouvernement fédéral pour façonner sa collaboration avec les provinces et territoires sur l'élaboration des politiques de marché du travail au Canada. C'est très important.

Les trois questions que je voudrais aborder sont les suivantes: premièrement, améliorer la qualité des données et de la recherche sur les mesures efficaces; deuxièmement, améliorer la collaboration sur les politiques de marché du travail entre les administrations; et troisièmement, mieux appuyer les travailleurs avant qu'ils ne perdent leur emploi.

Le défi le plus important dans les politiques de marché du travail au Canada est sans aucun doute l'accès à une information sur les marchés du travail qui soit fiable, détaillée et fournie en temps opportun. Bien que des améliorations aient été faites depuis le rapport du comité consultatif en 2009-2010, y compris la création de l'enquête sur les postes vacants et l'intégration des données sur les impôts, les recensements et le marché du travail, notre système d'IMT comporte toujours certaines lacunes. Votre comité est sans doute conscient de ces défis. L'heure étant au renouvellement des EDMT, nous avons une belle occasion de repenser et de moderniser notre système d'IMT avec l'aide des provinces et territoires.

Pour améliorer l'IMT, il faudra apporter un certain nombre de changements, à la fois au sein et à l'extérieur des EDMT. Il faudra notamment développer et redynamiser les relations sectorielles avec les employeurs, collecter avec plus de fidélité les données relatives aux programmes dans les provinces, renouveler le financement accordé au sondage des employés et ceux sur le milieu de travail et améliorer notre connaissance des IMT à l'échelle locale et régionale. Finalement, il faut investir dans les initiatives locales qui permettent de tirer profit des IMT pour la planification de la main-d'oeuvre à long terme, en collaboration avec les provinces, les territoires et les fournisseurs de services locaux.

Pour EDSC, il est également important que les EDMT prévoient une meilleure cohérence entre les interventions et les résultats pour que nous sachions, en d'autres termes, quelles mesures sont efficaces. Pendant plusieurs années, le ministère s'est servi de données administratives pour évaluer les résultats à long terme qu'ont obtenu les bénéficiaires de PEMs. C'est un sujet qui est traité de plus en plus dans les publications internationales, et je soutiendrais qu'il est essentiel pour les EDMT de prévoir des mécanismes pour les provinces et territoires d'adapter leurs programmes à la lumière de cette information.

À propos de la conception des programmes, je dirais simplement que les quelques preuves dont nous disposons donnent à penser que les investissements en développement des compétences sont de loin le moyen le plus efficace d'augmenter les revenus à long terme et de réduire les risques de chômage. Pour bien des groupes vulnérables, la clé d'un emploi sûr, c'est l'augmentation du niveau de scolarité et l'acquisition de compétences officielles.

Ma deuxième remarque porte sur la collaboration et la coordination limitée entre le gouvernement fédéral et ses partenaires provinciaux. Pour diverses raisons, depuis la création des EDMT dans les années 1990, les politiques et les transferts ont été convenus entre le gouvernement fédéral et chaque province ou territoire. Bien que la méthode bilatérale ne soit pas propre aux politiques de marché du travail, elle nous a quand même empêchés de nous adapter à des préoccupations qui se sont fait sentir à l'échelle nationale.

Les faibles caractéristiques institutionnelles du Forum des ministres du marché du travail ont entravé l'échange de connaissances et la collaboration entre les provinces sur le développement des programmes. Il y a peu d'incitatifs pour appuyer les travailleurs dont la voie pourrait les amener au-delà des frontières de leur province ou territoire. Il est essentiel que les EDMT permettent de réformer la gouvernance, de façon à reléguer les stratégies bilatérales et de

promouvoir un forum pancanadien actif dans les domaines de la planification, de l'établissement des priorités et de la collaboration et de l'expérimentation intergouvernementale.

Ma dernière remarque porte sur le besoin d'élargir la politique fédérale sur le long terme. À l'heure actuelle, elle est exclusivement centrée, par l'intermédiaire du Programme d'assurance-emploi, sur la formation et les besoins de réinsertion des Canadiens une fois au chômage. À cet égard, je crois que la subvention canadienne pour l'emploi représente éventuellement une rupture importante d'avec la politique, car elle reconnaît le besoin pour les entreprises de financer la formation et d'aider les employés à acquérir plus de compétences, sans oublier les Canadiens qui sont sans emploi.

Des investissements publics de grande ampleur étant déjà faits dans l'instruction traditionnelle pour ceux qui ont entre 0 et 25 ans, le Canada doit mettre en place un système qui permette aux Canadiens de mettre à niveau leurs compétences plus tard dans la vie, de préférence avant qu'ils ne perdent leur emploi.

● (0900)

Si les employeurs sont incapables ou refusent de faire des investissements dans leurs propres lieux de travail, des mesures doivent être en place pour compenser les travailleurs pour les coûts et le temps nécessaires à la mise à niveau de leurs compétences.

La prochaine génération d'EDMT entrera en vigueur au cours des 10 prochaines années. Le marché du travail canadien subira des changements profonds à mesure que ralentit la croissance de la main-d'oeuvre et que les baby-boomers prennent leur retraite. Pour s'adapter à cette nouvelle donne, il faudra investir davantage dans le développement des compétences et mettre en place des programmes et des IMT plus efficaces.

Je pourrais commenter d'autres aspects, mais vu le temps qui m'est imparti, je pense qu'il vaut mieux attendre la suite de notre discussion.

Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître.

Le président: Merci, monsieur Meredith.

Les députés auront maintenant l'occasion de vous poser des questions. Ils auront cinq minutes chacun.

Madame Sims.

Mme Jinny Jogindera Sims: Permettez-moi de féliciter Barb Byers pour sa récente élection au poste de secrétaire-trésorière du Congrès du travail canadien. Bienvenue à notre comité.

Comme vous le savez, au cours de la dernière année, la subvention canadienne pour l'emploi a fait polémique, son administration a été décidée avant même que des consultations dignes de ce nom n'aient lieu. Toutes les provinces ont rejeté l'approche du gouvernement fédéral, et il a fallu des mois pour conclure des accords individuels, une province à la fois. On a perdu beaucoup de temps.

Pensez-vous qu'il nous faut une approche différente relativement aux EDMT?

Mme Barbara Byers: Oui, absolument. Je travaille dans ce domaine depuis longtemps, et à mon avis il nous faut des forums des parties prenantes du marché du travail.

En ce qui concerne la subvention canadienne pour l'emploi, je pense que nous aurions pu éviter bien des problèmes si les provinces et territoires avaient été consultés, mais également les syndicats, le patronat et les organismes communautaires. Ils ne devraient pas tellement discuter d'un lieu de travail en particulier mais d'une politique nationale pour l'emploi. Ces politiques existent à l'échelle provinciale et territoriale, d'où le besoin d'en avoir une à l'échelle fédérale, mais il y a une façon de faire. On ne peut pas imposer cette politique par décret.

Mme Jinny Jogindera Sims: Comme vous l'avez mentionné, le recours à l'assurance-emploi a atteint un plancher historique.

Mme Barbara Byers: Oui.

Mme Jinny Jogindera Sims: Seuls quatre Canadiens au chômage sur 10 y sont admissibles, malgré l'excédent qui ne cesse de croître, comme vous le savez.

Seuls ceux qui touchent des prestations d'assurance-emploi peuvent bénéficier d'une formation, ce qui est très restrictif. Quelles sont les conséquences d'un accès si limité à la formation, surtout pour les Canadiens qui cherchent des perspectives d'emploi à long terme? Comment pourrions-nous améliorer l'accès à la formation?

Vous avez fait quelques propositions. Peut-être que vous pourriez les développer.

Mme Barbara Byers: Bien sûr.

Nous avons recommandé que le seuil d'accès à la formation pour ceux qui sont admissibles à l'assurance-emploi soit fixé à 360 heures. Cela fait des années que le Congrès du travail du Canada ne cesse de le répéter.

Il faut s'assurer que ceux qui suivent une formation à long terme soient admissibles à l'assurance-emploi jusqu'à la fin de cette formation. À notre avis, s'ils continuent à suivre leur programme de formation, ils devraient pouvoir bénéficier de l'assurance-emploi. Au final, nous avons besoin de pouvoir payer les emplettes, le loyer, ce genre de choses. Il est inadmissible que l'appui dont on bénéficierait nous soit retiré.

J'ai appris ce matin que ma province d'origine, la Saskatchewan, dispose de ce type de mesures. Si quelqu'un suit une formation et perd son assurance-emploi en cours de route, des dispositions sont en place, mais il nous faut un meilleur accès.

• (0905)

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci.

Les comptes publics montrent que le gouvernement a refusé toutes les sommes que lui a accordées le Parlement pour les compétences de base et la littératie. D'après vous, quel en a été l'effet sur les travailleurs et la création d'emplois?

Mme Barbara Byers: Les travailleurs ont été durement touchés.

Il y a tout un éventail de gens qui essaient d'obtenir une formation, en particulier pour la littératie et les compétences essentielles. C'est un domaine de l'économie canadienne qui était très dynamique. Il y avait beaucoup d'organismes. Le mouvement syndical avait beaucoup milité pour des programmes de littératie en milieu de travail, mais ces programmes n'existent plus. Nous encourageons les gens à mettre à niveau leurs compétences, mais certains d'entre eux doivent également acquérir des compétences de base.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci beaucoup.

Il me reste encore du temps, monsieur le président?

Le président: Vous avez 30 secondes.

Mme Jinny Jogindera Sims: J'ai 30 secondes. Je vais essayer d'en profiter.

À l'heure actuelle, on pousse les gens à trouver un emploi, quel qu'il soit, sans égard pour leurs compétences ou celles qu'il conviendrait de développer. Quelle en est la répercussion sur la main-d'oeuvre?

Mme Barbara Byers: C'est le cercle vicieux du chômage. On pousse les gens vers des emplois précaires, et ils se retrouvent de nouveau au chômage. On leur jette la pierre, alors que le problème, c'est le système.

Ce serait mieux de permettre aux gens d'acquérir des compétences qui seront valorisées sur le long terme. Ainsi, ils pourront décrocher un emploi satisfaisant et améliorer leur employabilité.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Mayes, vous avez cinq minutes.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Je remercie les témoins d'être venus aujourd'hui.

Pour mémoire, je siège à ce comité depuis maintenant quatre ans. Pendant un an, nous avons fait une étude sur le manque de formation axée sur les compétences. Nous avons entendu des groupes syndicaux et des établissements d'enseignement. L'une de nos conclusions, c'était qu'il fallait adapter les programmes aux besoins des employeurs. Jusque-là, ça ne se faisait pas comme ça, d'où la subvention canadienne pour l'emploi, qui était un pas dans la bonne direction. Toutes les parties prenantes nous avaient appuyés. La mise en oeuvre n'a pas été facile, mais nous avons réglé ce problème. Finalement, c'est la raison d'être de cette subvention.

J'aurais une question pour le Congrès du travail du Canada. Vous avez laissé entendre que le gouvernement fédéral devrait permettre à des travailleurs salariés de toucher des prestations d'assurance-emploi pour des congés d'éducation ou de formation dans le cadre de leur plan de formation officiel.

Je suis d'accord. Je l'ai même proposé devant ce comité.

Le problème, c'est que les salariés qui suivent un programme d'apprentissage doivent prendre un congé. Évidemment, pendant ce congé ils ne touchent que les prestations d'assurance-emploi. Même si on augmentait les prestations, ce ne serait pas suffisant pour rembourser un crédit immobilier ou subvenir aux besoins d'une famille.

Selon vous, quel en serait le coût? Et comment s'assurer que l'employeur participe à la mise à niveau des compétences de leur employé?

Je sais qu'à la fois les employés et les employeurs cotisent à l'assurance-emploi, mais c'est quand même avantageux pour l'employeur quand l'un de ses travailleurs suit une formation. Dans mon entreprise, j'ai continué de payer mes salariés en formation, parce que je savais qu'ils reviendraient si je les soutenais jusqu'au bout. Et c'est ce qu'ils ont fait.

Pourriez-vous commenter certaines de ces idées?

Mme Barbara Byers: Nous serions heureux d'avoir plus d'employeurs comme vous.

Le Congrès du travail du Canada milite depuis longtemps pour augmenter l'accès à l'assurance-emploi. C'est pourquoi nous avons toujours mis en avant le seuil d'admissibilité de 360 heures. Il faut augmenter les prestations — encore une fois, elles sont trop faibles — et il faut en prolonger la durée.

Nous sommes d'accord que les employeurs doivent faire leur part, pour ainsi dire. Ils doivent investir davantage dans la formation. Depuis des années, nous faisons la promotion d'une cotisation de formation de 1 % semblable à celle en vigueur au Québec et dans d'autres pays. Il faut dire très clairement aux employeurs que cette formation ne vise pas à garder les employés dans le même lieu de travail. Les gens veulent acquérir des compétences qui peuvent servir ailleurs également.

Vous avez raison de dire que les employés qui se sentent bien traités par leurs employeurs et qui ont la possibilité de suivre une formation sont susceptibles d'être fidèles à cet employeur. Parallèlement, il peut arriver que certains souhaitent se trouver un autre emploi. Leur mobilité doit être assurée. Nous sommes d'accord pour dire que les employeurs doivent en faire plus.

Si toutefois nous avions un forum pour les parties prenantes du marché du travail, il y aurait davantage de mobilisation de la part des employeurs comme vous, mais également des syndicats, des divers ordres de gouvernement et des organismes communautaires qui ont une mission d'éducation. C'est vrai, les employeurs doivent en faire plus, mais ils ne peuvent s'attendre à ce que l'employé leur soit indéfiniment fidèle. Les employés nouvellement formés pourraient profiter à d'autres entreprises également.

● (0910)

M. Colin Mayes: Je suis tout à fait d'accord.

Au cours de cette étude, des témoins nous ont dit que certains employeurs embaucheraient un apprenti, mais qu'au bout de trois ou quatre ans, ils les remercieraient pour ne pas avoir à augmenter leur salaire. C'est justement la raison pour laquelle nous voulions que les employeurs assument une partie de la formation.

Ces employeurs ont une perspective à court terme. Je ne crois pas que ce soit très courant, mais de telles situations existent.

Mme Barbara Byers: En effet, cela arrive. Cela a des conséquences pour moi comme apprentie si je sais que je perdrai mon emploi dès que j'obtiendrai le niveau de compagnon. Sachant cela, je ne tenterai pas d'obtenir le statut de compagnon.

Le président: Cela fait un tout petit peu plus que cinq minutes. Je vous arrête donc ici.

Monsieur Cuzner, vous avez cinq minutes.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Au risque de paraître obséquieux, même si Colin a été le premier à aborder la question avec Barb, je souligne que les deux témoins ont soulevé des inquiétudes dont nous faisons état depuis déjà un moment.

Les deux témoins ont fait mention de l'excédent du compte de l'AE.

Si je vous ai bien comprise, Barbara, selon vous, le meilleur usage qu'on pourrait faire de cet argent serait de l'affecter à la formation et au perfectionnement. Cela rejoint la ligne de pensée qui veut qu'on consente des allègements fiscaux à ceux qui créent les emplois, aux employeurs qui créent des emplois. Selon vous, où devrait-on faire des réductions? Devrait-on réduire les cotisations à l'assurance-emploi? J'aimerais aussi que M. Meredith réponde.

Mme Barbara Byers: Notre position est claire: Donnons cet argent à ceux qui ont besoin de formation, parce que la réduction des

cotisations d'AE pour encourager la formation professionnelle et la création d'emplois n'a pas connu beaucoup de succès.

M. Rodger Cuzner: Nous avons réussi à réduire les cotisations.

Mme Barbara Byers: Oui, les cotisations ont baissé, mais il n'y a pas pour autant plus de travailleurs qui ont obtenu une formation ou qui ont eu la formation dont ils avaient besoin ou l'emploi dont ils avaient besoin.

Selon moi, il faut affecter cet argent à la formation. Donnons aux chômeurs accès à cet argent qu'ils ont eux-mêmes versé au fonds de l'AE.

M. Rodger Cuzner: Monsieur Meredith?

M. Tyler Meredith: Je ne ferai que deux ou trois observations.

Pour répondre à votre première question sur l'excédent du compte de l'assurance-emploi, il importe de bien comprendre la situation actuarielle du compte. À la fin de la période actuarielle où le compte sera équilibré, j'ai oublié si c'est 2016 ou 2017, on aura une certaine marge de manoeuvre au niveau du taux des cotisations et on pourra déterminer comment investir dans les compétences. Ce sera alors tout à fait indiqué.

Cependant, je crains qu'on investisse dans le développement des compétences des chômeurs seulement, et non pas de tous les travailleurs. Quel que soit le mécanisme pour lequel on opte, qu'il s'agisse de l'AE ou non, je préférerais certainement qu'on commence par supprimer les obstacles qui existent entre les différents fonds offerts aux prestataires d'AE et à ceux qui n'y ont pas droit, la question est tout simplement de savoir comment investissons-nous dans les compétences. Les sommes seront-elles versées dans un compte d'apprentissage? Des sommes seront-elles réservées à chaque travailleur? Comment pouvons-nous encourager les employeurs à investir?

D'après les données probantes, j'estime qu'il est probablement préférable que l'argent suive le travailleur.

● (0915)

M. Rodger Cuzner: Merci.

Revenons aux 360 heures de travail exigées. Pourriez-vous nous dire à quel travailleur-type s'appliquerait cette exigence? Le CTC a-t-il des données selon lesquelles il faudrait modifier la politique pour tenir compte de la situation de ceux qui sont admissibles après avoir travaillé 360 heures?

Mme Barbara Byers: Nous n'avons pas choisi ce chiffre au hasard. Trois cent soixante heures représentent 30 heures de travail par semaine pendant 12 semaines.

Nous croyons que cela pourrait inclure une large gamme de travailleurs. Certains ont déjà droit à l'assurance-emploi, mais il y en a d'autres qui n'accumulent pas suffisamment d'heures de travail et qui, ainsi, auraient accès à la formation. À l'heure actuelle, parce qu'ils n'ont pas droit à l'AE, ils n'ont pas accès à la formation, ce qui pose problème.

Le Congrès du travail du Canada a aussi adopté il y a longtemps une résolution sur la formation financée par l'AE et qui prévoit que ceux qui travaillent actuellement dans un hôpital, par exemple, pourraient se perfectionner.

M. Rodger Cuzner: Je me permets de vous interrompre.

Mme Barbara Byers: Je vous en prie.

M. Rodger Cuzner: Cela nous ramène à ce que disait M. Meredith, à savoir que la formation ne devrait pas être liée directement à l'admissibilité à des prestations d'AE. Il faut qu'il y ait d'autres façons pour les travailleurs d'accéder à ces fonds prévus pour la formation.

Mme Barbara Byers: Oui. Il faut toutefois s'assurer que les gens comprennent bien que la caisse de l'AE appartient aux travailleurs et aux employeurs qui y investissent et que c'est tout d'abord à eux qu'elle doit servir.

M. Rodger Cuzner: En effet.

Ai-je assez de temps pour une autre question?

Le président: Non. Merci beaucoup.

Monsieur Butt, vous avez cinq minutes.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Je remercie les deux témoins de leurs remarques.

Nous traitons aujourd'hui des EDMT. Il y a d'autres programmes et formes de soutien, aux niveaux fédéral et provincial, pour ceux, par exemple, qui n'ont pas droit à l'AE. Il y a beaucoup de possibilités. Mais j'aimerais me concentrer sur les EDMT, parce que c'est le sujet de notre étude.

J'aimerais savoir ce que vous pensez de l'inclusion de normes nationales rigoureuses dans ces programmes, par opposition à ce que nos amis des provinces et territoires souhaitent, soit la plus grande marge de manoeuvre possible afin qu'ils puissent faire...

C'est un programme financé à l'échelle nationale. J'aimerais connaître votre point de vue à ce sujet. Devrait-on prévoir des normes nationales strictes dans les EDMT ou négocier avec chaque province des accords différents prévoyant des normes et des mécanismes différents en fonction des particularités régionales et provinciales? C'est toujours délicat pour nous, au palier fédéral. Nous voulons travailler avec nos partenaires. Nous voulons que ces programmes répondent aux besoins des Canadiens de toutes les collectivités du pays. Mais nous devons aussi nous assurer que l'on rende compte de l'utilisation des fonds fédéraux. Nous devons pouvoir mesurer le succès de ces programmes dans un contexte national.

Peut-être que le CTC pourrait répondre d'abord, puis l'institut. Selon vous, qu'est-ce qui est préférable: des normes fédérales rigoureuses ou une plus grande souplesse pour les provinces?

Mme Barbara Byers: Sans vouloir faire la politicienne, j'estime qu'il faut les deux. Il faut tenir compte de la réalité. J'en reviens aux forums des partenaires du marché du travail, qui pourraient fixer des normes nationales si le travail se faisait de façon continue.

Nous sommes pour des normes nationales pour assurer la transférabilité des prestations. Les travailleurs doivent avoir la certitude que la formation qu'ils reçoivent en Ontario est reconnue en Saskatchewan et que celle qui est dispensée en Saskatchewan est reconnue en Nouvelle-Écosse. Ça, c'est important. Mais les provinces doivent pouvoir tenir compte de leurs problèmes particuliers.

Les forums des partenaires du marché du travail dont j'ai fait mention sont des forums permanents. J'ai été coprésidente représentant les syndicats de la Commission de mise en valeur de la main-d'oeuvre de la Saskatchewan pendant des années. Nous n'avions pas qu'une ou deux rencontres par année; nous nous réunissions régulièrement et fréquemment. Des représentants des employeurs, des syndicats et des gouvernements y discutaient des besoins en matière de mise en valeur de la main-d'oeuvre. Le fruit de nos discussions était transmis à l'organe national.

Ces forums pourraient exister à tous les niveaux. C'est possible si nous travaillons ensemble.

• (0920)

M. Brad Butt: D'accord.

Monsieur Meredith.

M. Tyler Meredith: Je dirais deux choses. Tout d'abord, je pense que si on revient sur la discussion au sujet de la Subvention canadienne pour l'emploi, il y a eu certaines réticences, on disait: « Les provinces, c'est nous. C'est nous qui en portons la responsabilité. Pourquoi le gouvernement fédéral veut-il s'immiscer dans ce dossier et tenter de dicter notre conduite? »

Je crois qu'il est tout à fait approprié que le gouvernement fédéral, qui transfère des fonds aux provinces, ait certaines attentes à l'égard de la conception des programmes. Je pense que la difficulté, toutefois, et la plus grande priorité pour vous, c'est d'avoir des données cohérentes. Les provinces et territoires peuvent bien concevoir des programmes à la lumière d'une série commune d'interventions, de façon, selon nous, à répondre au mieux aux besoins de leur administration, mais si nous n'avons pas de données cohérentes qui permettent de voir ce qui se passe dans le système, il est difficile de dire que le Manitoba est plus efficace que l'Ontario ou ailleurs.

Je vais vous donner un bon exemple. Pensez aux rapports annuels sur les EDMT antérieures. Je vous mets au défi de trouver des parallèles dans les résultats — en sachant que ce qui se passe dans une province est comparable à l'autre. Tout cela, c'est à cause de la façon dont les ententes ont été négociées. La province A disait combien de clients elle desservait, sans donner la moindre idée des résultats, et une autre province parlait des résultats. Au bout du compte, une évaluation permettait d'extraire certains de ces résultats, mais ce faisant, il est impossible de déterminer d'une année à l'autre ce qui se passe à moins d'avoir accès à ces données administratives.

La deuxième chose, c'est qu'à mon avis cela fait ressortir la nécessité d'un meilleur mécanisme de gouvernance. Il n'est pas logique de négocier des ententes bilatérales sans d'abord discuter de nos priorités nationales. Et c'est pourquoi je pense essentiel de revigorer le Forum des ministres du marché du travail. Si on peut lancer les discussions et faire que tout le monde soit sur la même longueur, il en découlera tout naturellement des programmes mieux conçus.

La dernière chose que je voudrais ajouter, c'est qu'il ne faut pas oublier la nécessité de faire preuve de souplesse, parce que les provinces doivent faire la part des choses entre leurs systèmes d'aide sociale d'un côté et l'assurance-emploi qu'elles essaient de fournir de l'autre. Il faut donc pour cela une certaine flexibilité.

Le président: Merci.

Nous passons au deuxième tour de questions, et madame Groguhé, vous avez cinq minutes.

[Français]

Mme Sadia Groguhé (Saint-Lambert, NPD): Je vous remercie, monsieur le président.

Je salue tous nos témoins et les remercie de leur présence parmi nous.

Madame Byers, vous avez souligné l'importance d'avoir des données probantes. Le NPD n'a ménagé aucun effort pour attirer l'attention sur le fait que les données disponibles sur le marché du travail sont incomplètes. Si on veut parler des besoins de la main-d'oeuvre pour adapter notre politique de formation, il faudra vraiment mettre l'accent sur la disponibilité de données vérifiables et vraies.

Afin de pallier ce problème, quelles recommandations pourriez-vous formuler de manière à améliorer la qualité des données touchant le marché du travail?

[Traduction]

Mme Barbara Byers: Pour ce qui est des données sur le marché du travail, tout d'abord, nous avons dit souhaiter plus d'investissements dans Statistique Canada pour que le ministère soit mieux en mesure de s'acquitter de cette tâche. Il a, selon nous, un rôle important à jouer à cet égard. Il jouit, d'après nous, de crédibilité auprès de nos partenaires et du public canadien. Nous avons entendu parler par les médias d'affichage de postes sur Kijiji et d'autres sites semblables, qui sapent la confiance de gens relativement à la véracité des pénuries de main-d'oeuvre, dans diverses régions du pays.

En 2009, un comité d'experts sur l'information et sur le marché du travail, sous la présidence de Don Drummond, a émis quelque 60 recommandations dont il avait évalué le coût, je crois, aux environs de 70 millions de dollars. Il me semble que quand on parle de la vie et de la subsistance des gens, c'est tout à fait raisonnable de l'envisager.

Nous aimerions bien savoir quelles recommandations de ce groupe ont fait l'objet d'un suivi, et sinon, pour quelles raisons. Je crois que les deux parties qui sont ici aujourd'hui ont affirmé la nécessité de meilleures informations sur le marché du travail, et il existe des moyens fiables de les obtenir.

● (0925)

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Je vous remercie.

Il existe déjà des recommandations. Il suffirait de savoir lesquelles ont été mises en oeuvre et, éventuellement, de corriger le tir avec des recherches et des analyses qui ont déjà été faites.

Merci infiniment.

Monsieur Meredith, j'aimerais également vous entendre brièvement à ce sujet.

[Traduction]

M. Tyler Meredith: Oui, j'ajouterais seulement qu'à mon avis il est important de voir les progrès qui ont été réalisés relativement au travail de ce groupe consultatif. Je sais que M. Shugart, quand il a témoigné devant vous, a insisté sur le fait qu'il y avait eu des progrès.

Nous constatons qu'il y en a en effet, mais je crois qu'il y a deux choses essentielles à faire à court terme, et c'est d'abord de rétablir l'enquête auprès des entreprises qui fait le lien entre les données des employeurs et celles de la main-d'oeuvre afin de pouvoir comprendre

ce qui se passe dans les entreprises, de voir où il y a des postes à combler et comment les entreprises s'y prennent pour les combler. La deuxième chose, à mon avis, c'est qu'il faut vraiment de meilleures données sur les résultats dans le domaine de l'éducation, comme l'enquête nationale auprès des diplômés.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Je vous remercie.

Vous avez aussi exprimé l'idée de la création d'un forum national de partenaires du marché du travail. Vous êtes sans doute au courant que ce modèle existe au Québec.

Pensez-vous que le modèle du Québec correspond à ce type d'initiative et qu'il pourrait constituer une source d'inspiration pour la mise en place de ce que vous proposez?

[Traduction]

Mme Barbara Byers: Il y a des modèles dans tout le pays. Le Québec, c'est certain, en a un. Terre-Neuve a depuis quelque temps un forum des partenaires du marché du travail. De fait, il me semble qu'il fut un temps où toutes les provinces en avaient un. Il y avait alors beaucoup plus de rétroaction qu'à l'échelle nationale...

Il faut faire participer les parties prenantes qui s'y investissent: les organisations syndicales, les employeurs, le milieu de l'éducation et les gouvernements. J'ai personnellement constaté que quand on en parle, cela suscite beaucoup d'intérêt, mais encore une fois, il faut que ce ne soit pas quelque chose de ponctuel, et il ne s'agit pas seulement de dire: « réunissons-nous une fois par année pour parler de l'information sur le marché du travail ».

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Monsieur Meredith, j'aimerais connaître votre opinion à ce sujet.

M. Tyler Meredith: Je n'ai encore jamais vu une évaluation sur l'efficacité des différents modèles, mais le modèle du Québec et ceux qui existent dans plusieurs provinces représentent certainement une très bonne idée.

Je pense qu'il faut mieux intégrer la perspective des patrons avec celle des travailleurs et des institutions responsables de la formation.

[Traduction]

Le président: Monsieur Falk, vous avez cinq minutes.

M. Ted Falk (Provencher, PCC): Madame Byers, je tiens à vous remercier, de même que vos collègues, de participer à cette audience, ce matin.

Vous avez fait divers commentaires dans vos observations préliminaires. Vous avez notamment dit qu'il n'y a pas de pénurie de main-d'oeuvre, mais plutôt une pénurie de bons emplois. Vous avez dit, en réponse à une des questions qui vous a été posée ce matin, je crois, que ce qu'il faut, ce sont des emplois décents.

Pouvez-vous me donner votre définition de bon emploi ou d'un emploi décent?

Mme Barbara Byers: Est-ce que je peux commencer par dire que c'est d'abord et avant tout un emploi syndiqué?

M. Ted Falk: Ce serait un début.

Mme Barbara Byers: Je pense qu'un emploi décent, selon notre définition, est un emploi à temps plein au besoin. Bien évidemment, certaines personnes ont moins besoin d'un emploi à temps plein, pour diverses raisons. La rémunération permettrait de soutenir une famille. Il y aurait une certaine sécurité d'emploi, de sorte que quelqu'un qui veut défendre ses droits ne craint pas de se retrouver sans emploi. Évidemment, il faut des avantages sociaux. J'entends par là qu'il y a des problèmes en ce qui concerne les régimes de retraite et d'assurance-santé, et tout cela.

À bien y penser, c'est un emploi qui assure une certaine stabilité. Trop de travailleurs sont sous-employés ou sans emploi ou estiment que leur emploi manque de stabilité. C'est ce genre de choses qu'il faut créer si on veut susciter la confiance dans notre économie.

M. Ted Falk: D'accord. Je crois comprendre ce que vous dites.

Donc, selon vous, à qui reviendrait les mauvais emplois?

Mme Barbara Byers: Eh bien, il faut s'arranger pour qu'il n'y ait pas de mauvais emplois. Comment est-ce que cela se ferait?

Le fait est que certains d'entre nous avons connu l'époque où il y avait du travail à temps partiel, et c'était nécessaire. Beaucoup d'entre nous avons pu faire des études secondaires et universitaires grâce au travail à temps partiel. Ce que nous disons, c'est qu'il faut une certaine stabilité à ces emplois aussi. Il ne faudrait pas avoir à s'inquiéter de ce qu'on ait 5 heures de travail une semaine, 10 heures la suivante, et zéro la troisième. Il faudrait une certaine stabilité. La plupart d'entre nous — sans vouloir présumer de l'âge de la plupart des personnes présentes — avons connu une époque où même ces emplois assuraient une certaine stabilité et étaient décents.

Je ne pense pas qu'il y ait nécessairement de mauvais emplois; ce qu'il y a, ce sont de mauvaises conditions de travail.

• (0930)

M. Ted Falk: Très bien. Je vous remercie de l'avoir précisé.

Monsieur Meredith, que dites-vous de tout cela?

M. Tyler Meredith: Je suis d'accord avec Barbara. Idéalement, un emploi devrait être à temps plein et, idéalement, il devrait être assorti d'avantages sociaux.

Je trouve qu'une meilleure question à poser, c'est de savoir si la stabilité d'emploi change avec le temps et si les emplois sont mal appariés à la main-d'oeuvre. Je dirais que si on regarde les données, la stabilité d'emploi reste à peu près la même avec le temps. Il me semble que la véritable question porte sur l'accès aux avantages non monétaires et au rôle de l'employeur à cet égard.

Pour ce qui est de la mauvaise concordance emploi-travailleur, il me semble qu'il y en a pas mal dans ce pays, bien que ce soit très courant sur les marchés du travail. Je crois que c'est plus une question d'assurer des points d'accès appropriés pour les gens à divers stades de la structure professionnelle. Il y aura toujours des gens peu spécialisés qui n'ont pas accès à bien des choses comme la formation, comparativement aux travailleurs très spécialisés qui ont largement accès à la formation.

Le problème est de savoir comment éliminer cet obstacle qui a fait en sorte, on ne sait comment, qu'une personne s'est retrouvée à ce poste peu spécialisé. Comment peut-elle grimper les échelons? Comment créer des échelles de compétences qui permettent aux travailleurs de progresser avec le temps? Je crois que c'est là le véritable défi. Si on pense à l'accès à la formation, un thème très important de votre étude, il y a un mur entre les travailleurs peu spécialisés et l'accès qu'ils ont à la formation, comparativement aux emplois de plus haut niveau.

M. Ted Falk: D'accord. Merci beaucoup.

Quels sont, selon vous, les obstacles de l'appariement des chômeurs aux postes à combler?

Mme Barbara Byers: Tout d'abord, l'un des gros problèmes, c'est l'accès à l'assurance-emploi. Si on ne peut pas y accéder, cela peut poser problème pour la formation. C'est le premier point.

Il faudrait voir dans la formation faite par l'assurance-emploi une deuxième chance pour bien des gens qui après avoir longtemps travaillé pour une compagnie, perdent leur emploi parce que la compagnie réduit ses effectifs ou pour d'autres raisons. Ce qu'il faut, c'est faire en sorte que ces gens aient une autre chance d'avoir un emploi à long terme. Je répète qu'il ne s'agit pas que de former des gens à court terme pour qu'ils puissent retourner tout de suite sur le marché du travail, même à des postes de courte durée. Nous avons vu ce que cela donne, notamment en ce qui concerne la rémunération des travailleurs, quand on renvoie les travailleurs au travail trop rapidement. On finit par avoir des problèmes à plus long terme.

J'ajouterais, et c'est ce que nous disons depuis déjà longtemps — je pense avoir parlé tout à l'heure du fonds de formation dans le cas de l'assurance-emploi — que quelqu'un qui travaille en sachant qu'il y aura des changements, doit pouvoir avoir accès au fonds de formation dans le cadre de l'assurance-emploi, même en ayant encore un emploi. Par exemple, si je travaille dans un hôpital et je sais qu'il y aura des changements, je peux envisager de travailler dans le domaine diététique plutôt que dans mon domaine actuel. Ce genre de travailleur qui cotise au fonds de l'assurance-emploi devrait avoir accès à la formation pour pouvoir se préparer à un prochain emploi.

Le président: Monsieur Brahma, vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Tarik Brahma (Saint-Jean, NDP): Je vous remercie, monsieur le Président.

Madame Byers, vous avez inclus la collecte des informations au sein de votre première recommandation.

J'ai travaillé à Statistique Canada au niveau de l'Enquête sur la population active, qu'on appelle en anglais le *Labour Force Survey*. Cette enquête est la plus importante de Statistique Canada puisqu'elle cadence toutes les autres enquêtes sociales. Celles-ci sont considérées comme étant secondaires par rapport à l'Enquête sur la population active.

Pensez-vous qu'on devrait aussi faire une enquête auprès des employeurs au sujet de la population active? Je parle ici d'une enquête aussi sérieuse et aussi prioritaire que l'EPA qui porterait sur les emplois que fournissent les employeurs.

• (0935)

[Traduction]

Mme Barbara Byers: Je vais demander à M. Luff, qui évidemment connaît très bien le sujet, en rapport avec notre politique économique et sociale, de répondre aussi à cette question.

M. Mike Luff: En un mot, oui. Je pense que ces données ont été recueillies dans le cadre d'une enquête sur le lieu de travail et les employés. Malheureusement, elles n'ont pas été analysées; elles prennent la poussière sur une tablette. Il serait bon que le financement de Statistique Canada soit augmenté afin de pouvoir procéder à l'analyse de ces données.

[Français]

M. Tarik Brahmi: Voulez-vous dire au même niveau d'analyse que l'Enquête sur la population active? Il s'agit d'un investissement énorme.

[Traduction]

M. Mike Luff: Oui.

[Français]

M. Tarik Brahmi: Madame Byers, dans votre quatrième recommandation, vous avez parlé de la Subvention canadienne pour l'emploi. Vous déploriez le fait que, dans certains cas, on prend l'argent d'une poche pour le mettre dans une autre et que, sur les 4 milliards de dollars qui pourraient être dépensés, seulement 2 milliards le sont réellement.

Pouvez-vous nous donner les exemples les plus marquants de ce dysfonctionnement? Pouvez-vous aussi nous dire quelles en sont les conséquences? Pouvez-vous nous donner un ou deux exemples qui caractérisent cette situation que vous voulez améliorer?

[Traduction]

Mme Barbara Byers: Des centaines de milliers de Canadiens, dans tout le pays, pourraient employer ces 2 milliards de dollars supplémentaires à la formation à plus long terme, dans une perspective d'emplois décents et plus stables. On peut espérer qu'alors, ils n'auraient plus besoin d'accéder à l'assurance-emploi. On nous signale régulièrement des gens qui souhaitent suivre une formation. Certains savent qu'ils ne seront pas admissibles à l'assurance-emploi assez longtemps pour pouvoir terminer la formation, d'autres n'y sont pas admissibles à cause des règles en vigueur.

Ce que nous disons, c'est que s'il y a 4,4 milliards de dollars réservés à ce genre de travail sur les EDMT, et que nous n'en dépensons que 2 milliards, et qu'on parle ensuite d'un problème de formation et de pénurie de main-d'oeuvre, il me semble que le problème, ce ne sont pas les gens. Le problème, c'est que soit les employeurs, soit les gouvernements, n'investissent pas dans ce qu'il faut faire en matière de formation.

Et on a dit qu'il y aura un excédent budgétaire encore une fois cette année, et on en prévoit encore d'autres les années suivantes. On a déjà vu ce qu'il advient des excédents du fonds de l'assurance-emploi. Ils disparaissent.

[Français]

M. Tarik Brahmi: Merci.

Monsieur Meredith, voulez-vous formuler des commentaires sur cet aspect des recommandations?

Pouvez-vous nous donner des exemples de cas où ces fonds ne sont pas utilisés?

[Traduction]

M. Tyler Meredith: Je dois avouer que je ne connais pas très bien le sujet auquel, je crois, vous voulez venir, parce que je m'intéresse plus ou moins à la situation actuarielle du compte. Je dirais simplement, comme je l'ai dit tout à l'heure à M. Cuzner, que lorsqu'on fera la prochaine révision des tarifs, ce serait une occasion d'examiner l'utilisation qui pourrait être faite des fonds qui deviendront disponibles.

Le président: Merci.

Nous vous remercions de faire preuve de tant de courtoisie.

Madame McLeod, vous avez cinq minutes.

Mme Cathy McLeod: Je vous remercie, monsieur le président.

Je tiens à remercier les témoins.

De bonnes idées sont présentées, à mon avis, mais pour d'autres, je ne suis pas sûre que ce soit la bonne voie à suivre. Je crois important de souligner que le fonds de l'assurance-emploi est censé s'équilibrer sur sept ans. Nous avons pris l'engagement de l'équilibrer. Vous vous souvenez peut-être que plusieurs années de la dernière période de sept ans ont été difficiles, alors si nous laissons entendre qu'il y a un excédent cette année, il faut le prendre en compte dans l'équilibre qu'il faut atteindre avec ce fonds. Notre gouvernement, en tout cas, s'est engagé à ne pas le prendre aux employeurs et aux employés, mais plutôt à veiller à l'établissement d'un mécanisme d'équilibrage.

J'ai un peu de mal avec le sujet que je vais aborder. L'EDMT n'est pas destinée à être une panacée pour toutes les situations de formation et d'emploi. Nous venons de terminer une étude sur le programme de Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones et des fonds importants sont investis dans les collectivités autochtones pour répondre à certains de leurs besoins. Nous avons maintenant les ententes sur le marché du travail. Nous savons qu'il existe le fonds pour les personnes handicapées. Vous avez parlé de formation et de l'infirmière qui voudrait se perfectionner. Mon fils est infirmier. Et il vient de suivre un cours sur les soins intensifs, et son employeur l'y a aidé. Nous avons entendu parler de Colin, qui a appuyé le perfectionnement des compétences. J'hésiterais quelque peu à proposer que le petit commerce familial qui survit à peine devrait prendre en charge le soutien de certaines de ces mesures que les employeurs prennent déjà en accordant des augmentations.

Il faudrait vraiment mettre le point de mire sur la nature de l'EDMT, qui elle est censée aider et ce qu'il faut faire pour progresser. Je ne crois pas que ce soit une solution passe-partout.

Après que nous ayons entamé cette étude, j'ai examiné le site Web de la Colombie-Britannique et j'y ai lu son dernier rapport, pour 2013-2014.

Monsieur Meredith, avez-vous lu tous les rapports des provinces? Pouvez-vous nous parler des différences entre elles? Y en a-t-il de ces rapports que nous devrions tous lire comme, disons, le rapport de rendement de l'année dernière d'une province? Qu'en dites-vous? Est-ce que nous devrions tous les lire, et y en a-t-il un ou deux...?

● (0940)

M. Tyler Meredith: Je dois avouer, puisque j'essaie de suivre ce dossier de très près, que c'est très difficile parce qu'on doit composer avec tellement de sources de données différentes. Je vous remercie pour cette question.

Je dirais que le rapport de surveillance et d'évaluation est probablement celui qui peut le mieux vous renseigner sur ce qui se passe, parce que c'est le seul dont on peut tenter d'extraire des données cohérentes. Quand j'ai essayé d'examiner tous les rapports annuels que les diverses provinces remettent à Ottawa, j'ai trouvé difficile de voir quels avaient été les résultats.

Je pense que l'évaluation que vous avez reçue, ou que vous avez probablement vue, sur l'entente sur le marché du travail, qui a été faite l'année dernière — qui, par ailleurs, vise une population différente des EDMT — donne une très bonne idée, et je pense que c'est un bon point de départ pour une analyse, sur l'efficacité des divers types d'intervention. C'est là qu'on voit qu'on n'en sait pas beaucoup sur l'efficacité à long terme des différents types de programmes et de services, parce qu'ils varient.

L'avantage dans la manière dont les EDMT et les ententes relatives au marché du travail sont structurées, c'est qu'on a en quelque sorte un choix entre cinq ou six différents types d'intervention possibles. Avec le temps, cela devrait permettre de faire des expériences et des analyses sur ce qui fonctionne ou pas. Je pense que le rapport d'évaluation des ententes relatives au marché du travail est un complément important à la documentation en ce sens qu'il confirme, en gros, que le développement des compétences est important.

Ce que fait la Colombie-Britannique, avec son nouveau centre d'excellence de l'emploi, en ce qui a trait aux pratiques en milieu de travail ou aux pratiques d'emploi, est un excellent point de départ pour une analyse quantitative auprès des intervenants sur la manière dont divers segments de la population finissent par trouver de l'emploi.

Je pense qu'il serait très bon qu'EDSC poursuive la démarche entamée d'analyses longitudinales de ces jeux de données, parce que c'est ainsi qu'on pourra commencer à comprendre, aux fins de conception de programmes dans tout le pays, ce sur quoi les provinces devraient se concentrer.

Mme Cathy McLeod: Je comprends.

Vous avez dit qu'il y a six ou sept interventions possibles. Pourriez-vous nous en parler?

M. Tyler Meredith: Il y a des mesures d'aide à l'emploi de base. Quand quelqu'un entre dans un bureau, il lui est possible d'obtenir de l'aide pour s'informer. Cette personne pourra savoir quels genres d'emplois sont en demande. Ensuite, l'agent lui offre de s'entretenir avec elle pour la conseiller. Le soutien à l'emploi ou la formation et les conseils se font en deux étapes. C'est là que se font le plus gros des interventions.

De là, dans la plupart des provinces ou des bureaux de service, l'agent, après avoir déterminé si son interlocuteur est un client de l'assurance-emploi, va l'orienter vers un modèle d'intervention s'il le juge nécessaire. Cette intervention peut être sous forme de formation à suivre pour obtenir un titre de compétence. Cela peut être lié à un programme d'apprentissage. Ce pourrait être une subvention salariale pour l'aider à obtenir une expérience sur le marché du travail. Ce peut être par l'entremise d'une autre série de programmes appelée des partenariats pour l'emploi, où en gros le fournisseur de services, que ce soit la province dans certains cas ou un organisme sans but lucratif qui en est chargé par contrat par une province, se rend sur le terrain pour travailler avec les employeurs à la création de partenariats en vue de créer des emplois qui permettraient aux clients de démontrer leurs compétences et d'acquérir des compétences en milieu de travail.

L'évaluation de l'entente relative au marché du travail fournit une bien meilleure explication que celle que je peux vous donner. Bon nombre des interventions liées à ces ententes, pour certains segments de la population, sont intégrées aux EDMT.

• (0945)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Meredith.

Comme M. Meredith, je crois, éprouvait de la difficulté à fournir une réponse exhaustive, je tiens à préciser que si vous voulez faire parvenir au comité d'autres réflexions et points de vue, n'hésitez pas à le faire tant que dure notre étude.

Je tiens à remercier notre premier groupe de témoins d'être venus. Nous allons faire une brève pause pour accueillir notre deuxième groupe de témoins.

• (0945)

_____ (Pause) _____

• (0950)

Le président: Nous reprenons, mesdames et messieurs. Nous entamons la deuxième heure de la réunion du comité sur le renouvellement des EDMT.

Nous accueillons Chris Atchison, président de la Coalition canadienne des organismes communautaires en développement de l'employabilité. Nous vous souhaitons la bienvenue.

Nous entendrons aussi Mme Monique Sauvé, présidente du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec. Vous pardonnez ma prononciation du français, ce n'est certainement pas mon point fort.

De la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'oeuvre, nous accueillons le directeur général, M. Frédéric Lalande et son vice-président, Richard Gravel. Nous vous souhaitons la bienvenue.

Nous entendrons d'abord vos exposés, pour lesquels vous avez au maximum 10 minutes, puis nous passerons aux questions.

Commençons donc avec M. Atchison. Vous avez la parole.

M. Chris Atchison (président, Coalition canadienne des organismes communautaires en développement de l'employabilité): Monsieur le président, je tiens à vous remercier, ainsi que le comité, au nom de la Coalition canadienne des organismes communautaires en développement de l'employabilité, ou, pour faire un tout petit peu plus court, CCOCDE. En dépit de la portée nationale de nos activités et de notre représentation, et aussi de notre riche passé de prestations et de contributions dans la communauté, c'est aujourd'hui une occasion exceptionnelle pour nous de pouvoir parler devant votre propre comité aujourd'hui. Cela nous fait espérer que notre secteur aura d'autres occasions de contribuer aux stratégies relatives au marché du travail qui serviront au mieux les Canadiens grâce au renouvellement des EDMT.

La CCOCDE représente des centaines d'organisations de formation et d'emploi en milieu communautaire, ou FMC, partout au Canada. Les FMC jouent un rôle fondamental dans le perfectionnement des travailleurs et augmentent leurs chances de trouver un emploi et de s'y épanouir. Les FMC assument aussi une fonction importante relative aux ressources humaines pour des milliers — oserais-je dire des centaines de milliers — de petites et moyennes entreprises du Canada qui n'ont pas les connaissances et les ressources nécessaires pour répondre à leurs propres besoins en matière de ressources humaines. Ces employeurs communiquent avec les FMC quand ils ont besoin d'employés, et comptent sur les FMC quand ils ont des postes à combler ou des besoins de formation. Les FMC mettent à profit leurs moyens professionnels et leurs réseaux de collaboration dans les communautés pour appairer employés et emplois et offrir la formation appropriée. Ces organisations font tout. Les grandes compagnies qui ont leurs propres services de ressources humaines communiquent aussi avec elles pour accéder à des clients déterminés à augmenter leur employabilité et accroître leurs possibilités et leur potentiel d'emploi. Les FMC sont un portail qui peut changer la donne pour les clients, et une ressource précieuse pour les employeurs.

La CCOCDE est le représentant pancanadien de ce secteur de services au marché du travail qui comprend les compétences dont ont besoin les employeurs et la formation dont ont besoin les personnes. De plus, nous avons toujours su être le complément et l'exécutant des ententes fédérales et provinciales de formation qui sont en vigueur. Notre secteur dessert actuellement des clients en vertu des quatre types d'ententes fédérales-provinciales de formation, dont les ententes relatives au marché du travail et les EDMT.

La CCOCDE a appuyé le processus de transfert de responsabilité dans chaque province et applaudit la décision du gouvernement fédéral à cet égard. Nous sommes unanimement convaincus que les provinces et territoires sont mieux équipés pour faire face aux enjeux régionaux et locaux liés au marché du travail et que le rôle du gouvernement fédéral consiste plus à définir la vision et les paramètres opérationnels d'ensemble. Il n'existe pour l'instant pas de cadre pancanadien pour ce qui est des buts, objectifs et mesures. Actuellement, tous les arrangements sont le résultat de négociations bilatérales pour ce qui est des 49 ententes conclues au pays. Chaque entente de formation est liée à des dispositions différentes en matière de responsabilité, ce qui fait qu'il est quasiment impossible de broser un tableau pancanadien de la situation pour mieux informer les responsables des politiques. Ces ententes ne prévoient pas de cadres formels qui permettraient aux entreprises, aux syndicats et aux organismes de FMC de fournir des données cohérentes et concrètes au système qu'elles sont censées servir.

J'aimerais préciser que la CCOCDE adhère aux principes de plus grande participation à la formation, y compris à une plus grande participation des employeurs, à plus d'investissement des employeurs et à la formation véritable pour de véritables emplois. Cependant, compte tenu des préoccupations récemment soulevées et constantes relativement aux programmes axés sur les employeurs, la CCOCDE émet une mise en garde contre les approches unidimensionnelles à l'égard du renouvellement des EDMT et de toutes stratégies qui en découleraient, lesquelles pourraient exclure le leadership et l'expérience fondée sur les valeurs des FMC. Comme les intervenants axés sur les demandes sont déjà identifiés et prêts à influencer les politiques liées aux services relatifs au marché du travail, il est essentiel, selon la CCOCDE, que notre secteur participe aux discussions qui façonneront la nouvelle génération d'EDMT.

Le véritable développement de la main-d'oeuvre doit s'appuyer sur des approches auxquelles participent de multiples intervenants qui font le lien entre les initiatives des secteurs, les grands projets de développement économique, les systèmes d'éducation postsecondaire et secondaire, les programmes d'apprentissage et les organisations d'emploi communautaires. Une entité pancanadienne comme la CCOCDE peut contribuer à formuler une politique fondée sur nos années d'expérience du travail auprès des clients, des employeurs et des organismes de financement qui participent aux services relatifs au marché du travail et qui le font depuis des dizaines d'années.

La CCOCDE appuie la recherche, l'information fiable et exhaustive sur le marché du travail, la mobilité accrue de la main-d'oeuvre, les services d'emploi efficaces et les améliorations continues aux pratiques de développement de la main-d'oeuvre. Nous avons tout intérêt à ce que les choses soient faites, bien faites, et à pouvoir rendre compte de l'investissement public dans les services que nous offrons sur le terrain et dans les collectivités.

• (0955)

D'emblée, j'ai parlé avec sincérité lorsque j'ai dit qu'il était important pour la CCOCDE d'avoir la chance de prendre la parole aujourd'hui et, honnêtement, cela ne devrait pas être le cas. Il faudrait plutôt qu'on cherche à obtenir nos services et qu'on nous consulte en

tant que ressources et en raison des professionnels du marché du travail que nous représentons.

Je veux vous remercier pour le temps que vous nous avez accordé ce matin, et je suis prêt à répondre aux questions que vous voudrez bien me poser.

Le président: Merci beaucoup.

Nous cédon la parole à Mme Sauvé, qui a 10 minutes.

[Français]

Mme Monique Sauvé (présidente, Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec): Monsieur le président, mesdames et messieurs députés et membres du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes, je tiens à vous remercier de m'avoir permis de comparaître devant vous aujourd'hui .

Je m'appelle Monique Sauvé et je suis la présidente du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec et directrice générale du Carrefour jeunesse-emploi de Laval.

Je souhaite vous parler des services d'aide à l'emploi et de l'action spécifique des carrefours jeunesse-emploi présents à travers tout le Québec auprès des jeunes et de leur communauté. Ce sont plus de 60 000 jeunes Québécois qui, annuellement, vivent des succès dans leur vie grâce à l'accompagnement personnalisé des carrefours jeunesse-emploi.

Je poursuivrai en vous précisant notre rôle essentiel qui consiste à travailler à l'adéquation entre la formation et l'emploi de tous les jeunes du Québec, quel que soit leur profil, et à faire en sorte que chaque jeune puisse trouver sa place, autant dans sa réalité scolaire vers l'emploi qui lui convient que dans le projet d'entreprise qu'il souhaite créer.

D'entrée de jeu, vous me permettrez d'exprimer toute notre reconnaissance envers le gouvernement du Canada pour la reconduction de l'entente Canada-Québec sur la formation de la main-d'oeuvre et la consolidation de toute l'aide apportée aux jeunes du Québec. Nous souhaitons également reconnaître l'ouverture du ministre Jason Kenney quant à la reconnaissance de la réalité québécoise dans la conclusion de cette entente. Sa non-reconduction aurait eu des conséquences sans précédent pour les jeunes du Québec et sur leur participation active au marché du travail.

En mars dernier, l'Institut de la statistique du Québec nous a révélé que la participation des jeunes au marché du travail a cru de 16 % entre 1996 et 2012. Fait intéressant, la majorité des CJE ont été créés en 1997. Sans pouvoir prétendre au seul effet direct de la création des CJE sur cette statistique, les chiffres d'emplois nous permettent d'affirmer que les CJE ont eu une incidence sur l'intégration en emploi des jeunes du Québec.

Après son passage dans un carrefour jeunesse-emploi, un jeune réussit entre autres à obtenir un emploi de qualité et à obtenir son diplôme d'études. À la lumière de nos résultats d'intégration en emploi et de retour aux études, un avis récent de Raymond, Chabot, Grant, Thornton confirme l'impact économique de l'action annuelle des carrefours jeunesse-emploi du Québec, qui génère 72 millions de dollars en retombées fiscales positives alors que l'investissement gouvernemental n'est que de 46 millions de dollars.

•(1000)

[Traduction]

Les 110 Carrefours jeunesse-emploi existent depuis plus de 15 ans. Ils offrent aux jeunes adultes du counselling pour la recherche d'emploi, des conseils en matière d'éducation et de profession, une sensibilisation à l'entrepreneuriat et de l'orientation en matière de démarrage d'entreprise. En plus de ces services, l'approche des carrefours, leur savoir-faire, leur ingéniosité et les innovations auxquelles ils ont recours sont uniques et sont à la source de leurs réalisations au fil des ans.

[Français]

Dans une approche globale et une intervention souple près de leur réalité, tous les jeunes qui fréquentent leur carrefour jeunesse-emploi sont accompagnés à travers des projets et des activités stimulants qui leur permettent de développer leur potentiel vers un succès en emploi qu'ils souhaiteront garder et qui répondent à leurs aspirations.

Les jeunes qui fréquentent les carrefours jeunesse-emploi vivent des succès grâce à une réponse de services et de projets parfaitement adaptés à leurs besoins. Cette souplesse d'agir est rendue possible grâce à un soutien financier unique et privilégié. Le financement Services d'aide à l'emploi adapté à la mission des carrefours jeunesse-emploi offre une garantie à notre intervention, à nos services et à notre succès auprès de tous les jeunes du Québec.

[Traduction]

Dans les Carrefours jeunesse-emploi, nous faisons en sorte que nos services et nos projets évoluent avec la réalité du marché du travail, les besoins des jeunes adultes et la dynamique des collectivités. Les CJE sont des leaders innovateurs dans ce domaine puisqu'ils permettent la mise en place de projets réalisés par les jeunes, de nouveaux partenariats et qu'ils participent à des dialogues locaux sur les réalités des jeunes adultes. Les CJE sont tout à fait essentiels dans les collectivités où ils se trouvent. Grâce à leurs partenaires, ils aident les jeunes adultes à devenir des citoyens actifs qui s'épanouissent dans leur emploi, qui sont fiers d'eux-mêmes grâce à leur diplôme et au plan d'entreprise dont les jeunes disposent.

[Français]

Alors que les partenariats se multiplient, les contributions financières du milieu augmentent et s'ajoutent à notre financement de base, favorisant ainsi la consolidation de notre expertise jeunesse et le développement d'interventions novatrices répondant aux besoins des jeunes adultes dans toute leur diversité.

Depuis quatre ans, plus de 30 % des revenus liés aux activités de nos services d'aide à l'emploi, soit près de 15 millions de dollars, proviennent de notre milieu et d'activités d'autofinancement.

Tous les jeunes de 16 à 35 ans, quel que soit leur profil, ont accès aux services et projets d'un carrefour jeunesse-emploi. Certains auront besoin d'un simple coup de pouce, d'autres souhaiteront découvrir tous les choix d'emploi et de formation à leur portée, alors que plusieurs nécessiteront un accompagnement plus soutenu compte tenu de leurs réalités de vie difficiles.

Avec son intervenant du CJE, un jeune scolarisé envisagera plutôt parfois d'explorer des métiers techniques et professionnels, près de son domaine d'études et conformes à son niveau d'instruction. Un jeune vulnérable et plus éloigné du marché du travail visera davantage les emplois semi-spécialisés ou non spécialisés alors qu'il pourrait même bénéficier d'une étape concrète additionnelle vers le marché du travail comme un projet Connexion Compétences de la Stratégie emploi jeunesse fédérale. L'expérience d'un stage lui permettra d'acquérir les compétences de base le menant à une

intégration en emploi réussie. Comme les jeunes clients des CJE sont sous-scolarisés par rapport à la moyenne du Québec, un accompagnement soutenu et des objectifs vers l'emploi réalistes prennent ici tout leur sens.

•(1005)

[Traduction]

Tous les conseillers de Carrefour jeunesse-emploi connaissent bien les possibilités d'emploi et d'éducation qui existent puisqu'ils travaillent très fort à trouver le jumelage parfait entre les intérêts et les capacités des jeunes adultes en fonction des emplois de qualité. Ce savoir-faire contribue énormément à faire face au principal défi sur le marché du travail: jumeler les emplois à l'éducation. Au cours des dernières années, nous avons déployé de nombreux efforts pour que les CJE augmentent leurs partenariats avec des écoles et leur connaissance de tous les programmes innovateurs en matière d'éducation.

Pour ce qui est du jumelage d'emploi, tous les conseillers ont été très créatifs dans leur approche relativement à leur communauté économique en organisant des salons de l'emploi pour les jeunes adultes, en faisant la promotion de stages et en offrant des ateliers sur la conciliation travail-éducation. Au fur et à mesure que la concordance et la non-correspondance entre l'emploi et la scolarité deviennent une réalité à laquelle il faut faire face, tous les CJE agissent pour supprimer les incompatibilités en offrant la correspondance parfaite pour chacun des jeunes adultes qui se tourment vers nous.

[Français]

Comme il se doit, on doit laisser la parole aux jeunes.

À cet égard, j'aimerais donc maintenant laisser parler Jason, un jeune qui fréquente aujourd'hui un carrefour jeunesse-emploi et qui a connu la violence, l'intimidation, la toxicomanie, les carences familiales et l'itinérance. Entre 15 et 20 ans, il a vécu dans les rues du centre-ville de Montréal et tente à 23 ans de remettre son existence sur les rails. À l'âge de 12 ans, sa mère, qui était veuve, ne pouvait s'occuper de lui. Voici ce qu'il disait: « À 15 ans, j'ai lâché l'école à cause de l'intimidation ».

Après son passage dans trois familles, il s'est retrouvé dans un centre d'hébergement pour jeunes. « Il fallait que je me trouve une job. J'ai rencontré des mauvaises fréquentations. » Pour survivre, il a volé et consommé pour ensuite écoper de trois semaines de prison. Pourtant, Jason affirme qu'il aimait étudier. Avec l'aide d'Emploi-Québec et de son CJE, il commence à cultiver de grands rêves. « J'ai des projets en suspens et je me garde beaucoup de portes ouvertes. » Aujourd'hui, Jason a 23 ans. Il est inscrit à un diplôme d'études secondaires professionnelles, ou DEP, et a démarré sa petite entreprise.

L'action des carrefours jeunesse-emploi du Québec auprès de Jason et de tous les jeunes du Québec est incontournable et essentielle alors que les CJE travaillent au quotidien à faire en sorte que chaque jeune puisse trouver sa place dans notre société.

Je remercie les membres du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de leur attention.

[Traduction]

C'est un grand privilège pour moi d'être ici.

Merci.

Le président: Merci pour votre exposé.

Nous cédonc maintenant la parole à M. Lalande et à M. Gravel. Je ne sais pas qui va faire la déclaration préliminaire, mais je vous laisse procéder.

[Français]

M. Frédéric Lalande (directeur général, Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'oeuvre): Bonjour, monsieur le président.

Messieurs et mesdames membres du comité, nous vous remercions de la chance qui nous est offerte de présenter notre témoignage en soutien aux travaux de ce comité.

Je suis le directeur général de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'oeuvre. Je suis accompagné de mon vice-président, M. Richard Gravelle, qui est également directeur général du Collectif des entreprises d'insertion du Québec.

Après une brève présentation de la Coalition et du secteur de l'employabilité au Québec, notre intervention s'articulera autour de trois défis à relever. Ces défis sont les suivants: comment lier directement la formation aux besoins des employeurs, comment appuyer des retours au travail plus efficaces et comment accroître la mesure du rendement.

Nous espérons démontrer que le modèle québécois répond aux préoccupations du comité et du ministre de l'Emploi et du Développement social. Celui-ci l'a d'ailleurs reconnu lors de la signature de l'Entente sur le marché du travail, en mars dernier.

Fondée en 1998 lors de la création d'Emploi-Québec, la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'oeuvre compte 13 membres. Ce sont des regroupements provinciaux qui représentent plus de 1 000 organismes communautaires locaux.

Les organismes membres de la coalition ont un rôle capital à jouer dans le système québécois de développement de la main-d'oeuvre. Emploi-Québec a recours aux organismes communautaires en employabilité pour intervenir auprès de clientèles ciblées ou ayant des besoins particuliers et recherche leur expertise en vue d'offrir des services intégrés et adaptés. Il a également recours à leurs compétences pour offrir certains services ponctuels liés à la recherche d'emploi ou à l'orientation. La valeur ajoutée du recours aux organismes communautaires consiste en des modes d'intervention et une approche qui sont propres et distincts de ceux d'Emploi-Québec et qui s'inscrivent en complémentarité avec l'offre de services dans les différentes régions.

Le recours aux organismes a permis à 130 000 nouveaux participants de bénéficier d'une mesure d'emploi au cours de l'année 2011-2012, ce qui représente 47 % des nouveaux participants à l'ensemble des mesures et services d'Emploi-Québec.

J'aborderai maintenant le premier défi, qui porte sur la façon de lier directement la formation aux besoins des employeurs?

Le Québec compte, depuis plus de 15 ans, une structure unique au Canada, soit la Commission des partenaires du marché du travail. Cette instance de concertation regroupe des représentants des employeurs, de la main-d'oeuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux. Elle joue un rôle déterminant et concret dans l'orientation et la mise en oeuvre des services publics d'emploi sur le marché du travail.

En somme, au Québec, les entreprises participent déjà largement à la définition des besoins en matière de formation de la main-d'oeuvre. Annuellement, près de 10 000 entreprises, dont les trois quarts comptent moins de 50 employés, reçoivent des services de

formation et de gestion de leurs ressources humaines financés par Emploi-Québec. Ainsi, nous rejoignons 80 000 travailleurs par année, dont 10 000 ayant un déficit important en matière de formation de base ou étant sans qualifications reconnues. Les entreprises participent au financement des activités de formation, déboursant entre 50 % et 75 % des frais engagés.

Le problème de l'inadéquation entre les compétences et les qualifications d'une partie de la main-d'oeuvre et les exigences des emplois dans les entreprises est l'une des causes de déséquilibre sur le marché du travail. Nous sommes d'avis qu'il faudrait davantage d'interventions en amont, directement auprès des entreprises, pour valider leurs besoins réels en formation de leur main-d'oeuvre actuelle et future. Ces interventions, avec un suivi et un accompagnement, sont également nécessaires pour intégrer en entreprise les personnes éloignées du marché du travail.

Pour ces personnes en quête de services et de formations, il est essentiel de ne pas associer l'accès aux mesures à des sources de financement particulières. Il faut se doter de structures et de programmes flexibles qui sont en mesure de s'ajuster rapidement aux besoins des personnes et du marché du travail.

Passons au deuxième défi, qui consiste à trouver les façons d'appuyer des retours au travail plus efficaces?

L'efficacité du modèle québécois actuel au chapitre de l'identification des besoins et de la conception des programmes de formation et de réinsertion en emploi repose sur cette participation active des employeurs, des travailleurs et des organismes oeuvrant en employabilité. Il s'agit d'un modèle qui a fait ses preuves.

Ainsi, en 2011-2012, les interventions auprès des prestataires de l'assurance-emploi ont fait en sorte que 220 millions de dollars de prestations d'assurance-emploi n'ont pas eu à être versées. Sur cinq ans, les retombées économiques des mesures aux individus sont estimées à 2 \$ pour chaque dollar investi. Quatre-vingt-treize pour cent des entreprises considèrent que les retombées pour leur organisation sont supérieures ou égales aux efforts qu'elles ont consentis financièrement ou en temps-personne.

Ce modèle a permis le développement de nombreux partenariats entre les organismes en développement de l'employabilité et les employeurs aux prises avec certaines difficultés au chapitre de la main-d'oeuvre. Les entreprises d'insertion, qui sont des entreprises d'économie sociale qui combinent la formation, l'insertion et l'accompagnement, le tout en lien avec des partenaires du monde des affaires, sont un exemple parmi d'autres.

On peut aussi mentionner le projet Intégration. Ce projet vise à embaucher, former et intégrer de manière durable en emploi 100 professionnels immigrants formés à l'étranger dans le secteur des technologies de l'information et des communications. Voilà le genre d'initiatives porteuses que développent nos organisations grâce au partenariat et au financement du modèle actuel.

• (1010)

Finalement, comment accroître la mesure du rendement?

La coalition et ses organismes membres participent d'une manière pleine et entière au processus de reddition de comptes mené par Emploi Québec. Les résultats obtenus par nos membres sont inclus dans ceux des services publics d'emploi. Ainsi, le rapport annuel de gestion du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale rend compte de l'atteinte des cibles et des résultats obtenus. Il est toujours possible d'améliorer cette reddition de comptes, et nous croyons que l'exemple de la nouvelle entente Canada-Québec sur le marché du travail pourrait servir à cette fin.

Cependant, nous considérons qu'il existe des lacunes dans la collecte des données à l'échelle pancanadienne. Ainsi, nous serions très favorables à la mise sur pied d'une initiative semblable à celle de l'Institut canadien d'information sur la santé, mais destinée aux mesures d'employabilité et de formation de la main-d'oeuvre. Nous croyons qu'une telle institution pourrait permettre des comparaisons fort pertinentes entre les provinces et les territoires de même qu'une saine émulation entre les paliers de gouvernement.

En conclusion, nous croyons que le modèle des ententes de développement du marché du travail est toujours pertinent et qu'il produit d'excellents résultats. La stabilité et la prévisibilité du financement associées à ces ententes constituent une composante essentielle de ce succès. Nous ne voudrions pas revivre à intervalles réguliers l'épisode de la Subvention canadienne pour l'emploi.

Toutefois, des pas importants restent à faire puisque certaines interventions des gouvernements fédéral et provinciaux manquent d'arrimage et de coordination, notamment auprès des personnes handicapées, des jeunes et des travailleurs d'expérience. Nous croyons que tous y gagneraient si l'on reproduisait le modèle des ententes sur le marché du travail pour le financement des mesures destinées à ces clientèles particulières.

Nous vous remercions de votre attention et attendons avec intérêt vos commentaires et questions.

• (1015)

[Traduction]

Le président: Merci pour votre exposé.

Nous passons maintenant à la première série de questions de cinq minutes. Commençons par Mme Sims.

Mme Jinny Jogindera Sims: Ma première question s'adresse à la CCOCDE, un acronyme qu'il vaut la peine de retenir.

Les programmes de développement des compétences ont un assez bon bilan pour ce qui est de ramener les gens sur le marché du travail dans des emplois bien rémunérés. Je pense que vous en avez tous parlé aujourd'hui.

Pouvez-vous nous parler plus particulièrement de l'importance de la participation individuelle et collective dans la sélection du type de formation qu'un particulier pourrait suivre, et des périls découlant d'une approche de plus en plus axée sur l'employeur?

M. Chris Atchison: Pour ce qui est des formateurs axés sur la collectivité, nous souhaitons ardemment faire en sorte que le particulier soit évalué dans son ensemble afin de répondre à ses besoins lorsqu'il se tourne vers une agence. En fonction des circonstances, les gestionnaires de cas, les conseillers en carrière et les développeurs d'effectif travailleront avec le client pour déterminer le meilleur plan d'action. Cela se fait toujours afin que le client puisse réintégrer le milieu de travail, redevienne un membre productif de la société selon ses propres conditions et en faisant face à tous les obstacles à l'emploi qui pourraient être recensés ou survenir au cours du processus.

Il y a un certain nombre de clients qui n'ont pas forcément besoin d'être tenus par la main. Certains n'ont besoin que d'un petit coup de pouce. Ils sont autosuffisants et n'ont besoin que d'un rappel à la réalité pour les orienter sur la bonne voie. Ces personnes ont des objectifs bien précis et ils savent comment les atteindre. Mais, c'est réconfortant pour ces personnes ayant peut-être été licenciées. Il se peut qu'elles occupaient ce poste depuis un bon moment. Ce sont peut-être des jeunes qui n'ont pas encore eu à se chercher un emploi, et ils ont besoin d'orientation. Ces ressources communautaires sont essentielles, et elles visent l'ensemble des personnes qui pourraient en avoir besoin que ce soit celles qui sont sévèrement désavantagées en matière d'emploi ou celles qui sont plutôt autonomes.

La participation de l'employeur aux discussions sur l'importance de sa participation dans le volet formation est tout à fait souhaitable. Je suppose que le danger ou la réserve, c'est que sans ce point pivot, cette organisation dans la collectivité qui connaît tant les besoins des clients que ceux des employeurs pour équilibrer les choses... J'espère que cela...

Mme Jinny Jogindera Sims: Oui, c'est utile.

L'Association nationale des collèges de carrière a signalé que la relation entre les secteurs commerciaux et de l'éducation est beaucoup plus forte en Allemagne et au Royaume-Uni qu'au Canada. Je pense que le ministre lui-même a reconnu ce fait et qu'il veut mettre l'accent sur les nouvelles EDMT pour en quelque sorte faire fond sur ces relations.

Y a-t-il de la place, ou devrait-on en faire, pour une conversation avec tous les Canadiens qui cotisent à l'assurance-emploi sur la meilleure façon de distribuer ces fonds?

M. Chris Atchison: Oui, il faut absolument qu'il y ait une discussion. Il faut aussi faire davantage de recherche parce que je dirais sans réserve que, d'après les discussions que j'ai eues avec les organisations d'aide à l'emploi axées sur la collectivité — et même nos collègues d'ici seraient d'accord — cette interface avec les employeurs existe déjà. Mais nous ne comprenons pas, nous ne l'avons jamais compris. Cela a été découragé en vertu des anciennes EDMT et des accords conclus précédemment où nous avons dû reconnaître ou recenser le travail réalisé par les organisations axées sur la communauté auprès des employeurs.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci.

M. Chris Atchison: Cela existe vraiment.

Mme Jinny Jogindera Sims: Y a-t-il des obstacles précis en place actuellement dont la suppression selon vous pourrait être utile pour l'amélioration des EDMT?

M. Chris Atchison: Eh bien, l'un porte sur la reconnaissance de l'importance du travail réalisé par les organisations axées sur les collectivités auprès des employeurs. D'abord, je pense qu'il faut reconnaître que ces organisations font énormément de travail dans le cadre de stratégies de développement de l'effectif auprès des employeurs. Pour reprendre ce qu'a dit Frédéric, nous regardons en amont. Nous sommes proactifs dans notre engagement auprès des employeurs dans les collectivités pour déterminer quels seront leurs besoins futurs que ce soit pour réduire ou augmenter leur effectif, afin de déterminer quelles compétences en matière de formation ils auront besoin. Ces discussions ont déjà lieu.

• (1020)

Le président: Merci.

Nous passons maintenant à M. Maguire.

M. Larry Maguire (Brandon—Souris, PCC): Merci à nos témoins pour leur exposé.

Je veux aussi donner la chance à la CCOCDE de prendre la parole. Nous cherchons à améliorer la responsabilité dans de nombreux domaines.

Monsieur Atchison, vous avez dit dans votre déclaration préliminaire que vous vous êtes occupé de nombreuses ententes différentes. Cela signifie-t-il que les comptes à rendre étaient différents? Comment pourrions-nous en combiner quelques-unes — je pense que vous avez dit qu'il y en avait 49 —, c'est-à-dire 49 ententes différentes... une meilleure formation entre autres dans certains de ces domaines? Comment pouvons-nous mieux rendre compte de ces mesures? Est-il nécessaire qu'il y en ait autant ou bien devrions-nous les rationaliser?

Vous pourriez peut-être commencer par répondre à cette question. Si c'est le cas, comment collaborer pour effectuer cette rationalisation?

M. Chris Atchison: Les 49 ententes que j'ai mentionnées incluaient les ententes sur le marché du travail, les EDMT, les TOW et les EMTPH. Cela ne comprend pas les ententes d'actifs qui existent aussi. Un grand nombre de membres de la CCOCDE en assureraient la réalisation.

Chacune de ces 49 ententes comprend des mesures de responsabilisation. Ce qui manque, c'est une stratégie fédérale élargie qui permettrait au gouvernement fédéral de diriger ces ententes qui seraient mises en application dans les provinces et les territoires et, pour aller encore un peu plus loin, dans les collectivités.

Il faut se rappeler qu'il est possible d'établir des mesures de responsabilisation, mais si, parallèlement, nous lions les mains des fournisseurs de service sur le terrain qui essaient de répondre aux besoins des collectivités, nous ne leur rendons pas service. Il faut examiner ce que les collectivités font actuellement, quelles sont les pratiques exemplaires et quel est le niveau de souplesse dans le cadre des ententes actuelles. Il faut ensuite faire remonter cette information et déterminer quels sont les grands paramètres opérationnels auxquels on peut s'attendre de la part du gouvernement fédéral à l'étape de la conception afin de rationaliser les ententes actuelles pour que les provinces puissent exiger une reddition de comptes complète et que les initiatives soient déployées dans les collectivités tout en assurant la souplesse et la réceptivité nécessaires.

Je ne veux pas être vague. C'est tout simplement que je ne souhaite pas vous donner des détails non appuyés sur des données, et nous ne disposons pas de ces renseignements. Je pense que nos homologues du Québec sont en avance à cet égard. Ils ont établi des stratégies qui ont été efficaces pour eux depuis 1996 ou 1997, date à laquelle les pouvoirs ont été dévolus. La province de Québec fait d'excellentes choses dont nous devrions nous inspirer, mais il faudrait aussi s'assurer d'adopter les pratiques exemplaires qui proviennent de toutes les provinces, et profiter de ce qui existe dans toutes les ententes et toutes les collectivités du Canada.

M. Larry Maguire: Madame Sauvé, vous vous intéressez particulièrement aux programmes destinés aux jeunes et aux initiatives de ce genre, et nous avons examiné ce qui se faisait dans ma région. Estimez-vous qu'il s'agit d'une pénurie de main-d'oeuvre dans ces régions? Vous vous êtes aussi penchée sur les jeunes vulnérables.

Je vous pose plus ou moins la même question sur la reddition de comptes que je viens de poser à M. Atchison. Comment jugez-vous votre taux de réussite? Est-ce fondé sur l'équivalence à temps plein?

Est-ce fondé sur la préparation de meilleurs curriculum vitae pour que vos clients réintègrent le marché du travail ou bien utilisez-vous comme jalon l'obtention d'un véritable emploi?

Peut-être que M. Lalande pourra aussi répondre à ces questions.

[Français]

Mme Monique Sauvé: Je vous remercie de votre question.

Le modèle Carrefour jeunesse-emploi a su faire ses preuves, parce qu'il peut être adapté aux différentes réalités, que ce soit celle des jeunes, du marché du travail ou de la dynamique du territoire où il existe.

Lorsque nous intervenons auprès d'un jeune en difficulté qui a des problèmes et qui est éloigné du marché du travail, nous travaillons avec une information très précise au sujet du marché du travail. Nous travaillons avec les employeurs et, surtout, avec le jeune pour bien évaluer ses besoins et faire un plan d'action auquel il souscrit. Ainsi, cela fait en sorte que ce jeune sera dans une démarche structurante.

• (1025)

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Je vais intervenir pour vous demander de terminer. Je suis désolée, mais nous manquons vraiment de temps.

Merci.

[Français]

Mme Monique Sauvé: Autrement dit, c'est la souplesse de nos interventions auprès des jeunes qui est à la source du succès du modèle par rapport aux défis du marché du travail.

[Traduction]

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci beaucoup.

J'aimerais que nos invités sachent que nous n'avons que cinq minutes, et le président doit être très rigoureux en matière de temps. Si je vous fais signe, cela signifie que vous devez terminer, d'accord?

Très bien. Je cède maintenant la parole à mon collègue, M. Cuzner.

M. Rodger Cuzner: Merci beaucoup, madame la présidente. Je m'attendais à une intervention beaucoup plus douce de votre part.

Des voix: Oh, oh!

M. Rodger Cuzner: Merci beaucoup pour vos exposés.

J'adresse cette question à M. Atchison, mais si les autres témoins veulent intervenir, surtout ceux du Québec, n'hésitez pas.

Pour ce qui est de la réorientation et de la reformulation du financement lié aux EMT vers la subvention pour l'emploi, je pense que vous avez très bien défini vos clients; c'est-à-dire d'une part ceux qui sont presque autonomes et d'autre part ceux qui font face à de nombreux obstacles et à de nombreux choix. Le financement provenant des EMT aurait été lié à des programmes visant à offrir des possibilités pour ce genre de clients.

Vos membres craignent-ils que les programmes destinés à ceux qui font face au plus grand nombre d'obstacles sont ou non... Ces programmes vont-ils continuer d'exister dans le cadre de la réaffectation des fonds liés aux EMT?

Pourriez-vous également répondre à cette question?

M. Chris Atchison: Il est très clair que la réaffectation des fonds qui va se faire d'un bout à l'autre du pays dans le cadre de la Subvention canadienne pour l'emploi inquiète beaucoup nos membres.

La CCOCDE existe depuis 1993 et ceux qui sont là depuis cette date disent qu'ils n'ont jamais vu autant de craintes, d'un bout à l'autre du pays, relativement à la réorientation et comment cela pourrait toucher les populations les plus vulnérables.

[Français]

M. Frédéric Lalonde: Si je peux me le permettre, j'aimerais compléter la réponse.

Étant donné que l'Entente sur le marché du travail a été renouvelée pratiquement avec les mêmes paramètres, je comprends que nous ne faisons pas partie du même processus que le reste du Canada.

Toute cette année a été très difficile pour nous, car nous ne savions pas comment arrimer la subvention canadienne pour l'emploi avec nos mesures et nos services au Québec. C'est particulièrement critique, car le nombre de personnes desservies par les programmes financés en vertu de l'Entente sur le marché du travail est en augmentation relative. Il y a des problèmes en ce qui a trait à la clientèle. Les gens que nous desservons ont des problèmes de plus en plus complexes et sont de moins en moins des chômeurs que nous pouvons transférer avec un minimum d'interventions sur le marché du travail.

L'argent de l'EMT était donc pour nous très important.

[Traduction]

M. Rodger Cuzner: J'aimerais avoir des observations d'ordre général. Tout le monde l'a évoqué, et je pense que nous sommes d'accord avec le ministre, à savoir que le milieu des affaires et des entreprises doivent s'investir davantage.

Trouvez-vous que les plus grandes sociétés comme Hydro-Québec ou Bombardier profitent davantage des possibilités de formation que les petits entrepreneurs? Ou bien, est-ce que ces grandes sociétés cherchent plutôt des employés déjà formés afin d'éviter d'avoir à la faire? Préfèrent-elles plutôt trouver des gens qualifiés plutôt que de les former? Avez-vous une idée générale là-dessus?

• (1030)

[Français]

M. Frédéric Lalonde: Oui, il y a une corrélation claire entre le fait d'être un employé déjà bien formé dans une grande entreprise et le fait d'avoir accès à de la formation en milieu de travail. À cet égard, je vais résumer très rapidement le modèle qui existe au Québec.

Il est établi que les entreprises qui ne contribuent pas assez en formation de la main-d'oeuvre vont contribuer à un fonds qui va être utilisé pour financer des mesures. On sait que dans les petites et moyennes entreprises, il est particulièrement difficile pour les employés d'avoir accès à de la formation. On essaie de financer particulièrement des mesures qui vont viser ces catégories de travailleurs.

En effet, c'est un problème qu'il est très difficile de résoudre simplement. Cela demande une intervention fine et de longue durée, ne serait-ce que pour changer l'état d'esprit des entrepreneurs.

Cela dit, on les comprend très bien. On est en relation avec eux et même souvent en partenariat avec eux. Ils ont déjà de grands défis. Ce n'est pas facile d'être un entrepreneur. Si, en plus, on leur dit qu'il faut qu'il s'occupe de la formation de la main-d'oeuvre, c'est souvent trop pour eux.

En somme, le fonds de formation de la main-d'oeuvre est là pour fournir une aide qui est souvent nécessaire.

Mme Monique Sauvé: Je voudrais ajouter...

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims): Merci beaucoup.

Je suis désolée, madame, peut-être pouvez-vous poursuivre pendant la prochaine série de questions...

Je cède maintenant la parole à M. Mayes.

M. Colin Mayes: Merci beaucoup à nos témoins d'être là aujourd'hui.

Je pense que nous pouvons reconnaître que le Québec est un chef de file au Canada en matière de formation professionnelle, de programmes et de résultats. Je vous suis reconnaissant, madame Sauvé, d'avoir reconnu que le gouvernement est aussi partie prenante de ce succès.

Une des choses qui m'a vraiment frappé dans votre exposé, c'est que vous connaissiez vos clients, leurs antécédents et ce sur quoi vous avez travaillé avec telle ou telle personne. Plutôt que de voir un étudiant, un stagiaire ou un futur employé, vous vous penchez sur la personne. Je trouve que c'est vraiment excellent.

Je voulais vous demander quelle était votre approche à cet égard? Lorsqu'un client s'adresse à vous, y a-t-il quelqu'un qui s'attarde sur ses expériences passées pour avoir une vue d'ensemble de toute la personne lorsque vous allez traiter avec ce client?

[Français]

Mme Monique Sauvé: Tout d'abord, l'équipe qui accueille les jeunes dans un Carrefour jeunesse-emploi est composée de gens qui ont reçu de la formation à cet égard. La majorité sont eux-mêmes des jeunes. En plus, il ont une formation en gestion de carrières ou en travail social. Ainsi, ils sont en mesure d'accueillir le jeune dans sa globalité et de considérer tous les aspects de sa vie. Bien qu'il soit en train de travailler sur un plan d'action vers l'emploi, l'étude ou l'entrepreneuriat, on regarde attentivement le jeune dans tous les aspects de sa vie.

Sans perdre de vue l'objectif vers l'emploi, il y a des partenariats avec la communauté qui vont permettre de s'attaquer, par exemple, à des difficultés liées à la santé ou à la consommation de drogues. Parfois, on a des jeunes qui consomment. On établit des partenariats qui nous aident à compléter notre action auprès des jeunes.

[Traduction]

M. Colin Mayes: Je comprends.

Monsieur Atchison, dans la collectivité d'où je viens en Colombie-Britannique, les professionnels de l'industrie de la construction Shuswap, le collège local et l'école secondaire ainsi que la municipalité — et j'étais maire de cette ville — ont uni leurs forces avec cet entrepreneur pour construire une maison modèle. Neuf étudiants ont participé à l'ensemble du processus, depuis le creusement de la fondation en passant par l'installation du toit et allant jusqu'à la finition intérieure. Des professionnels de divers métiers ont donné leur temps pour travailler avec ces étudiants pour leur permettre d'installer le câblage ou la plomberie et ainsi de suite.

Ce programme a été très fructueux. Parmi les neuf étudiants dont je me rappelle, huit ont eu une offre d'emploi aux termes du programme. Je pense que je parle ici de formation à l'emploi axée sur la collectivité. Je pense qu'il est très important que la collectivité y participe. Cela a très bien fonctionné pour nous.

Voici ma question. D'après ce que vous savez des gens qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage et qui cherchent à se recycler ou à suivre un autre type de formation, pouvez-vous les faire profiter des EDMT? Autrement dit, pouvez-vous aider les gens qui ont besoin de parfaire leurs compétences et qui reçoivent de l'assurance-emploi?

• (1035)

M. Chris Atchison: Tout à fait. Vous avez décrit une situation classique. Ces particuliers auraient été recensés, probablement par une organisation de formation à l'emploi axée sur la collectivité. L'organisation aurait cherché à établir un partenariat avec une équipe de gens de métier afin de trouver des possibilités d'emploi pour ces jeunes.

Dans le cadre des EDMT, ce type de réaction communautaire et de souplesse du marché du travail local existent. Il est très significatif que des formateurs communautaires et les autres groupes d'employeurs et de gens de métier se réunissent en partenariat, parce qu'il s'agit bien de collaboration et de partenariat qui doivent fonctionner, cela permet de continuer de... Cela doit exister afin que nous puissions obtenir les réponses escomptées dont nous aurons besoin pour obtenir du succès à travers le Canada.

M. Colin Mayes: J'ai une question sur les employeurs potentiels. Comment travaillez-vous avec l'employeur, non seulement en matière de formation, mais aussi avec la personne? Vous connaissez les attentes et vous travaillez avec eux. Faites-vous un suivi une fois le processus entamé? Restez-vous en contact avec l'employeur et l'employé pour assurer la réussite du projet?

[Français]

Mme Monique Sauvé: Répondre aux besoins du marché du travail est l'un des plus grands défis. Il faut donc un accompagnement qui les aide à conserver leur emploi. C'est particulièrement vrai pour les jeunes qui ont le goût d'explorer différents milieux de travail. Il s'agit de faire en sorte qu'ils se sentent bien dans leur milieu de travail.

Les carrefours ont développé beaucoup d'initiatives pour se mettre en lien avec les employeurs, qu'il s'agisse de visites d'entreprises ou d'activités, comme des événements où on prépare les jeunes à rencontrer des employeurs pour allumer l'étincelle, pour faire en sorte qu'ils puissent explorer des métiers et avoir le goût de trouver leurs propres intérêts et leur propre métier.

[Traduction]

Le président: Merci.

Madame Groguhé.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leurs allocutions.

Je connais bien les carrefours jeunesse-emploi puisque j'ai travaillé en France dans le secteur des missions locales. On suivait des jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre de l'insertion sociale et professionnelle.

J'admire vraiment tout le travail qui peut être fait en matière d'accompagnement, d'orientation et d'employabilité de ces jeunes qui, pour certains d'entre eux, arrivent de très loin et de voir les résultats de ce qu'on arrive à faire lorsqu'il y a un accompagnement ciblé qui prend en compte la globalité du jeune que l'on accompagne.

Je vais tenter d'être brève puisque je n'ai pas beaucoup de temps à ma disposition.

Madame Sauvé, j'aimerais vous poser les trois questions suivantes. Quelles sont les caractéristiques et les raisons du succès du modèle québécois de formation de la main-d'oeuvre, quel est l'impact de la participation du gouvernement fédéral dans ce domaine et croyez-vous que ce modèle soit applicable dans d'autres provinces?

Mme Monique Sauvé: Mon collègue pourra compléter les informations à ce sujet, mais j'aimerais vous dire que je suis tout à fait d'accord avec vous.

En fait, le modèle québécois fonctionne bien. Autour de la table avec Emploi-Québec, il y a des gens des entreprises, du monde de l'éducation, des représentants des ministères et du secteur communautaire. Nous sommes tous là à travailler ensemble, à répondre aux défis du marché du travail et à élaborer un plan d'action.

Cela donne lieu à une action très inclusive. Celle-ci tient compte de toutes les préoccupations et fait en sorte qu'en plus d'aborder les enjeux du marché du travail, on est en mesure d'être à l'origine d'activités et d'actions communes. Dans le cadre de mon engagement envers la communauté, je suis présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail. En effet, le modèle québécois fonctionne dans chacune des régions. Ce modèle fonctionne vraiment.

• (1040)

Mme Sadia Groguhé: Monsieur Lalande, pourriez-vous compléter à ce sujet?

M. Frédéric Lalande: Je vais céder la parole à mon collègue Richard Gravel.

M. Richard Gravel (vice-président, Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'oeuvre): Le modèle partenarial permet notamment aux organismes communautaires de créer des liens avec les entreprises afin de connaître leurs besoins. Sur le terrain, on entend beaucoup les entreprises parler de l'aspect des connaissances génériques, notamment pour les emplois moins spécialisés. Elles ont de la difficulté à trouver des personnes qui répondent aux exigences du marché du travail. C'est vrai pour les jeunes, mais c'est aussi vrai pour les personnes immigrantes parce que les règles du marché du travail québécois ne sont pas nécessairement les mêmes que dans leur pays d'origine.

Ce lien permet de développer des programmes adaptés aux besoins des entreprises, mais orientés aussi sur un objectif. En ce sens, la force du mouvement communautaire est que l'objectif de ses organismes est le véritable développement de la personne, avec une vision qui n'est pas seulement celle d'une entreprise, mais plutôt de l'ensemble des emplois possibles. Dans différents secteurs d'activités, on développe des approches qui sont beaucoup plus liées à la façon de transmettre les compétences que les personnes vont développer. Avec cette vision globale et grâce à ce partenariat, nous croyons que nous avons réussi à obtenir ces résultats.

[Traduction]

Le président: Très rapidement, il reste 30 secondes.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Je ne voudrais pas terminer sur une note négative, mais le taux de chômage chez les jeunes est tout de même de 14 ou de 15 %.

Considérant la perspective dans laquelle vous favorisez l'employabilité et l'accompagnement, comment peut-on arrimer les programmes de formation avec le monde de l'entreprise pour nos jeunes qui sortent du système scolaire, qui ont les bons diplômes et qui ont suivi le bon cursus? À mon avis, il y a lieu de se poser des questions sur ce qu'il faut faire à cet égard.

[Traduction]

Le président: Je suis désolé, mais vous ne pourrez pas répondre à cette question. Nous n'avons plus de temps et nous devons quand même passer à une autre série de questions.

Madame McLeod.

Mme Cathy McLeod: Je n'ai qu'une question et, par la suite, je vais céder mon temps à mon collègue, M. Butt.

Monsieur Lalande, vous avez dit quelque chose qui a vraiment piqué ma curiosité puisque j'ai des antécédents en matière de soins de santé et j'ai passé beaucoup de temps à prendre connaissance des données de l'Institut canadien d'information sur la santé, sans oublier bien entendu que la prestation des soins de santé est de compétence provinciale.

Dans ce modèle, nous avons été en mesure d'offrir de solides renseignements. Pouvez-vous m'expliquer un peu votre vision lorsque vous avez dit que nous pourrions probablement nous tourner vers un modèle semblable à l'Institut canadien d'information sur la santé pour l'élaboration de l'information dont nous avons besoin sur le marché du travail?

[Français]

M. Frédéric Lalande: En fait, c'est quelque chose que M. Atchison a aussi mentionné.

Actuellement, par exemple, le gouvernement du Québec produit des données assez précises et assez pertinentes, entre autres sur les résultats obtenus, sur l'évolution du marché du travail et ainsi de suite. Cependant, aucune organisation n'est responsable de comparer ces données avec celles des autres provinces.

Il y a le modèle de l'Institut canadien d'information sur la santé dont on pourrait s'inspirer. Il faudrait regarder qui aurait la responsabilité au plan provincial sans minimiser les questions relatives aux compétences ou aux chasses gardées provinciales. Tout cela devrait entrer en ligne de compte. Le modèle serait de considérer les choses qui se font au Québec, en Ontario et, en fait, partout au Canada. Toutefois, à l'heure actuelle, il n'y a aucun moyen d'identifier quelles mesures sont les plus efficaces et quelles sont celles qui donnent les meilleurs résultats. Cela représente une lacune.

Un tel modèle profiterait à tous, comme le fait celui de l'Institut canadien d'information sur la santé au chapitre des résultats.

[Traduction]

M. Brad Butt: J'ai une question rapide.

Je suis le premier à avoir formulé cette idée et le ministre Kenney me l'a volée et s'en sert fréquemment. Certains organismes censés s'occuper de développement des compétences et de formation sont en fait devenus des usines à curriculum vitae, comme je les appelle. Elles se contentent d'aider les gens à rédiger leur CV, mais ne font rien pour réellement former les chômeurs ou les recycler pour les emplois qui existent dans leur collectivité.

Je n'ai pas l'impression que ce soit le cas de vos organisations. D'après ce que vous nous avez dit, j'ai l'impression que vous avez des programmes robustes et que vous faites...

Quelles garanties pouvons-nous intégrer dans les EDMT lorsque nous travaillons avec nos amis des provinces pour nous assurer que les fonds que nous engageons sont transmis aux organisations qui produisent les résultats que nous souhaitons, soit une véritable formation pour les véritables emplois disponibles?

Que recommanderiez-vous pour mesurer ces résultats afin qu'à l'échelle fédérale nous ayons des assurances que l'argent est convenablement affecté à ces programmes qui permettent véritablement aux chômeurs d'obtenir des emplois?

• (1045)

M. Chris Atchison: Oui, je pense que ça revient à la discussion sur l'établissement des paramètres. Je pense qu'il y aura toujours des personnes non satisfaites des services. Les clients peuvent s'adresser à nous et nous pouvons passer des heures et des heures avec eux pour essayer de trouver les meilleurs résultats possible mais, ultimement, rien ne se produit. Ils ne sont pas prêts, ils n'ont pas les compétences, ils ont besoin d'autres investissements que nous ne sommes pas en mesure d'offrir ou bien encore, il pourrait s'agir de gens qui ont des problèmes de santé mentale. Ce sont peut-être ces personnes qui disent que nous n'avons rien fait pour elles.

Nous avons déjà entendu parler des usines de fabrication de CV, et c'est difficile de ne pas prendre cela comme une insulte. Avec tout le respect que je vous dois, c'est comme si nous accordions beaucoup de crédit lorsque les gens disent que tout ce que font les sénateurs c'est de présenter des demandes de remboursement de dépenses. De notre point de vue, c'est tout à fait absurde, quand on sait tout ce que nous faisons pour nos clients. Il ne faut prêter aucune attention à ce genre de discours. Le temps et la compassion que nous mettons à travailler avec les clients, peu importe le niveau de préparation, pour qu'ils puissent être prêts à l'emploi, est énorme.

Quant à faire en sorte que nos clients soient prêts, quelquefois le niveau d'employabilité du client peut signifier qu'il n'a besoin que d'un certificat de premier soin pour faire en sorte qu'il puisse mettre le pied dans la porte. D'autres clients peuvent avoir besoin d'autres éléments liés à l'employabilité qui sont moins concrets et donc plus difficiles à mesurer.

Pour moi, la question n'est pas simple, mais il faut la poser aux bonnes personnes, un groupe pancanadien constitué de formateurs à l'emploi axé sur la collectivité afin de recueillir des conseils pratiques et d'obtenir l'avis des personnes les plus qualifiées pour établir ces cadres de responsabilité et ensuite les rassembler dans une pièce, organiser des séances de travail en petits groupes afin d'établir ce qui sera nécessaire pour réussir d'un bout à l'autre du Canada, voilà un bon point de départ.

Le président: Merci beaucoup.

Je remercie les membres du comité pour leur indulgence. Nous avons un peu dépassé notre temps.

Merci à nos témoins du deuxième groupe.

J'ai une dernière observation pour les membres du comité.

À titre d'information, nous consacrerons 15 minutes de notre prochaine séance à l'avis de motion déposé par M. Cuzner lors de notre dernière réunion.

Merci.

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>