



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 075 • 1<sup>re</sup> SESSION • 42<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 30 novembre 2017**

—  
**Président**

**M. Bryan May**



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

Le jeudi 30 novembre 2017

• (1535)

[Traduction]

**Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)):** Je déclare la séance ouverte. Bonjour à tous.

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le jeudi 9 novembre 2017, le Comité reprend son étude sur l'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes canadiens.

Nous entendrons aujourd'hui des fonctionnaires du ministère de l'Emploi et du Développement social, de la Commission de la fonction publique et du ministère des Affaires autochtones et du Nord Canada.

Au cours de la première heure, nous entendrons les témoins du ministère de l'Emploi et du Développement social: Mme Rachel Wernick, sous-ministre principale, Direction générale des compétences et de l'emploi; Monika Bertrand, directrice générale, Direction de l'élaboration et de la conception de politiques des programmes d'emploi; Benoit Tessier, directeur général du Service de liaison avec les employeurs, et Christopher Bates, directeur, Direction des métiers et de l'apprentissage.

Bonjour.

Je crois que c'est vous qui présenterez votre déclaration préliminaire, Rachel. Vous avez sept minutes.

**Mme Rachel Wernick (sous-ministre adjointe principale, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Merci.

Je m'excuse de mon léger retard. Je m'étais rendue à l'édifice du Centre.

Je suis bien contente d'être ici et d'avoir l'occasion de m'entretenir avec vous sur l'apprentissage par l'expérience et nos activités actuelles à ce chapitre.

Nous savons qu'investir dans l'apprentissage intégré au travail rapporte d'énormes dividendes sur le succès des jeunes sur le marché du travail. Nous savons que 60 % des jeunes disent que la formation professionnelle et l'apprentissage pratique sont les techniques pédagogiques les plus efficaces, mais que moins de la moitié de ces jeunes sont inscrits à des programmes d'études donnant la priorité à ces techniques.

[Français]

Avoir un pied dans la porte ou une chance d'en apprendre davantage sur une profession est particulièrement important pour les jeunes vulnérables, dont les réseaux ne leur offrent peut-être pas cette première chance.

Près de quatre diplômés récents sur dix au Canada mettent plus de trois mois à décrocher leur premier emploi. Pour un diplômé sur dix, cela prend plus d'un an. De plus, selon l'industrie, les jeunes qui sortent d'un établissement d'enseignement postsecondaire ne sont pas prêts à travailler.

Les diplômés ayant une expérience de travail pertinente sont en avance sur leurs pairs. Les données montrent que les diplômés du baccalauréat ayant une expérience coopérative gagnent plus que leurs pairs, ont un taux d'emploi plus élevé et sont plus susceptibles d'avoir remboursé leur dette d'études deux ans après l'obtention de leur diplôme.

[Traduction]

Dans l'ensemble, au Canada, les indicateurs clés du marché du travail pour les jeunes sont très positifs et sont enviables à l'échelle internationale. Les jeunes canadiens se classaient au 6<sup>e</sup> rang parmi les pays membres de l'OCDE, affichant un taux d'emploi de 56 % par rapport à la moyenne de 41 % de l'ensemble des pays membres de l'OCDE.

Vous parlez d'apprentissage par l'expérience, et les données montrent que l'expérience est la clé d'une transition efficace pour les jeunes. Soixante pour cent des étudiants de niveau postsecondaire soulignent que la formation en milieu de travail est le moyen le plus efficace. En fait, l'inscription aux programmes coopératifs des universités a bondi de 25 % en moins de 10 ans. Les étudiants universitaires qui obtiennent un diplôme d'un programme d'enseignement coopératif gagnent 15 000 \$ de plus que leurs pairs. Pour les étudiants du niveau collégial, c'est 8 000 \$. Nous savons que les employeurs sont plus susceptibles d'embaucher des étudiants ayant une expérience de travail: 61 % des employeurs ont choisi des diplômés qui avaient participé à une forme quelconque d'apprentissage intégré au travail dans leur programme d'études.

[Français]

Offrir des possibilités d'apprentissage par l'expérience représente déjà un élément clé de nos programmes axés sur les jeunes.

Le programme Objectif carrière fournit des subventions salariales aux employeurs et aide à peu près 7 000 jeunes à obtenir un stage.

Au cours de l'an dernier, l'expérience emploi été a presque doublé le nombre d'emplois d'été des étudiants canadiens, grâce à un investissement de près de 200 millions de dollars ayant aidé plus de 65 000 étudiants.

[Traduction]

Les stages sont une autre méthode reconnue pour faire la transition vers des emplois bien rémunérés dans les métiers spécialisés: 89 % des apprentis ayant achevé des stages avaient un emploi lié à leur métier, et 25 000 bourses ont été octroyées à de jeunes apprentis de 15 à 24 ans en 2016-2017, ce qui représente un financement de 30 millions de dollars environ.

Récemment, le gouvernement a lancé un nouveau partenariat avec l'industrie et les établissements d'enseignement postsecondaire dans le but d'offrir des placements professionnels aux étudiants des programmes de sciences, de technologie, de génie, de mathématiques ou d'études en administration. Une somme de 73 millions de dollars sur quatre ans créera 10 000 nouvelles occasions d'apprentissage intégré au travail.

C'est ainsi que les choses fonctionnent.

Les employeurs reçoivent une subvention salariale maximale de 5 000 \$ pour chaque nouveau placement créé. Ce montant peut atteindre 7 000 \$ par stage pour les étudiants de groupes sous-représentés tels que les femmes, les étudiants autochtones, les personnes handicapées et les immigrants récents inscrits à des programmes de sciences, de technologie, de génie et de mathématiques. On a enregistré une demande massive de l'industrie et des établissements d'enseignement postsecondaire au cours des six premiers mois, et les places ont presque toutes été comblées au cours de la première année.

[Français]

Les stages peuvent offrir aux jeunes Canadiens l'expérience de travail pratique dont ils ont besoin pour faire une transition réussie vers la population active. Par contre, certains stages, particulièrement ceux qui ne sont pas rémunérés, peuvent être injustes et représenter une forme d'exploitation.

Le projet de loi C-63 comprend des modifications au Code canadien du travail qui interdiraient les stages non rémunérés, sauf s'ils font partie des exigences d'un programme d'enseignement. Ces stages non rémunérés faisant partie d'un programme d'enseignement seront couverts par des mesures de protection prévues par les normes du travail.

• (1540)

[Traduction]

Nous savons aussi que ce ne sont pas tous les jeunes Canadiens qui sont bien placés pour réussir. Des mesures d'aide ciblées sont nécessaires pour les jeunes vulnérables. Les jeunes autochtones sont trois fois plus susceptibles que les jeunes non autochtones de ne pas terminer leurs études secondaires. De même, 26 % des jeunes handicapés étaient au chômage, comparativement à 15 % des jeunes n'ayant pas de handicap. Connexion compétences, un volet de la Stratégie emploi jeunesse, aide les jeunes confrontés à de nombreux obstacles à être prêts à l'emploi. Par ailleurs, grâce au programme Passeport pour ma réussite, les participants provenant des communautés urbaines les plus pauvres du Canada affichent maintenant des taux d'obtention de diplômes d'études secondaires et d'inscription à des programmes d'enseignement postsecondaire plus élevés que la moyenne.

[Français]

Nous croyons également que la prestation de renseignements et de conseils opportuns et de qualité joue un rôle important pour éclairer les aspirations professionnelles et pour soutenir les transitions réussies.

L'outil Guichet-Emplois a été renforcé, et nous allons continuer de le moderniser grâce à des plateformes technologiques modernes, afin qu'il soit centré sur la jeunesse et facile à utiliser.

Le Conseil d'information sur le marché du travail, récemment créé, va se concentrer sur la prestation d'information sur le marché du travail local opportune et cohérente à l'ensemble des Canadiens.

[Traduction]

L'aide financière est essentielle pour éliminer les obstacles à l'accès aux études postsecondaires, et nous avons apporté des améliorations importantes. Nous avons bonifié le Programme canadien de bourses aux étudiants et en avons élargi l'accès pour les étudiants issus de familles à revenu faible ou moyen. Nous avons introduit la contribution à taux fixe de l'étudiant, qui permet aux étudiants qui travaillent de continuer à le faire sans avoir à se soucier d'une réduction de leur aide financière. Dès maintenant, aucun étudiant ne sera tenu de rembourser ses prêts du Programme canadien de prêts aux étudiants jusqu'à ce qu'il ne gagne au moins 25 000 \$ par année. Cette somme est encore plus élevée pour les étudiants ayant des enfants.

[Français]

Les exigences en matière de compétences continuent à évoluer; les diplômes ne correspondent pas toujours aux compétences et habiletés recherchées par les employeurs.

[Traduction]

Malgré des investissements importants et des indicateurs positifs du marché du travail, trop de jeunes Canadiens abandonnent leurs études ou ratent des possibilités d'emploi qui correspondent à leurs compétences et à leur formation. Les transitions réussies de l'école au travail exigeront une participation améliorée des employeurs, et c'est pour faciliter cette transition qu'il sera essentiel d'intensifier l'apprentissage par l'expérience et les stages dans le but de répondre à la demande des différents secteurs et professions. Il s'agit d'une occasion de renforcer les partenariats entre les institutions d'enseignement et les employeurs. Ainsi, c'est une situation gagnant-gagnant: les étudiants obtiennent de l'expérience pratique dont ils ont besoin et les employeurs trouvent les talents dont ils ont besoin.

[Français]

Nous étudions certaines pratiques prometteuses visant des approches qui donnent des résultats efficaces auprès de groupes particuliers, par exemple les jeunes immigrants et les réfugiés, les jeunes Autochtones ou les groupes visés par des mesures d'équité entre les sexes.

[Traduction]

Nous en sommes aux premières étapes de l'exploration d'une stratégie emploi jeunesse renouvelée, et votre étude orientera nos travaux. Quelques domaines d'actions clés sont envisagés: faciliter les transitions de l'école au travail à l'aide d'une formation de qualité, de l'information sur le marché du travail et des occasions d'expérience de travail; veiller à ce que les jeunes développent des compétences adaptées à la nature changeante du marché du travail; offrir à tous les jeunes des occasions équitables d'entrer sur le marché du travail et d'obtenir le soutien nécessaire à la réussite; enfin, encourager les employeurs à jouer un rôle accru dans l'embauche et la formation des jeunes.

Je vous remercie de nous avoir permis de vous présenter notre travail; nous serons heureux de répondre à vos questions.

**Le président:** Merci beaucoup.

Avant de commencer, je dois vous informer d'une note que j'ai reçue. J'avisé tout le monde que la semaine dernière, un incident grave s'est produit pendant la séance d'un autre comité, pas le nôtre, et deux interprètes ont été gravement incommodés par la rétroaction acoustique. Je tiens à rappeler à tous, tant aux membres du Comité qu'aux témoins, que quand vous prenez la parole, vous devez garder vos écouteurs le plus loin possible du microphone, s'il vous plaît.

Cela dit, nous accueillons un grand nombre de personnes ici aujourd'hui, donc je souhaite la bienvenue à tous ceux et celles qui ne se trouvent habituellement pas parmi nous. Je vous remercie d'être ici.

Je crois que nous commencerons par M. Nutall, s'il vous plaît.

• (1545)

**M. Alexander Nuttall (Barrie—Springwater—Oro-Medonte, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je vous remercie de cet exposé. C'est clairement un enjeu très important pour lutter contre le chômage chez les jeunes en général. Je regardais quelques-unes des statistiques que vous citez concernant notre classement par rapport aux autres pays de l'OCDE. Il est intéressant de constater que notre taux de chômage chez les jeunes est d'un peu moins de 12 %, si je ne me trompe pas, mais que le nombre d'emplois est resté à peu près le même. Le nombre de jeunes Canadiens, au sens de la définition de Statistique Canada, est resté le même. Malgré de très grands investissements depuis quelques années, le nombre de jeunes qui travaillent n'a pas augmenté. Le pourcentage d'emploi a augmenté, ce qui signifie que le taux de participation a baissé et que le taux de chômage est en baisse également.

Pouvez-vous nous expliquer cela? En gros, où se situerait l'apprentissage par l'expérience dans tout cela? Le taux d'emploi a-t-il augmenté — et je ne parle pas seulement de salaire plus élevé —, chez les jeunes qui participent à des programmes coopératifs et autres?

**Mme Rachel Wernick:** Je regarde mes notes pour vérifier le taux de participation. Au Canada, chez les jeunes de 15 à 24 ans, il est de 64,2 %, alors que la moyenne de l'OCDE est de 47,2 %. Nous nous classons au dessus de la moyenne pour le taux d'emploi comme pour le taux de participation.

Pour répondre plus directement à votre question, oui, nous avons déjà des données préliminaires et de plus en plus de données probantes selon lesquelles les jeunes qui participent à des programmes coopératifs et à des stages réussissent à obtenir un emploi plus durable par la suite, et ce, à un meilleur salaire.

**M. Alexander Nuttall:** Je vous remercie. C'est extrêmement logique.

Je parle en réalité du fait que les données de Statistique Canada montrent que le nombre réel de jeunes au travail est resté à peu près le même, plus ou moins 5 000 ou 10 000, depuis le début de la législature, ce qui signifie que malgré d'énormes investissements, le nombre réel d'emplois chez les jeunes n'a pas augmenté du tout. En revanche, le taux de participation, soit le nombre de jeunes à la recherche d'un emploi a diminué. C'est ce que montrent les données mensuelles de Statistique Canada.

En fait, jusqu'en juillet dernier, il y avait même 40 000 emplois de moins occupés par des jeunes, malgré d'énormes investissements dans les programmes d'emploi d'été et d'autres mesures.

Dans les métiers spécialisés et les programmes coopératifs, il y a beaucoup d'occasions d'apprentissage par l'expérience, partout au pays. Les jeunes qui se tournent directement vers l'emploi dans un

métier spécialisé affichent-ils un taux plus élevé que les jeunes qui obtiennent un diplôme dans d'autres domaines?

**M. Christopher Bates (directeur, Direction des métiers et de l'apprentissage, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Je pense que les taux sont plus élevés dans les métiers spécialisés, parce que pour exercer un métier, il faut d'abord trouver un employeur. C'est l'exemple suprême du programme fondé sur la demande. Quand on devient apprenti, on a automatiquement une expérience de départ. En fait, plus de 80 % des personnes qui exercent un métier spécialisé n'ont aucune difficulté à l'emploi au moment d'intégrer le marché du travail.

Il est assez phénoménal qu'elles arrivent parfois à trouver un employeur prêt à les prendre sous son aile comme compagnons d'apprentissage même si elles n'ont absolument aucune expérience. Les résultats et les revenus qui en découlent sont assez phénoménaux par rapport à d'autres contextes.

**M. Alexander Nuttall:** Cette question s'adresse à quiconque pourra y répondre.

La question de l'emploi est centrale quand on examine l'apprentissage par l'expérience. Si l'on regarde les moyennes mensuelles des trois ou quatre derniers mois, on observe un taux de chômage d'environ 12 % chez les jeunes. Aux États-Unis, il est de 8 %; au Japon, il est de 4 %; au Royaume-Uni, il est d'environ 12 %, malgré le Brexit. Si l'on examine l'apprentissage par l'expérience sous cet angle, le deuxième élément, sur lequel nous n'avons pas beaucoup de données, est le chômage.

Pour étudier l'apprentissage par l'expérience sous cet angle, avez-vous des données qui montrent que la personne qui s'inscrit à un programme coopératif gagnera non seulement un salaire un peu plus élevé, en effet, mais elle réussira à se tailler une place dans son domaine d'études?

• (1550)

**Mme Rachel Wernick:** La réponse est oui. Les données ou l'étude dont je parlais un peu plus tôt montrent qu'on est plus susceptible de trouver un emploi dans son domaine d'études professionnelles si l'on a pu faire un stage et apprendre par l'expérience.

Concernant le chômage, votre argument est très pertinent. C'est une grande difficulté pour les jeunes. C'est l'une des choses que nous voulons analyser en vue du renouvellement de notre stratégie emploi jeunesse, parce que la qualité... Le fait de ne pas réussir à se trouver un bon emploi laisse des cicatrices, ce qu'on appelle l'effet de « stigmatisation », qui fait qu'il est difficile de s'en trouver un autre. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous croyons que les programmes coopératifs et les placements ouvrent des portes et permettent à l'étudiant de se tailler une place dans un bon milieu, dans son champ d'études. C'est la première transition. C'est la raison pour laquelle ces outils sont si importants.

Pour revenir à votre question, je ne suis pas certaine d'y répondre directement, parce que ...

**Le président:** Soyez très brève, s'il vous plaît.

**Mme Rachel Wernick:** Du strict point de vue conceptuel des taux de participation et de l'emploi, il est difficile de maîtriser ce qui se passe dans l'économie. Le cycle économique fluctue, et l'on peut également dire que si nous n'avions pas investi dans les jeunes, ces taux seraient encore plus bas, parce que les investissements effectués nous ont permis de garder le cap pendant une période de ralentissement notable.

**Le président:** Merci beaucoup.

Au tour de M. Ruimy, s'il vous plaît.

**M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.):** Merci infiniment d'être avec nous aujourd'hui. C'est un sujet très cher à bon nombre d'entre nous.

Mardi dernier, quand la ministre a comparu devant nous, nous avons parlé du programme Emplois d'été Canada. Nous avons dit que l'objectif était de presque doubler le nombre d'emplois offerts. Je sais que dans ma circonscription, la première année, ce programme n'a pas connu beaucoup de succès, parce qu'il était toujours fermé aux petites entreprises. La deuxième année, nous avons approché environ 500 entreprises. Nous les avons encouragées à soumettre des demandes. Par conséquent, le nombre d'emplois créés a beaucoup augmenté, jusqu'à presque 100 000 emplois, parce que nous avons fait beaucoup de sensibilisation, une chose que j'estime fondamentale.

J'ai deux questions à poser à ce sujet. Y aurait-il moyen de continuer de faire augmenter le nombre de jeunes prêts à occuper un emploi d'été du Canada, mais qui serait plus proche de leur... Comment pouvons-nous les inciter à postuler pour ces emplois ou aider les employeurs à mieux cerner le profil des étudiants? Je ne parle pas d'un emploi à l'accueil, d'un poste de préposé qui dirait « voici votre billet » ou de serveur qui prépare le café; je pense à des infirmières, par exemple, qui pourraient travailler comme nutritionnistes ou préposées aux bénéficiaires, occuper un emploi d'été lié aux compétences qu'elles sont en train d'acquérir. Cela semble difficile. Nous ne faisons pas ces liens. Pouvez-vous nous dire quelque chose à ce sujet?

**Mme Monika Bertrand (directrice générale, Direction de l'élaboration et de la conception de politiques des programmes d'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Oui. Pour faire augmenter le nombre de jeunes participant au programme des emplois d'été du Canada, le gouvernement a beaucoup investi dans Emplois d'été Canada. Vous le savez. Le budget de 2016 prévoyait 339 millions de dollars afin de pratiquement doubler le nombre d'emplois d'été du Canada.

Les emplois au sein des organismes à but non lucratif sont subventionnés à 100 % au salaire minimum. Pour les entreprises, la subvention est de 50 %. Bien sûr, la hausse du salaire minimum, qui est une bonne chose, contraint les budgets.

Il y a diverses raisons pour lesquelles nous essayons de stimuler l'intérêt des entrepreneurs envers le programme d'emplois d'été du Canada. Bien sûr, c'est la qualité de l'expérience de travail qui importe, mais nous voulons également voir augmenter le nombre de jeunes pouvant profiter du programme des emplois d'été du Canada. Si le salaire est payé à 50 % par l'employeur, on peut sûrement doubler ce chiffre.

Ensuite, la qualité des emplois est toujours un objectif. Nous faisons le plus de publicité possible, nous veillons à ce que les députés fassent le plus possible la promotion du programme et à ce que les entreprises cherchent proactivement à recruter des jeunes. Nous faisons aussi de la publicité auprès des jeunes. C'est un défi de tous les jours, mais c'est aussi l'occasion pour nous de vérifier si les gens connaissent le programme.

•(1555)

**M. Dan Ruimy:** Merci.

Cette réponse n'est probablement pas celle que je cherchais, mais consignez-vous le nombre d'emplois d'été du Canada et vérifiez-vous ce qui arrive aux jeunes qui les ont occupés ensuite? Vous ne le faites probablement pas, mais y a-t-il un suivi quelconque qui se fait?

**Mme Monika Bertrand:** Nous commençons à le faire plus. Nous avons mis en place un questionnaire de suivi. Nous sondons désormais les étudiants pour en apprendre davantage sur leur expérience d'emploi d'été. Nous voulons en savoir plus sur la qualité de l'emploi et comprendre s'ils se sentent mieux préparés à l'emploi. Nous en apprendrons beaucoup d'EEC.

**M. Dan Ruimy:** Je suis allé voir presque 90 % des étudiants d'été. Je suis allé leur parler, à eux comme à ceux qui les embauchaient, et j'ai été très heureux de voir des gens prendre des cours sur les pêches à l'université. Nous les avons mis en contact avec des organisations de pêche, qui ont utilisé leur savoir-faire. C'était fascinant.

Il y a aussi Connexion compétences, un autre programme que je trouve important. Je serais curieux de savoir si vous en faites le suivi. De manière générale, en ce qui nous concerne, c'est un programme de formation de cinq semaines. Quelle en est l'efficacité? Utilisons-nous des indicateurs pour en faire le suivi? Y aurait-il moyen d'améliorer notre mode d'évaluation?

**Mme Monika Bertrand:** Tous les cinq ans, nous faisons l'évaluation complète de nos programmes. Notre stratégie emploi jeunesse est mise en oeuvre avec la collaboration de 10 autres ministères et organismes. EDSC, notre ministère, note les NAS des jeunes qui participent à ces programmes, ce qui nous permet ensuite d'obtenir des données de l'ARC, puis de faire un suivi de leurs revenus et de leur dépendance au soutien du revenu passif.

**M. Dan Ruimy:** Y a-t-il des analyses qui nous portent à croire que...

**Mme Monika Bertrand:** Bien sûr qu'il y en a.

**M. Dan Ruimy:** Combien de personnes, sur les 30 membres de ma circonscription qui ont participé à une séance, ont obtenu un emploi ensuite?

**Mme Monika Bertrand:** Les données sont plus agrégées. Il faudrait que je vérifie nos rapports techniques pour voir si nous avons une évaluation par région, mais nous avons clairement beaucoup d'informations sur les résultats.

**M. Dan Ruimy:** Ce serait très utile, parce qu'encore une fois, il est essentiel que quiconque exécute le programme Connexion compétences fasse un travail supérieur à la moyenne. Nous ne voulons pas que des jeunes passent cinq semaines là-bas, pour ensuite tomber dans les limbes. J'aimerais avoir plus d'information, si vous pouvez nous transmettre des documents à ce sujet par l'entremise de la greffière.

**Mme Monika Bertrand:** D'accord.

**Le président:** Merci beaucoup.

Pour six minutes, nous écouterons maintenant la députée Sansoucy, s'il vous plaît.

[Français]

**Mme Brigitte Sansoucy (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD):** Je vous remercie, monsieur le président.

Ce sujet me préoccupe vraiment. Vous parliez dans votre présentation d'un taux d'emploi de 55,9 % chez les jeunes. Il s'agit donc d'environ un jeune sur deux. Même si notre moyenne est supérieure à celle des pays de l'OCDE, cela ne fait que nous démontrer que la situation des jeunes est difficile un peu partout dans le monde.

J'aime beaucoup l'émission *Comment c'est fait*. Je fais beaucoup de visites d'entreprises dans ma circonscription. Je pense notamment à celle que j'ai rendue à l'entreprise Neptune. Dans les bureaux des ressources humaines, une personne faisait une demande d'emploi. J'ai poursuivi ma visite et, 45 minutes plus tard, j'ai croisé cette même personne qui en était déjà à la phase d'intégration à l'emploi. Le propriétaire m'a dit qu'il aurait pu embaucher 10 personnes ce jour-là.

D'un côté, il y a une pénurie de main-d'oeuvre, et de l'autre, il y a tous ces jeunes qui ne travaillent pas. Il faut en effet trouver une solution. Il y a aussi la réalité démographique. Les employeurs disent qu'un certain nombre d'employés s'apprentent à prendre leur retraite, mais qu'ils n'ont pas les ressources nécessaires — il s'agit surtout de PME — pour embaucher un jeune avant le départ de l'employé plus âgé afin que celui-ci lui transmette ses connaissances. L'employé plus âgé emporte donc son savoir avec lui. C'est pourquoi l'idée d'un programme de compagnonnage ou d'apprentissage est vraiment intéressante.

Dans votre présentation, vous avez parlé d'un large éventail de jeunes. Je trouve important, au début de notre étude, de camper le rôle du gouvernement fédéral quant à l'éducation des jeunes. Le pouvoir constitutionnel, en ce qui a trait aux lois relatives à l'emploi, relève des gouvernements provinciaux. Notre compétence fédérale couvre uniquement l'éducation des Autochtones, des membres des Forces armées et de la Garde côtière ainsi que des détenus. Bien sûr, le fédéral peut investir des fonds par l'entremise du Transfert canadien en matière de programmes sociaux.

Cela dit, je ne suis pas du genre à vouloir réinventer la roue. Nous avons rencontré le Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes, qui a déposé un rapport en juin dernier et qui a rencontré bien des gens. Selon sa troisième recommandation, il faudrait repenser la réalisation des programmes pour la jeunesse. On y conseille de transférer tous les programmes d'emploi pour la jeunesse aux gouvernements provinciaux et territoriaux.

Quels rapports votre ministère entretient-il avec les ministères provinciaux avec qui il partage des objectifs et le travail auprès de ces jeunes?

Dans la lettre de mandat qu'il a remise à votre ministre, le premier ministre lui a demandé de collaborer avec les gouvernements provinciaux et les établissements d'enseignement postsecondaire pour réaliser les objectifs. J'aimerais que vous me disiez comment cette collaboration s'est établie.

En vous fondant sur vos objectifs communs, comment travaillez-vous ensemble, dans le respect des compétences de chacun?

• (1600)

**Mme Rachel Wernick:** Nous répondrons à votre question tour à tour.

**M. Benoît Tessier (directeur général, Service de liaison avec les employeurs, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Je vous remercie de votre bonne question.

Une collaboration avec les provinces est effectivement nécessaire dans le domaine du développement des compétences. En ce qui a trait au programme de placement étudiant que le gouvernement a mis sur pied cette année, on a délibérément choisi de respecter les compétences fédérales dans ce domaine. C'est pour cela que le gouvernement a plutôt décidé d'investir du côté des employeurs, de donner une compensation salariale aux employeurs et d'avoir une conversation productive avec les provinces, afin qu'elles puissent réfléchir à un investissement dans les institutions postsecondaires,

dans des programmes coop et dans des bureaux coop des institutions postsecondaires. Cela fait en sorte qu'il y a en ce moment une discussion très productive avec plusieurs provinces sur un modèle gagnant-gagnant. En effet, le gouvernement fédéral peut être impliqué dans la création de plus de stages en entreprise, en leur donnant une compensation financière assez généreuse aux employeurs, ce qui atténue les risques qu'ils courent. Par contre, le gouvernement ne s'ingère pas dans la gestion des institutions postsecondaires comme les universités et les collèges, entre autres.

Ainsi, plusieurs provinces, comme l'Ontario, le Nouveau-Brunswick et le Québec — le premier ministre Couillard parlait du modèle d'éducation dual de l'Allemagne —, considèrent ou ont déjà annoncé des investissements directement dans les institutions postsecondaires. On peut donc dire qu'il y a une bonne collaboration entre le fédéral et les provinces dans ce domaine.

**Mme Brigitte Sansoucy:** Je veux revenir aux recommandations du groupe d'experts ou du groupe de travail.

J'aimerais avoir votre avis sur des recommandations qu'il a mises en avant, notamment celle de mettre à jour les normes de travail du Canada. Bien sûr, la formation et l'apprentissage sont essentiellement réglementés par chaque province et territoire, mais le groupe d'experts recommandait quand même d'améliorer les normes du travail contenues dans le Code canadien du travail, afin de mieux aider à redresser la situation précaire du travail des jeunes. Il était question, par exemple, du droit relatif aux postes atypiques, de la réglementation des agences de placement temporaires et de la promotion du respect des droits du travail.

Une deuxième recommandation portait sur l'élargissement de l'admissibilité à l'assurance-emploi, parce que la réalité de l'emploi atypique chez les jeunes fait qu'ils ont de la difficulté à satisfaire aux critères d'admissibilité. Une autre recommandation portait sur la production de meilleures statistiques. D'ailleurs, vous nous en avez donné plusieurs.

J'aimerais avoir votre avis sur ces recommandations en particulier. Quand un groupe d'experts dépose un rapport, comment les recommandations sont-elles traitées par le ministère?

• (1605)

[Traduction]

**Le président:** J'ai bien peur de n'avoir que 10 secondes à vous offrir. Vous avez dépassé votre temps de plus de 30 secondes, madame Sansoucy, mais je suis prête à vous laisser quelques secondes pour une brève réponse, s'il vous plaît.

[Français]

**Mme Rachel Wernick:** C'est une question très riche, mais je vais essayer d'aller au coeur du concept.

Évidemment, nous cherchons toujours à ajouter aux efforts des provinces et des territoires. Nous croyons que le fédéral a un rôle à jouer dans les programmes pancanadiens, afin d'assurer l'équité en matière d'accès aux services et au soutien. Les jeunes sont parmi les groupes qui bénéficient de programmes pancanadiens. Nous faisons beaucoup de travail de collaboration sur le plan des transferts aux provinces, qui sont de l'ordre de deux milliards de dollars.

[Traduction]

**Le président:** J'ai bien peur de devoir vous interrompre ici.

Allez-y, monsieur Robillard, s'il vous plaît.

[Français]

**M. Yves Robillard (Marc-Aurèle-Fortin, Lib.):** Je vous remercie, monsieur le président.

Toutes mes questions s'adressent aux représentants du ministère de l'Emploi et du Développement social.

Dans son témoignage de mardi dernier, la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail a parlé de l'inspiration tirée des modèles européens de stages pratiques pour les étudiants. Elle a surtout fait référence au modèle allemand, qui l'a impressionnée.

Pouvez-vous nous dire à quel point des modèles d'autres pays d'Europe ont influencé la conception du modèle canadien que vous avez mis en avant? Quels ont été leurs apports respectifs?

**Mme Rachel Wernick:** J'aimerais commencer en disant que, comme tout bon fonctionnaire, quand nous préparons les conseils à donner au gouvernement, nous faisons un tour d'horizon de toutes les pratiques prometteuses, que ce soit au niveau national, provincial ou international. Étudier tout ce qui est bien fait, peu importe le lieu, fait partie de notre quotidien. Il y a plusieurs exemples de pratiques prometteuses. La ministre a parlé de l'apprentissage en Allemagne, mais il y en a d'autres qui ont trait au soutien aux jeunes. Cela fait partie de notre travail de les évaluer, avant de donner nos conseils.

**M. Benoit Tessier:** Je vais vous donner un exemple très précis.

Le nouveau programme de placements professionnels pour étudiants, pour lequel on a investi 73 millions de dollars sur quatre ans, s'inspire directement de la formation professionnelle duale de l'Allemagne.

Nous avons donc mis sur pied un projet pilote, de concert avec Siemens Canada, une compagnie allemande dont le bureau principal possédait déjà l'expérience allemande.

Le bureau canadien situé à Oakville a donc mis sur pied un projet pilote qui permet de jumeler les institutions postsecondaires et un employeur et d'intégrer des stages en emplois très riches qui incluaient le développement des compétences. Ces compétences allaient au-delà de compétences techniques, car il s'agissait aussi de compétences plus fondamentales, comme la négociation, la communication, et le reste. Ce fut un franc succès pour les jeunes.

Siemens Canada voyait dans ce projet l'occasion de rechercher son prochain président-directeur général canadien.

C'est à partir de ce projet que le programme plus élargi, à l'échelle du Canada, a été développé.

**M. Yves Robillard:** Pouvez-vous nous en dire davantage sur la proposition d'interdire les stages non rémunérés? Pourquoi proposez-vous ce changement?

[Traduction]

**Mme Rachel Wernick:** Je crois avoir mentionné dans ma déclaration préliminaire le projet de loi C-63, qui modifie le Code canadien du travail afin d'interdire les stages non rémunérés à moins qu'ils ne fassent partie d'un programme d'enseignement. Ces stages doivent faire partie d'un programme d'enseignement afin d'être protégés par les normes minimales, notamment pour ce qui est du nombre d'heures de travail, du nombre de jours de repos par semaine et des congés généraux et ce, même s'ils ne sont pas rémunérés. Comme nous l'avons déjà dit, nous croyons à l'importance de l'apprentissage par l'expérience, aux stages, aux programmes coopératifs, mais bien sûr, ils doivent être

[Français]

encadrés par des conditions de travail acceptables pour tous les Canadiens et qui s'alignent sur le Code canadien du travail.

**M. Yves Robillard:** Que faites-vous pour impliquer les entreprises dans le programme de stages pratiques pour étudiants? Quels types d'entreprises peuvent participer à ce programme?

● (1610)

**M. Benoit Tessier:** Le programme a été développé avec la collaboration entre des entreprises canadiennes de toutes grandeurs et de tous genres et des institutions postsecondaires.

Le programme a été développé de façon à créer des partenariats avec des secteurs clé de l'économie canadienne, comme le secteur manufacturier, par exemple.

Toute entreprise peut participer au programme, tant les grandes entreprises que les petites et moyennes entreprises. Cependant, le programme est avantageux pour les PME, qui ont moins de moyens et moins de ressources, puisque ce peut être un peu plus risqué ou coûteux d'embaucher des étudiants pour des stages coop. En ce moment, plusieurs entreprises de toutes tailles participent au programme, notamment des PME.

Un de nos partenaires du secteur est responsable de recruter les différentes entreprises de ces secteurs pour intervenir.

**M. Yves Robillard:** Pouvez-vous nous expliquer plus en détail comment les étudiants, les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaires bénéficieront du programme de stages pratiques pour étudiants?

**M. Benoit Tessier:** Selon nous, il s'agit d'un modèle gagnant-gagnant. En fait, je devrais dire qu'il s'agit d'un modèle gagnant-gagnant-gagnant, puisqu'il y a trois intervenants.

Le programme permet aux employeurs de travailler avec des étudiants qui sont encore aux études, qui sont donc en train de développer leurs compétences, et de leur montrer leur modèle et leur culture entrepreneuriale.

Le programme permet aux étudiants d'acquérir des compétences. Comme l'a dit Mme Wernick au début de la réunion, cela permettait aux étudiants qui voulaient intégrer le marché du travail de participer au développement de compétences durant leur processus d'apprentissage.

Il s'agit aussi d'un avantage pour les établissements d'enseignement, parce que les jeunes ont de plus en plus la volonté d'acquérir de l'expérience de travail. Ils en comprennent les avantages.

Enfin, cela permet aux établissements d'enseignement d'adapter leurs programmes aux réalités actuelles et futures du marché du travail.

[Traduction]

**Le président:** Merci.

Nous allons maintenant céder la parole à Mme Fortier pour six minutes, s'il vous plaît.

[Français]

**Mme Mona Fortier (Ottawa—Vanier, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Bonjour. Je vous remercie beaucoup de participer à la séance d'aujourd'hui. Les informations dont vous nous faites part sont vraiment essentielles dans le cadre de cette étude, que nous venons tout juste de commencer.



J'ai le privilège d'avoir dans ma circonscription deux établissements postsecondaires, soit le Collège La Cité et l'Université d'Ottawa. On parle ici des niveaux collégial et universitaire. Ces établissements collaborent fréquemment avec des employeurs pour offrir aux étudiants inscrits des occasions d'apprendre par l'expérience au cours de leurs études. Par contre, je constate qu'il y a aussi des jeunes vulnérables. Certains vivent dans la pauvreté ou sont d'une origine ethnique et culturelle différente. Il peut s'agir de membres d'une minorité culturelle ou linguistique, voire de jeunes Autochtones. Ils n'arrivent pas nécessairement à se placer dans des situations gagnantes. Or nous voulons étudier cette situation dans le cadre de notre étude.

À cet égard, y a-t-il des initiatives ou des mesures?

Madame Wernick, vous avez dit plus tôt avoir considéré certaines pratiques exemplaires récemment.

Pourriez-vous nous parler de certaines de ces pratiques qui pourraient être destinées à des jeunes qui sont vulnérables?

**Mme Rachel Wernick:** Je vous remercie de votre question.

Dans bien des cas, les jeunes qui se trouvent dans cet état de vulnérabilité manquent de certaines compétences essentielles. Ils ont besoin de formation préalable à l'emploi. Ils ne sont pas encore prêts à intégrer un stage et à le réussir.

Au sujet des Autochtones et des pratiques prometteuses, je connais la

[Traduction]

Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones et notamment le programme BladeRunners offert en Colombie-Britannique. C'est un exemple à suivre en matière d'intégration des services pour les jeunes. Il s'agit d'arriver à bien comprendre les désirs et les motivations des jeunes pour pouvoir les appuyer dans leur cheminement.

Des mentors et des conseillers sont là pour les aider tout au long de leur démarche. Ils servent d'intermédiaires entre le jeune client et l'employeur. On veut s'assurer que le jeune pourra aller au bout d'une expérience qui sera couronnée de succès. À titre d'exemple, les intermédiaires peuvent intervenir si l'employeur manque de temps ou ne veut pas être dérangé lorsque le jeune est en retard ou ne se présente pas au travail sans avoir appelé pour fournir des explications.

Ce sont souvent des jeunes vulnérables qui bénéficient de ces mesures intégrées de soutien comprenant une gestion de cas. C'est grâce à une aide semblable que ces jeunes parviennent à surmonter les autres obstacles qui les empêchent de s'épanouir. Dans le cadre du renouvellement de notre stratégie, nous allons essayer de voir comment nous pourrions mieux adapter les approches de la sorte en fonction des besoins de différents groupes de jeunes, qu'ils soient Autochtones, réfugiés ou handicapés, par exemple.

C'est essentiellement le genre d'intervention qui semble fonctionner.

• (1615)

[Français]

**Mme Mona Fortier:** Je vous remercie.

Il est souvent difficile pour les jeunes femmes ou pour les femmes en général de se trouver un emploi dans le domaine de la science, du génie, ou même dans celui des métiers.

J'aimerais savoir quelles mesures déjà existantes ou nouvelles pourraient améliorer les chances des jeunes femmes d'intégrer ces domaines.

**M. Benoît Tessier:** Je peux vous parler du programme de stage en emploi que le gouvernement a lancé. Comme cela a été mentionné dans la présentation, le programme fournit une compensation salariale de 5 000 \$ destinée aux jeunes. Cela représente 50 % du salaire d'un jeune en entreprise. Dans le cas des femmes qui essaient de percer dans le domaine des sciences, des mathématiques, de l'ingénierie ou des affaires, la contribution est plus généreuse encore. Elle représente 70 % du salaire. On parle donc de 7 000 \$ pour un stage typique, dont on estime la durée à quatre mois environ.

C'est un exemple des mesures que nous avons mises en vigueur.

**Mme Mona Fortier:** Les employeurs sont souvent plus intéressés à offrir de l'apprentissage par l'expérience à des jeunes qui sont rémunérés.

Comment peut-on vraiment encourager les employeurs à participer à ces programmes et à s'y engager? Comme on le dit, l'argent est souvent le nerf de la guerre. Comment peut-on les inciter à participer à ces programmes autrement que par des moyens financiers?

**M. Benoît Tessier:** C'est une bonne question et nous nous la sommes beaucoup posée en élaborant le programme.

Je crois humblement que la beauté du programme, c'est qu'il inclut non seulement des compensations salariales pour les jeunes, mais également un fonds qui est disponible pour créer des partenariats viables à long terme entre un groupe d'employeurs d'un secteur donné, ou d'une région donnée, et un groupe d'institutions postsecondaires en vue de créer une relation à long terme. Nous croyons aussi humblement que, parce que nous sommes tous des gestionnaires et que nous embauchons aussi des étudiants, c'est presque en y goûtant qu'on a le goût de recommencer. Plusieurs jeunes extrêmement brillants sont diplômés de ces programmes et après une, deux ou trois expériences, je peux dire avec certitude que les employeurs ont des bilans très positifs à soumettre et qu'ils veulent peut-être mettre un peu plus d'énergie dans l'embauche d'étudiants par la suite.

**Mme Mona Fortier:** Je vous remercie.

[Traduction]

**Le président:** Merci.

Nous passons maintenant à Mme Wong.

**L'hon. Alice Wong (Richmond-Centre, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je remercie également les représentants du ministère de leur présence aujourd'hui.

Je partage quelques-unes des préoccupations que vient de soulever Monika concernant les jeunes les plus vulnérables. J'ai beaucoup travaillé auprès des jeunes immigrants. Dans un contexte d'évolution démographique, les plus récentes statistiques révèlent une augmentation du nombre d'immigrants. Cependant, les jeunes immigrants ne possèdent pas toujours les compétences nécessaires, y compris du point de vue linguistique, pour trouver un emploi intéressant. Je peux très bien le comprendre. Je suis passée par là, notamment pour ce qui est de la formation. Il y a des collèges, des écoles polytechniques et des universités qui combinent formation et cours de langue.

Il existait en tout cas des programmes du genre. Si vous vouliez devenir aide-pharmacien, il vous suffisait d'atteindre un certain niveau de maîtrise de l'anglais pour pouvoir ensuite le perfectionner tout en apprenant votre métier. Existe-t-il encore des programmes semblables qui étaient financés par le gouvernement fédéral?

• (1620)

**Mme Rachel Wernick:** Vous...

**L'hon. Alice Wong:** On parle d'acquisition de compétences en parallèle.

**Mme Rachel Wernick:** C'est en fait une approche très efficace pour l'enseignement d'une langue. Si une personne doit apprendre une nouvelle langue et acquérir un certain vocabulaire, elle préfère que ce soit dans le domaine qui l'intéresse et dans lequel elle souhaite travailler, ce qui augmente d'autant sa motivation. Vous avez tout à fait raison.

Il n'y a pas de programme national à proprement parler, mais nous savons que de nombreuses initiatives en ce sens ont fait leurs preuves. La plupart des activités de formation linguistique pour les jeunes réfugiés et immigrants sont gérées par le ministère de l'Immigration. Toute une série de mesures de soutien sont accessibles dans le système scolaire. Pour certains jeunes, on vise l'alphabetisation et l'acquisition des compétences essentielles de base pour pouvoir débiter la formation linguistique. Le genre de programme offert dépend du profil du nouvel arrivant et de sa situation de départ.

**L'hon. Alice Wong:** Ma prochaine question porte sur les jeunes ayant des difficultés particulières à surmonter.

Les gens d'Inclusion B.C. m'ont rendu visite aujourd'hui. Je suis persuadée qu'ils ont fait de même avec bon nombre de mes collègues députés. Ils ont été particulièrement efficaces dans l'appariement des compétences de ces jeunes, et d'adultes également, avec les emplois disponibles. Ils s'efforcent en outre d'encourager les jeunes à aller travailler dans les régions rurales.

Très souvent, les jeunes ne veulent pas quitter leur zone de confort. Ils veulent rester là où ils sont. Dans leur esprit, un bon emploi c'est de se retrouver devant un ordinateur dans le confort de l'air climatisé. Ils ne veulent pas renoncer à ce contexte rassurant. Il n'est pas facile de jumeler compétences et emplois. Il y a des emplois pour lesquels on recherche de la main-d'oeuvre, mais les gens n'ont pas toujours les compétences voulues. C'est un décalage que l'on retrouve assurément dans certaines régions éloignées.

Il y avait auparavant un regroupement d'employeurs pour favoriser la participation des personnes handicapées, y compris bien sûr les jeunes, sur le marché du travail. L'initiative a été couronnée de succès grâce aux champions qui embauchaient des gens ayant des difficultés particulières à surmonter. Ceux-ci se sont tout de même révélés d'excellents employés. Il a été établi qu'il était bon pour l'entreprise de procéder à de telles embauches. Ces personnes sont ponctuelles. Elles apprécient leur travail. Elles y excellent. Au lieu de devenir de prétendus fardeaux pour leur employeur, elles en sont venues à susciter l'intérêt d'autres entreprises. Je vais m'abstenir de donner le nom de l'un des géants du café qui est très actif à ce chapitre.

Pensez-vous que c'est un modèle que le gouvernement fédéral devrait encourager? Je ne crois pas que ce soit encore accessible.

**Mme Monika Bertrand:** Vous posez plusieurs questions à la fois. Je vais essayer de décortiquer le tout.

Pour ce qui est des compétences qui ne correspondent pas forcément à celles qui sont recherchées, c'est un problème qui ne touche pas seulement les jeunes, mais bien sûr également l'ensemble des Canadiens. C'est l'un des principaux problèmes que nous nous employons à régler. À cette fin, nous essayons d'améliorer l'information sur le marché du travail — en ne nous intéressant pas uniquement aux diplômes, mais aussi aux compétences nécessaires pour les emplois de l'avenir — de telle sorte que les jeunes, et l'ensemble des Canadiens, aient accès à des renseignements pertinents pour pouvoir faire des choix éclairés quant à la formation dont ils ont besoin pour obtenir les emplois disponibles.

Quant aux efforts déployés pour le placement des jeunes Canadiens et en fait de tous les Canadiens confrontés à de multiples obstacles à l'emploi, notamment en raison d'un handicap, il y a effectivement le regroupement d'employeurs ainsi qu'une table ronde des champions. Nous savons que ce n'est pas une question de simple charité pour les employeurs et qu'il ne s'agit pas de les convaincre d'embaucher quelqu'un seulement parce que c'est la chose à faire. La responsabilité sociale des entreprises est certes importante, mais c'est le rendement qui compte avant tout. À titre d'exemple, une jeune personne handicapée procure de nombreux avantages à une organisation ou à une entreprise en terme de diversité et de loyauté.

Les tables rondes des champions se sont révélées un mécanisme très efficace pour faire passer ce message grâce à la mobilisation des employeurs. Nous pourrions sans doute en faire bien davantage en encourageant les employeurs déjà actifs dans ce domaine. Nous en avons un très bon exemple aux États-Unis. Il y en aurait en fait plusieurs, mais celui de Starbucks se démarque vraiment avec son initiative visant les 100 000 emplois pour les jeunes.

Il faut faire comprendre aux gens que c'est non seulement un investissement rentable pour l'organisation, mais que l'économie dans son ensemble peut également en bénéficier. Grâce aux bons emplois stables qui deviennent ainsi accessibles, des possibilités d'avancement professionnel s'ouvrent aux participants. Si plusieurs employeurs travaillent en partenariat pour offrir aux jeunes ayant le plus d'obstacles à surmonter des emplois au niveau d'entrée, ces jeunes auront la possibilité de poursuivre leur cheminement professionnel dans l'une ou l'autre des organisations partenaires.

Nous avons certes d'excellents exemples dont nous pouvons nous inspirer pour guider le renouvellement de notre Stratégie emploi jeunesse.

• (1625)

**L'hon. Alice Wong:** Combien de temps me reste-t-il?

**Le président:** Vous avez en fait dépassé d'une minute le temps alloué. J'ai bien peur que vous nous deviez du temps.

Je vais donner la parole à M. Morrissey. Je l'informe qu'il dispose d'environ quatre minutes et demie.

**M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.):** Oh, vous m'avez enlevé 30 secondes, monsieur le président!

Ma question s'adresse à la sous-ministre adjointe, Mme Wernick.

Je lis dans vos notes: « Offrir à tous les jeunes des occasions équitables d'entrer sur le marché du travail et d'obtenir le soutien nécessaire à la réussite ». Certains jeunes n'ont pas la chance de suivre des programmes de formation ou de passer du secondaire au collège ou à l'université parce qu'ils ont été abandonnés à leur sort bien avant que cela devienne possible. Pouvez-vous nous en dire plus long sur la façon dont vous vous y prenez pour cibler tout particulièrement ces jeunes? Est-ce que vous y consacrez davantage de ressources aujourd'hui que par les années passées?

**Mme Rachel Wernick:** Parlez-vous de ceux qui veulent suivre un programme de formation en apprentissage?

**M. Robert Morrissey:** Non, je parle des jeunes qui sont défavorisés.

**Mme Rachel Wernick:** Juste en général...?

**M. Robert Morrissey:** Ils sont juste défavorisés, et ce, pour un large éventail de raisons: famille monoparentale, problèmes de toxicomanie... Vous avez des programmes pour aider ces jeunes-là.

**Mme Rachel Wernick:** Oui. Dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse actuellement en vigueur, nous avons le volet Connexion compétences qui vise expressément les jeunes vulnérables. On y trouve des programmes pour le développement des compétences. Comme je le disais précédemment, il s'agit en fait...

**M. Robert Morrissey:** Permettez-moi de vous interrompre. Pour avoir parlé à des représentants de différents groupes, je sais que le programme offrait auparavant des périodes plus longues d'apprentissage par l'expérience, mais le tout a été progressivement dilué à un point tel que l'on se demande maintenant si le jeu en vaut vraiment la chandelle. Où se situe votre financement actuel à ce chapitre par rapport à son niveau antérieur?

**Mme Rachel Wernick:** Pour ce qui est de l'acquisition d'expérience, je crois que vous faites référence à l'initiative Emplois d'été Canada.

**M. Robert Morrissey:** Non. Je parle de l'acquisition de compétences par les jeunes défavorisés, ce groupe dont vous parliez, plutôt que des emplois d'été. Vous faites un excellent travail à ce niveau, et nous y injectons davantage de ressources. Si l'on compare avec la situation d'il y a trois ans, que faites-vous de plus aujourd'hui pour améliorer le sort de ces jeunes qui bénéficient de très peu de soutien de la part de notre société?

**Mme Rachel Wernick:** Je suis désolée pour la confusion.

Le volet Connexion compétences est celui qui s'adresse aux jeunes les plus vulnérables. Nous avons majoré nos investissements dans ce volet qui sont passés de 68 millions de dollars en 2014-2015 au niveau actuel de 91 millions de dollars pour 2016-2017.

**M. Robert Morrissey:** Il s'agit donc d'un investissement additionnel d'à peu près 30 millions de dollars.

**Mme Rachel Wernick:** C'est exact. Ces sommes additionnelles nous permettent d'aider beaucoup plus de jeunes; le nombre de nos clients est passé de 6 500 à environ 9 000.

**M. Robert Morrissey:** Je dirais toutefois qu'il faut que nous en fassions davantage. Ai-je le temps pour une autre question?

**Le président:** Il vous reste une minute.

**M. Robert Morrissey:** C'est une question d'ordre plus général.

Si l'on considère toute la gamme de programmes que vous offrez aux jeunes de cette catégorie, quelle est la principale faiblesse que vous avez pu cerner au fil des ans? Après tout, votre ministère a acquis une certaine expertise en la matière, car ce n'est pas d'hier que vous travaillez pour améliorer les choses à ce niveau.

Pouvez-vous me dire brièvement quelle serait la lacune la plus importante?

• (1630)

**Mme Monika Bertrand:** On ne s'entend pas à ce sujet.

**M. Morrissey:** Vous ne vous entendez pas? Voilà qui m'inquiète grandement.

**Mme Rachel Wernick:** Non, ça va. C'est sans doute une combinaison de choses. Je dirais que l'un des principaux enjeux...

**M. Robert Morrissey:** Je pose la question parce que nous avons une étude à faire et un rapport à produire...

**Mme Rachel Wernick:** Je comprends tout à fait. C'est un très vaste domaine. Votre étude va être fort intéressante.

L'un des enjeux principaux pour les jeunes vulnérables réside dans l'acquisition de ce que nous appelons les compétences essentielles, lesquelles comprennent l'alphabétisation, les notions de calcul, la capacité de communiquer, les bases nécessaires à l'apprentissage et à

l'adaptation, l'utilisation de documents et l'informatique. Bien souvent, les jeunes vulnérables ont besoin d'une aide additionnelle pour l'acquisition de ces compétences.

**M. Robert Morrissey:** J'en conclus que vous ciblez ce secteur, mais quels sont les plans stratégiques de votre ministère pour apporter les correctifs nécessaires à ce niveau?

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

**Mme Rachel Wernick:** Il y a un programme de 50 millions de dollars qui est administré par notre Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles. C'est un bon exemple de complémentarité entre une initiative fédérale et des programmes provinciaux.

Le fonctionnement est semblable à celui d'un programme visant l'innovation. Des pratiques prometteuses sont mises à l'essai pour déterminer ce qui fonctionne le mieux pour tels ou tels jeunes dans tel ou tel contexte. Certaines mesures pouvant permettre l'acquisition de compétences essentielles par les jeunes Autochtones peuvent être différentes de celles que nous utilisons pour d'autres groupes de jeunes. Les résultats de ces tests nous permettent d'adapter notre offre de programmes dans les provinces et les territoires. C'est notre mode de fonctionnement actuel.

**M. Robert Morrissey:** Puis-je demander une dernière chose?

**Le président:** Certainement.

**M. Robert Morrissey:** Pourriez-vous transmettre au Comité des renseignements sur le programme dont vous venez de parler?

**Mme Rachel Wernick:** Vous voulez des données au sujet des compétences essentielles? Nous pouvons certes vous en fournir.

**M. Robert Morrissey:** Merci.

**Le président:** Merci beaucoup pour votre comparution.

Pour votre gouverne et pour celles de mes collègues, je dois dire que j'ai participé hier au sommet du Conference Board du Canada portant sur ce même sujet. On se réjouit grandement de votre décision d'actualiser la Stratégie emploi jeunesse. C'était le thème principal du symposium hier et aujourd'hui. Tous les intéressés auxquels j'ai pu parler — entreprises, universités, collègues — sont ravis du travail que vous accomplissez, et je suppose qu'ils vous en donneront des nouvelles à l'issue du sommet. Ils ont par ailleurs été fort étonnés d'apprendre que notre comité procédait à cette étude. Ce fut une journée formidable.

Un grand merci encore une fois pour votre présence aujourd'hui. Nous allons nous arrêter à peine 30 secondes, le temps que vous fassiez place au prochain groupe de témoins.

La séance est suspendue.

• (1630)

\_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

• (1635)

**Le président:** Nous voilà de retour.

Je suis très heureux de vous présenter nos prochains témoins. De la Commission de la fonction publique, nous accueillons Patrick Borbey, président, et Roxanne Poitras, ambassadrice de la mobilisation des jeunes. Du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, nous recevons Paula Isaak, sous-ministre adjointe, Programmes et partenariats en matière d'éducation et de développement social.

Chaque ministère a droit à sept minutes pour ses observations préliminaires, lesquelles seront bien sûr suivies des questions des membres du Comité.

Veillez vous assurer de ne pas déposer vos oreillettes près des micros, car nous avons eu récemment des problèmes de rétroaction acoustique.

Je vais maintenant céder la parole à Patrick. Les sept prochaines minutes sont à vous.

**M. Patrick Borbey (président, Commission de la fonction publique):** Merci.

Voulez-vous dire qu'il y a sept minutes pour moi et sept minutes pour Roxanne?

**Le président:** Non.

**M. Patrick Borbey:** Nous pensons avoir un peu plus de temps. Comme je crois que tout le monde a mon document en main, je pense qu'il serait plus important que vous entendiez ce que Roxanne a à vous dire.

Comme vous avez mon document, monsieur le président, je vais céder mon temps à Mme Poitras.

**Le président:** Vous pouvez toujours partager votre temps. Quoi qu'il en soit, à vous la parole, Roxanne.

[Français]

**Mme Roxanne Poitras (ambassadrice de la mobilisation des jeunes, Commission de la fonction publique):** Je vous remercie de me donner l'occasion de parler brièvement de mon expérience en tant qu'ambassadrice de la mobilisation des jeunes à la Commission de la fonction publique, la CFP.

J'occupe ce poste depuis peu de temps, car j'y ai été nommée il y a à peu près trois mois. Je suis la troisième ambassadrice de la mobilisation des jeunes à la CFP. Je suis également coprésidente de notre réseau des jeunes professionnels.

[Traduction]

Je suis entrée à la fonction publique comme étudiante inscrite au Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) et, comme bon nombre d'étudiants, je n'ai pas obtenu un poste lié directement à mon domaine d'études. Une fois diplômée, j'ai été nommée à un poste administratif. J'ai occupé ce poste pendant cinq ans, car il y avait peu d'occasions de perfectionnement et d'avancement. J'ai eu la chance d'acquérir une plus grande expérience et d'élargir mon réseau uniquement après que je me suis jointe à un réseau de jeunes professionnels et que j'ai commencé à prendre part aux activités de l'organisation. J'ai pu par la suite accéder à d'autres postes et, avec le temps, à une promotion dans un autre ministère.

[Français]

Depuis, ces réseaux représentent une partie essentielle de l'évolution de ma carrière. Même si je commence seulement maintenant à travailler à des projets directement liés au domaine d'études dans lequel j'ai obtenu mon diplôme, je pense que le chemin que j'ai suivi m'a aidée à définir le genre de professionnelle que je suis et que je veux devenir.

Une partie importante de mon travail consiste à aider les jeunes professionnels de la CFP à diriger, à partager et à apprendre. Je suis aussi leur voix dans différents événements et comités.

De plus, on me demande d'examiner des textes tels que des politiques, des présentations et des communications, pour s'assurer que ceux-ci sont crédibles aux yeux d'un auditoire un peu plus jeune.

[Traduction]

J'ai aussi pour rôle d'offrir du soutien aux étudiants et de les faire participer activement au réseau. Je trouve que les relations sont

bonnes entre les étudiants et les membres du réseau, notamment parce que ces derniers étaient étudiants eux-mêmes il n'y a pas si longtemps, et peuvent s'identifier à ce que vivent les étudiants. J'essaie de les faire participer le plus possible en misant sur leurs intérêts. On a demandé par exemple cet été à certains de nos étudiants d'élaborer un plan de communication en lien avec les postes de travail dynamiques. Ils ont mené à bien cette tâche et étaient très fiers de pouvoir dire qu'ils avaient contribué de façon significative au mandat de la Commission de la fonction publique.

[Français]

Ce poste m'a ouvert de nombreuses portes. Je fais des choses que je n'aurais jamais eu l'occasion de faire dans d'autres emplois, par exemple comparaître devant ce comité. La semaine dernière, j'ai eu l'occasion d'assister à la causerie du président sur Twitter au sujet du renouvellement de la fonction publique et d'aider à la conception et à la mise en oeuvre du programme d'intégration des étudiants à la CFP.

[Traduction]

C'est également un honneur pour moi d'avoir l'occasion d'aider les jeunes Canadiens au moment même où la fonction publique met fortement l'accent sur le renouvellement de sa main-d'oeuvre et le recrutement de jeunes Canadiens.

Je veux vous remercier encore une fois de me permettre de vivre l'expérience d'une comparution devant votre comité.

● (1640)

**Le président:** Il reste environ trois minutes et demie si vous désirez en profiter, Patrick.

**M. Patrick Borbey:** C'est une prime. Merci.

Comme vous pourrez le lire dans mes notes, la Commission contribue certes très activement au renouvellement de la fonction publique grâce à son éventail de programmes aussi importants qu'utiles, comme le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, qui permet d'acquérir de l'expérience pendant l'été, et les programmes d'alternance travail-études.

[Français]

Évidemment, nous faisons aussi du recrutement au niveau postsecondaire. Nous sommes en pleine campagne de recrutement au niveau postsecondaire et nous espérons que les étudiants d'un bout à l'autre du pays pensent à nous comme à une option de carrière. Nous les encourageons à postuler des postes dans différentes catégories de carrières.

Dans la fonction publique, il y a des pénuries de personnel, par exemple en informatique. Nous avons aussi besoin de bons agents de communication et de scientifiques. Nous avons besoin de personnel dans tous les domaines. Nous espérons que les jeunes choisiront de faire carrière à la fonction publique.

Nous avons beaucoup d'activités en ce sens, et nous pouvons faire encore mieux. Nos programmes sont parfois un peu lourds et lents, mais nous travaillons beaucoup à les moderniser.

[Traduction]

Nous avons établi un plan très ambitieux visant la modernisation de notre offre de programmes, l'amélioration de nos services et de la rétroaction offerte directement aux participants et aux candidats, et le soutien aux gestionnaires qui s'efforcent de trouver sur le marché du travail canadien les compétences dont ils ont besoin.

L'embauche de jeunes Canadiens doit être une priorité. Nous devons être plus efficaces à ce niveau. Il nous faut redynamiser notre fonction publique. Les statistiques nous indiquent que nous n'arrivons pas à suivre l'évolution de la population active. Nous devons mieux faire. Cela se traduira par de nombreuses embauches à l'extérieur de la fonction publique au cours des prochaines années.

Comme vous pourrez le lire dans mon document, le recours accru à l'embauche externe signifie également une plus grande ouverture à la diversité. On retrouve un peu partout au pays des Canadiens de tous les horizons qui veulent faire partie de la fonction publique de demain, et nous sommes là pour faire en sorte que cela soit possible.

Merci.

**Le président:** Merci de votre présence, monsieur Borbey.

Nous passons maintenant à Mme Isaak pour les sept prochaines minutes.

**Mme Paula Isaak (sous-ministre adjointe, Programmes et des partenariats en matière d'éducation et de développement social, ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien):** Bonjour, monsieur le président, et mesdames et messieurs les membres du Comité.

Je m'appelle Paula Isaak et je suis sous-ministre adjointe responsable des Programmes et partenariats en matière d'éducation et de développement social au ministère des Services aux Autochtones.

[Français]

Je tiens à remercier le Comité de m'avoir invitée à témoigner devant lui aujourd'hui.

J'aimerais souligner que nous sommes ici sur le territoire traditionnel algonquin.

[Traduction]

Je suis ravie d'être ici afin de contribuer à votre étude sur l'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens. Le ministère des Services aux Autochtones finance des programmes et services qui contribuent à ce dossier de multiples façons. Je vais vous en présenter un aperçu au cours des prochaines minutes.

Premièrement, pour répondre au besoin essentiel d'améliorer les résultats scolaires, le gouvernement du Canada réalise d'importants investissements dans l'éducation primaire et secondaire dans les réserves. Ces investissements s'élèvent à 2,6 milliards de dollars sur 5 ans, à compter de la dernière année financière. Cela comprend de nouveaux investissements ciblés dans la langue et la culture, l'éducation spécialisée, ainsi que la littératie et la numératie.

Au moyen du programme Nouveaux sentiers pour l'éducation, le ministère appuie des activités novatrices d'apprentissage par l'expérience. L'enseignement axé sur le territoire, ainsi que l'activité physique et le sport constituent les deux principaux thèmes du programme pour l'exercice actuel.

L'enseignement axé sur le territoire fournit des occasions d'apprentissage aux élèves, qui demeurent ainsi en contact avec le territoire. Il est adapté à la culture; il est offert en plein air, le territoire servant de salle de classe et d'enseignant; et il repose sur le savoir autochtone.

Une approche holistique de l'activité physique et du sport peut améliorer le bien-être, la santé mentale et physique, ainsi que les résultats scolaires des élèves autochtones. Elle peut également stimuler leur participation à la vie scolaire. De plus, l'activité physique et le sport peuvent favoriser l'utilisation des langues

autochtones, stimuler la participation des parents et des membres de la collectivité à l'apprentissage, ainsi qu'enrichir le programme d'enseignement.

[Français]

De plus, nous avons collaboré étroitement avec nos partenaires des Premières Nations pour mettre en oeuvre un processus de mobilisation inclusif et complet visant à formuler des recommandations pour renforcer l'éducation des Premières Nations dans les réserves, d'après le principe de contrôle par les Premières Nations de leurs systèmes d'éducation.

À l'heure actuelle, nous travaillons en étroite collaboration avec nos partenaires des Premières Nations pour élaborer ensemble un cadre stratégique qui orientera la façon dont mon ministère soutiendra différentes approches préconisées par les Premières Nations, afin de nous assurer que les élèves des Premières Nations reçoivent une éducation de qualité qui améliore les résultats.

[Traduction]

Deuxièmement, nous offrons des mesures de soutien destinées aux étudiants des Premières Nations pour leur permettre d'accéder à des études postsecondaires et de les réussir, puisqu'il s'agit d'un ingrédient important de la réussite individuelle et communautaire. L'éducation postsecondaire contribue non seulement à accroître les possibilités d'emploi d'une personne et sa capacité de gain, mais elle contribue aussi à renforcer la capacité des collectivités et à promouvoir l'apprentissage auprès des générations futures.

Pour faire en sorte que les étudiants autochtones aient les mêmes chances de réussite que les autres étudiants canadiens, le gouvernement du Canada augmente le financement pour les aider à poursuivre des études postsecondaires.

Le budget de 2017 prévoit des fonds supplémentaires de 90 millions de dollars sur 2 ans à compter de 2017-2018 pour le Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire. Ce programme permet de verser une aide financière aux étudiants admissibles inuits et aux étudiants des Premières Nations qui sont inscrits à un programme d'études postsecondaires pour les aider à payer leurs droits de scolarité, leurs frais de déplacement et d'autres dépenses. Le Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire permet d'aider annuellement environ 22 000 étudiants des Premières Nations et étudiants inuits, et grâce aux fonds supplémentaires prévus au budget de 2017, 4 600 autres étudiants recevront une aide financière pendant la période de 2 ans.

Le budget de 2017 prévoit aussi des mesures de soutien pour Indspire, un organisme de bienfaisance dirigé par des Autochtones qui appuie les étudiants autochtones en leur offrant l'aide financière dont ils ont besoin pour poursuivre leurs études, devenir auto-suffisants, contribuer à l'économie et redonner à leur collectivité. Le gouvernement du Canada octroiera 5 millions de dollars par année sur 5 ans, à compter de l'exercice actuel. Au total, ces fonds permettront d'offrir 40 millions de dollars sur 5 ans sous forme de bourses d'études à plus de 12 000 étudiants autochtones.

[Français]

Par ailleurs, en collaboration avec Emploi et Développement social Canada et des partenaires autochtones, mon ministère a entrepris un examen complet de l'éducation postsecondaire accessible aux étudiants autochtones.

Dans le cadre de cet examen, nous nous associons aux dirigeants des Métis, des Inuits et des Premières Nations pour examiner les mesures de soutien actuelles du gouvernement fédéral. Nous cherchons ainsi à comprendre ce qui fonctionne et ce qui doit être amélioré. Nous voulons également trouver des idées et des solutions qui permettront à la fois d'améliorer l'accès des étudiants autochtones à l'éducation postsecondaire et de promouvoir leur réussite au niveau postsecondaire.

• (1645)

[Traduction]

Une autre façon dont nous appuyons les jeunes afin qu'ils réussissent sur le marché du travail est au moyen de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières Nations, dont les témoins précédents viennent probablement de vous parler. Elle fait partie de la Stratégie emploi jeunesse dirigée par EDSC.

Elle aide les jeunes Inuits et les jeunes des Premières Nations âgés de 15 à 30 ans à acquérir des compétences essentielles relatives à l'employabilité, à découvrir divers choix de carrière, à comprendre la relation entre l'éducation et la participation au marché du travail, ainsi qu'à profiter d'occasions d'apprentissage combinant études et travail.

Pour améliorer les possibilités des jeunes Inuits et des jeunes des Premières Nations, le budget de 2017 prévoit investir environ 100 millions de dollars sur 3 ans dans cette stratégie, qui comprend deux programmes: le Programme expérience emploi été pour les étudiants inuits et des Premières Nations, qui leur permet d'acquérir des compétences, de se préparer pour un emploi à temps plein et d'obtenir un revenu pour payer leurs études postsecondaires grâce à un travail d'été qui leur donnera de l'expérience; et le Programme connexion compétences à l'intention des Premières Nations et des Inuits, qui leur permet d'acquérir des compétences professionnelles essentielles, de découvrir différentes possibilités de carrière et de se préparer pour un emploi, voire une carrière.

[Français]

Notre ministère a déjà commencé à prendre des mesures pour améliorer le bien-être des peuples autochtones en abordant les obstacles socioéconomiques auxquels ils font face.

[Traduction]

Nous sommes déterminés à travailler de nation à nation avec nos partenaires autochtones pour améliorer les résultats scolaires. Le gouvernement a déjà pris des mesures immédiates en procédant à des investissements sans précédent dans l'éducation dans les réserves, l'éducation postsecondaire et l'acquisition de compétences. Ces mesures sont un bon point de départ, mais nous savons qu'il en reste encore beaucoup à faire.

Merci.

**Le président:** Merci beaucoup.

Le premier intervenant est M. Kent.

**L'hon. Peter Kent (Thornhill, PCC):** Merci, monsieur le président.

Merci de votre présence.

Les questions sont si nombreuses. Je vais m'adresser d'abord à M. Borbey et à Mme Poitras.

Mis à part les programmes d'emplois d'été, l'Examen d'entrée à la fonction publique est-il encore utilisé? Pouvez-vous faire le point sur les exigences?

**M. Patrick Borbey:** Les candidats au Programme de recrutement postsecondaire doivent tous passer un examen général, qui a lieu quelques semaines après la fermeture de l'appel de propositions. Cet examen nous permet de faire une première sélection. Les ministères peuvent ensuite évaluer à leur façon les candidats retenus. Ils peuvent procéder à une entrevue ou à un autre examen, selon le domaine d'emploi dans lequel le candidat a fait demande. Certains bassins sont plus limités que d'autres. Le ministère peut choisir les méthodes d'évaluation qu'il préfère, et nous les fournissons aussi. Nous avons divers examens adaptés.

**L'hon. Peter Kent:** Une fois qu'un candidat réussit l'examen, il n'est pas obligé de postuler immédiatement un emploi, n'est-ce pas? Il peut filtrer les possibilités qui se présentent et postuler des emplois précis, non?

• (1650)

**M. Patrick Borbey:** En fait, nous communiquons avec les candidats au nom des ministères pour savoir s'ils veulent être pris en considération pour des postes précis, et puis le processus se poursuit.

**L'hon. Peter Kent:** D'accord. Y a-t-il un rapport entre l'examen de la fonction publique et l'examen du service extérieur, ou sont-ils...

**M. Patrick Borbey:** Ce sont deux examens distincts. Je ne pense pas que l'examen du service extérieur soit offert cette année, mais il attire certainement de très nombreux candidats. Nous soutenons Affaires mondiales Canada dans ce processus, et ce, non seulement au Canada, mais, comme vous pouvez l'imaginer, partout dans le monde où des gens veulent passer l'examen.

**L'hon. Peter Kent:** Le bilinguisme constitue-t-il une exigence essentielle de l'examen de la fonction publique ou de l'examen du service extérieur, ou peut-il être acquis une fois l'examen réussi?

**M. Patrick Borbey:** L'évaluation linguistique est faite séparément. Les candidats peuvent passer l'examen dans la langue de leur choix. Par la suite, si les gestionnaires veulent pourvoir un poste bilingue, nous participons à l'évaluation des candidats pour déterminer s'ils satisfont les exigences d'expression et de compréhension orales et écrites, selon le niveau. Nous fournissons les niveaux de compétence, et les candidats satisfont ou ne satisfont pas les exigences.

Il y a des postes de tous les niveaux, y compris des postes unilingues désignés « anglais essentiel » et « français essentiel ». Environ la moitié des postes sont bilingues.

**L'hon. Peter Kent:** Je suis heureux que le recrutement ait repris. Je sais qu'il était bloqué pendant un certain nombre d'années, mais ce sont là de formidables possibilités de carrière. Je dis aux diplômés postsecondaires de mon quartier que les possibilités sont presque illimitées.

Madame Isaak, moi qui suis le plus vieux à la table, j'ai fait mes études il y a soixante ans, et à l'époque, les cours de travaux manuels représentaient, en quelque sorte, une première étape en vue des apprentissages. Les écoles étaient dotées d'ateliers de menuiserie, de ferronnerie et de mécanique automobile. Aujourd'hui, ces ateliers se trouvent dans peu d'écoles, et ils sont encore plus rares dans les écoles autochtones. A-t-on déjà songé à... Je sais que les entreprises de l'industrie des ressources, qui se trouvent près des réserves ou des collectivités autochtones, offrent des programmes et des possibilités d'apprentissage, mais il y en a beaucoup trop peu.

Pouvez-vous nous parler de cela?

**Mme Paula Isaak:** Je pense que vous avez raison.

Les cours supplémentaires que les écoles dans les réserves peuvent offrir aux élèves sont parfois limités, que ce soit dans des domaines comme la musique ou pour l'équivalent de formation de travailleurs spécialisés. Toutefois, les taux de réussite et de participation des étudiants autochtones dans les collèges et les centres de formation sont plus élevés, qu'il s'agisse de collèges de carrières ou de collèges reconnus par la province ou le territoire. C'est un volet qui attire un nombre assez important d'étudiants, et les taux de réussite chez les étudiants autochtones sont assez élevés.

**L'hon. Peter Kent:** L'Université Lakehead en est un exemple.

**Mme Paula Isaak:** Exactement.

C'est parce que c'est souvent lié à des emplois qui se trouvent dans les environs.

Comme vous l'avez dit, et vous avez raison, les entreprises de l'industrie des ressources nouent souvent des relations avec les écoles secondaires et elles aident à créer la main-d'oeuvre, particulièrement lorsqu'elles ont des projets à long terme, comme des projets miniers de grande envergure.

**L'hon. Peter Kent:** Pour poursuivre les très bonnes questions de M. Morrissey concernant les jeunes défavorisés — et dans de nombreux cas, les jeunes Autochtones entreraient dans cette catégorie —, le programme d'apprentis du Sceau rouge est-il offert aux jeunes Autochtones qui acquièrent des compétences, mais qui ne sont peut-être pas rendus au point où ils pourraient se déplacer d'un territoire ou d'une province à l'autre?

**Mme Paula Isaak:** Je présume que oui, mais je ne suis pas tout à fait certaine. Je pourrais vous transmettre la réponse.

**L'hon. Peter Kent:** D'accord.

Certaines universités ont instauré des programmes séparés pour recruter des étudiants autochtones, mais au-delà de cela, est-ce que le gouvernement fédéral encourage les universités du sud à adapter leurs programmes et à les rendre accessibles pour permettre la transition vers le milieu universitaire au sens où nous l'entendons, disons, plus traditionnellement dans le Sud?

**Mme Paula Isaak:** Absolument.

Je n'en ai pas parlé durant ma déclaration préliminaire, mais nos programmes postsecondaires comprennent aussi le Programme de partenariats postsecondaires, qui aide les établissements à faire exactement cela. Ils créent des programmes destinés aux étudiants autochtones ou ce que nous appelons des services complets pour les étudiants. En outre, l'aide aux étudiants de niveau postsecondaire — l'argent qui sert à payer les droits de scolarité — paie aussi les frais de déplacement et de logement. Toutes ces dépenses sont admissibles au financement fédéral.

•(1655)

**Le président:** Merci.

La prochaine intervenante est Mme Fortier.

[Français]

**Mme Mona Fortier:** Merci beaucoup.

Je suis vraiment heureuse de vous entendre parler de cela, car j'ai le privilège d'avoir deux institutions postsecondaires dans ma circonscription: le Collège La Cité et l'Université d'Ottawa, où il y a beaucoup de jeunes provenant de communautés autochtones.

J'ai donc plusieurs questions à poser, mais je vais tenter de me limiter à deux ou trois questions précises.

Madame Poitras, c'est très intéressant que vous viviez cette expérience. Je sais qu'il y a des barrières à l'entrée. Lorsque je fais du

porte à porte ou quand je rencontre de jeunes étudiants, plusieurs me disent avoir du mal à s'intégrer dans la Commission de la fonction publique.

Si vous aviez deux recommandations à leur proposer aujourd'hui, quelles seraient-elles?

**Mme Roxanne Poitras:** Je leur dirais de s'impliquer et d'en apprendre sur le ministère où ils travaillent. Si on reste dans son petit coin, c'est sûr qu'on apprend seulement ce qu'il y a dans ce petit coin. En revanche, si on prend la peine de voir ce que l'organisation fait dans son ensemble, alors on a vraiment la chance de bouger.

Je leur recommanderais aussi de faire du réseautage. Personnellement, c'est grâce au réseautage que j'ai pu obtenir un autre poste de même niveau, pour ensuite pouvoir gravir les échelons.

Ce sont mes deux recommandations.

**Mme Mona Fortier:** Monsieur Borbey, je vous pose la même question. Tout à l'heure, vous avez dit qu'il faut faire mieux, mais comment doit-on s'y prendre?

Si vous aviez deux recommandations à nous faire, quelles seraient-elles?

**M. Patrick Borbey:** Je l'ai mentionné, nos programmes doivent être plus efficaces et plus efficaces. Nous devons moderniser notre approche et avoir des programmes un peu plus intuitifs. Par exemple, lorsque les gens font une demande relative à nos programmes, ils doivent recevoir une réaction de façon plus rapide. Les candidats sont souvent en attente et ils se demandent pourquoi ils n'ont pas d'information. Ils se demandent s'ils sont exclus du programme. Nous pouvons faire beaucoup mieux de ce côté-là.

Nous avons déjà amélioré nos programmes étudiants, par exemple. Comme je l'ai mentionné dans mon allocution d'ouverture, nous avons grandement allégé le processus d'application, ce qui a mené à des résultats positifs et à une meilleure expérience pour les étudiants.

Cependant, nous avons aussi du travail à faire du côté de nos gestionnaires d'embauche. Nos gestionnaires ne veulent pas courir de risque. Or ils devraient aller chercher des candidats à l'externe, former des jeunes et faire un transfert de connaissances plutôt que de toujours piger dans les mêmes bassins de gens qui travaillent déjà dans la fonction publique. Tous les départs à la retraite font que nous ne pourrions pas y arriver si nous recherchons les talents uniquement à l'interne.

Il faudrait donc prendre plus de risques et améliorer l'expérience de nos étudiants et des jeunes qui veulent participer au programme.

**Mme Mona Fortier:** Je vous remercie.

Comme je le disais plus tôt, j'ai le privilège d'avoir dans ma circonscription une grande communauté de jeunes Autochtones, entre autres, et certains employeurs autochtones, comme le Wabano Centre for Aboriginal Health et le Minwaashin Lodge. Cet été, j'ai organisé un barbecue dans le but de rencontrer les jeunes et les employeurs qui participaient aux programmes d'emplois d'été. Le Minwaashin Lodge était très heureux que deux étudiantes aient finalement continué à travailler avec lui par la suite. C'étaient des petits succès.

Madame Isaak, il faut vraiment trouver des solutions pour encourager les jeunes Autochtones à profiter de telles occasions et pour les intégrer davantage.

Croyez-vous que nos programmes peuvent faire ce travail ou devrions-nous apporter des améliorations? Quelles améliorations faudrait-il apporter?

**Mme Paula Isaak:** J'abonde dans le même sens que M. Borbey.

Nous devons moderniser nos programmes, qui existent depuis des années. Présentement, nous sommes en train de renouveler nos programmes avec nos partenaires. En fait, il faut absolument que nous sachions quelles sont les solutions des communautés, au lieu de donner nous-mêmes nos solutions.

Nous pouvons en faire plus, mais nous devons élaborer des politiques et des programmes en collaboration avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis.

• (1700)

**Mme Mona Fortier:** Comment pourrions-nous nous y prendre pour faire participer davantage les employeurs dans certaines régions, afin d'appuyer les jeunes les plus vulnérables qui cherchent à acquérir des expériences de travail dans le cadre de leurs études? Je pense particulièrement à la région que je représente, mais je pense aussi aux autres régions.

**Mme Paula Isaak:** C'est une bonne question.

À mon avis, nous obtiendrons de meilleurs résultats en encourageant les entreprises et la communauté en général à embaucher des étudiants et de jeunes Autochtones. Nous confions la communication et l'intégration à la communauté et aux entreprises, mais ce n'est pas nous qui faisons les liens avec les entreprises. Nous pouvons faire mieux.

**Mme Mona Fortier:** Si je comprends bien, il y a du travail à faire sur tous les plans.

La modernisation de ces programmes aurait-elle des répercussions positives pour ces jeunes?

**Mme Paula Isaak:** Oui, c'est exact.

**Mme Mona Fortier:** Je vous remercie.

[Traduction]

**Le président:** Merci.

La prochaine intervenante est Mme Sansoucy.

[Français]

**Mme Brigitte Sansoucy:** Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leurs présentations, et je félicite Mme Poitras.

Mes questions s'adressent à Mme Isaak.

Plus tôt, les représentants d'Emploi et Développement social Canada nous ont dit que les jeunes Autochtones étaient trois fois plus susceptibles que les jeunes non-Autochtones de ne pas terminer leurs études secondaires. Comme l'éducation des jeunes Autochtones relève d'une responsabilité fédérale, je pense que notre réflexion et l'étude du Comité doivent s'attarder particulièrement à cet aspect.

Nous ne partons pas de zéro. Des réflexions sont déjà en cours. Entre autres, selon une des recommandations du Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes, il fallait cibler les jeunes Autochtones. Il demandait au gouvernement de créer des centres urbains de guérison et d'emplois pour les Autochtones, d'investir dans des projets d'infrastructure essentiels et éducationnels, d'offrir une formation professionnelle à distance ainsi que de créer un fonds des diplômés pour offrir du mentorat et participer au développement entrepreneurial des jeunes Autochtones.

La semaine dernière, lors de la table ronde sur la Stratégie jeunesse « Une vision commune pour l'emploi chez les jeunes du Canada », l'Alliance canadienne des associations étudiantes avait des recommandations concernant les jeunes Autochtones.

Dans votre ministère, comment de telles recommandations vous concernant sont-elles prises en charge? Comment influencent-elles vos programmes?

**Mme Paula Isaak:** De telles études nous influencent beaucoup. Dans le cadre de la révision de nos programmes destinés à soutenir les étudiants du postsecondaire, nous tenons compte de toutes les études de ce genre ainsi que des idées des groupes autochtones, des experts, des étudiants, des parents et des membres du Comité. Nous prenons vraiment tout cela en considération.

**Mme Brigitte Sansoucy:** Vous parlez d'un examen complet de vos programmes destinés à soutenir les étudiants du postsecondaire. Or je me demande ce qui vous a amenés à dire que cet examen était nécessaire.

Avez-vous relevé des problèmes particuliers?

**Mme Paula Isaak:** Oui, à certains égards.

Premièrement, peu de fonds sont disponibles. On nous soumet beaucoup plus de demandes de financement qu'auparavant. Nous devons donc moderniser le programme. Celui-ci est très passif, si je peux m'exprimer ainsi. Ce n'est qu'un programme dans le cadre duquel les gens reçoivent des subventions. Il n'est pas lié à l'économie. Il a été conçu par des gens à Ottawa et non par des groupes autochtones. Par conséquent, il ne reflète ni leurs points de vue ni leurs besoins. Il existe depuis des années.

Il faut enclencher un processus de collaboration avec les groupes autochtones afin d'élaborer un nouveau programme qui reflète vraiment leurs intérêts.

• (1705)

**Mme Brigitte Sansoucy:** Où en est l'examen?

**Mme Paula Isaak:** Nous n'en sommes qu'au début. Nous venons tout juste de le commencer.

**Mme Brigitte Sansoucy:** D'accord.

Avez-vous prévu un échéancier? À quel moment pensez-vous publier un rapport comportant des recommandations?

**Mme Paula Isaak:** Selon ce qui a été établi dans le budget précédent, nous disposons de deux ans pour réaliser cet examen, que nous venons de commencer. Nous allons émettre des recommandations d'ici le budget de 2019, mais il ne s'agira pas comme tel d'un rapport.

**Mme Brigitte Sansoucy:** Merci.

Vous avez parlé de la Stratégie emploi jeunesse, qui est particulièrement destinée aux jeunes.

Avez-vous noté aussi des obstacles, des lacunes, dans la mise en oeuvre de cette stratégie, plus particulièrement en ce qui concerne les jeunes des Premières Nations?

Les programmes offerts rejoignent-ils les jeunes Autochtones et, le cas échéant, dans quelle mesure?

**Mme Paula Isaak:** Il est toujours possible de faire mieux, mais il reste que ces programmes ont beaucoup de succès.

La communication avec les étudiants et les jeunes est toujours un défi. En outre, dans les communautés isolées, les occasions d'emploi et les débouchés économiques pour les jeunes sont peu nombreux, ce qui est aussi un défi. Les deux programmes sont néanmoins une réussite.



**Mme Brigitte Sansoucy:** Appliquez-vous des mécanismes pour évaluer les progrès accomplis?

**Mme Paula Isaak:** Oui.

**Mme Brigitte Sansoucy:** Comment procédez-vous?

**Mme Paula Isaak:** Emploi et Développement social procède à une importante évaluation horizontale. Je ne sais pas si c'est chose faite, mais je peux le vérifier. Ce ministère est en train de renouveler le programme. Nous allons donc participer au processus.

[Traduction]

**Le président:** Merci beaucoup.

Je donne maintenant la parole à M. Ruimy. Vous avez six minutes.

**M. Dan Ruimy:** Merci beaucoup d'être ici aujourd'hui. J'ai beaucoup aimé votre histoire. Je crois que nous pouvons en tirer des leçons.

**Mme Roxanne Poitras:** Merci.

**M. Dan Ruimy:** Contrairement à Mme Fortier, je n'ai pas d'établissement postsecondaire dans ma circonscription, ce qui représente une difficulté. Nous avons sept écoles secondaires, et les élèves doivent sortir de la circonscription pour faire des études postsecondaires.

Je veux parler du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. C'est écrit dans votre mémoire que vous avez recruté plus de 7 000 étudiants. Plus loin, dans la section intitulée « Embauche d'étudiants », vous déclarez ce qui suit:

Les jeunes Canadiens sont de toute évidence intéressés à joindre les rangs de la fonction publique fédérale, car le nombre de demandes d'emploi reçues est demeuré élevé [...] Près de 55 000 étudiants ont postulé un emploi et nous avons reçu plus de 53 000 candidatures pour les programmes de recrutement des diplômés.

Est-ce que ces 55 000 étudiants ont fait une demande au Programme fédéral d'expérience de travail étudiant?

**M. Patrick Borbey:** Oui, c'est le nombre de demandes que nous avons reçues au cours de la dernière période, c'est-à-dire le printemps et l'été derniers. Le chiffre de 7 000 remonte à 2015-2016. Je n'ai pas encore les données pour l'année passée, mais au fil des dernières années, le nombre a augmenté.

**M. Dan Ruimy:** Les 7 000 étudiants représentent-ils votre contingent, le nombre d'étudiants que vous avez le droit d'engager?

**M. Patrick Borbey:** Non.

**M. Dan Ruimy:** Cinquante-cinq mille demandes, c'est beaucoup. Combien d'étudiants pourriez-vous embaucher? Pourquoi ne pouvez-vous pas en engager plus?

**M. Patrick Borbey:** Ce n'est pas nous qui les embauchons; nous ne faisons qu'établir le contact entre les étudiants et les gestionnaires recruteurs. C'est aux gestionnaires de déterminer combien d'étudiants leur budget leur permet d'engager. Si 55 candidats étaient qualifiés et s'ils pouvaient tous être engagés, nous serions heureux, mais 7 000 étudiants embauchés, c'est le dernier chiffre que nous avons. Nous espérons qu'il augmentera avec le temps.

Ce nombre est seulement pour le PFETE. Il y a aussi les programmes d'alternance travail-études. De fait, le gouvernement fédéral est le plus grand employeur d'étudiants inscrits à un programme d'alternance travail-études au Canada.

• (1710)

**M. Dan Ruimy:** Je vais aborder ce sujet dans un instant, mais je veux revenir sur le chiffre de 7 000. Est-ce seulement un programme d'été ou...

**M. Patrick Borbey:** Oui, c'est un programme d'été, mais il est très flexible. Une fois que les étudiants sont embauchés, ils peuvent continuer à travailler après la fin de l'été, à temps partiel par exemple. Il y a possibilité de prolongation.

Par exemple, à la Commission de la fonction publique, nous demandons parfois à nos stagiaires d'été de travailler à temps partiel pendant l'automne et l'hiver, puis nous pouvons les réembaucher l'été suivant ou encore les engager à temps plein une fois qu'ils obtiennent leur diplôme.

Sur le plan de la préparation, c'est une façon très intéressante de les préparer à un emploi à long terme ou à une carrière.

**M. Dan Ruimy:** Je suis d'accord avec vous. Mon bureau a engagé quatre stagiaires d'été par l'entremise du programme parlementaire, et je les ai tous maintenus en poste par la suite.

Toutefois, le nombre m'étonne quelque peu. Cinquante-cinq mille étudiants ont fait des demandes d'emploi, mais seulement 7 000 ont été embauchés. C'est pour cette raison que je veux savoir si vous recueillez des données pour voir pourquoi le nombre d'étudiants engagés n'est pas plus élevé.

**M. Patrick Borbey:** Nous faisons des analyses de ce genre. Dans certains cas, des étudiants cherchent un emploi, mais ils veulent travailler dans une région donnée et il n'y a pas de postes dans leur domaine. Par exemple, s'ils veulent travailler dans le domaine des sciences et vivre dans le nord de l'Ontario, il n'y a peut-être pas de postes adéquats. Au bout du compte, il y a de nombreuses raisons pour lesquelles il n'y a pas toujours de postes adéquats.

Comme je l'ai déjà dit, le budget des gestionnaires peut varier d'une année à l'autre. Les montants disponibles fluctuent. Durant les périodes où les fonds disponibles sont limités, le nombre d'étudiants embauchés diminue; durant d'autres années, nous constatons une augmentation. En ce moment, je pense que les chiffres sont à la hausse.

**M. Dan Ruimy:** Qui établit le contact? Si je suis un étudiant et je souhaite obtenir un emploi, à qui est-ce que j'envoie ma demande?

**M. Patrick Borbey:** Vous nous l'envoyez à nous, par l'intermédiaire du PFETE...

**M. Dan Ruimy:** Je vous l'envoie, et c'est vous qui faites le jumelage?

**M. Patrick Borbey:** Oui, et après, nous faisons les recommandations. Nous faisons le jumelage en fonction des intérêts des étudiants et des besoins des gestionnaires. Nous recommandons un certain nombre de personnes. Le gestionnaire peut en évaluer 5 ou 10, puis en choisir quelques-unes ou encore toutes les embaucher.

**M. Dan Ruimy:** Est-ce que le programme postsecondaire d'alternance travail-études fonctionne de façon semblable?

**M. Patrick Borbey:** Le programme d'enseignement coopératif est un outil beaucoup plus souple parce qu'en fin de compte, nous avons négocié des ententes avec des universités et des collèges des quatre coins du pays. C'est en fonction de ces ententes que le jumelage des étudiants est effectué. Si vous travaillez — qui sait? — à l'Université du Nouveau-Brunswick, que 20 de vos étudiants sont spécialisés en sciences infirmières, que vous avez conclu une entente avec Anciens Combattants et que ce ministère est à la recherche d'infirmiers...

**M. Dan Ruimy:** Permettez-moi de vous interrompre, car je n'ai que très peu de temps pour vous poser des questions.

Je vais de nouveau vous poser la question suivante. Vous recevez 53 000 candidatures pour les programmes de recrutement des diplômés, et... il s'agit du programme d'enseignement coopératif, n'est-ce pas?

**M. Patrick Borbey:** Non, c'est le programme de recrutement postsecondaire.

**M. Dan Ruimy:** Pardon. Je vais faire un bond en avant, car, dans vos notes, vous dites ce qui suit à propos du programme d'enseignement coopératif : « même si ce programme est insuffisamment utilisé à l'extérieur de la région de la capitale nationale ». Vous avez embauché 4 500 étudiants dans le cadre de ce programme.

Ma question est la suivante : si ce programme est insuffisamment utilisé, comment pouvons-nous en tirer parti? Comment pouvons-nous nous assurer qu'il est utilisé davantage? Comment les électeurs de ma circonscription peuvent-ils profiter de ces programmes?

**M. Patrick Borbey:** C'est l'un des défis que j'ai lancés à notre organisation : comment pouvons-nous mieux promouvoir ces programmes? Comment pouvons-nous nous assurer que les ministères et les organismes du gouvernement fédéral connaissent mieux les excellentes universités qui offrent ces programmes? Et, comment pouvons-nous encourager nos gestionnaires régionaux à faire un meilleur usage de ces programmes?

Dans la RCN, nous n'avons pas besoin de faire beaucoup de promotion. Les gens savent où les programmes sont offerts et où les étudiants se trouvent...

**M. Dan Ruimy:** Il y a de la vie à l'extérieur de la RCN.

**M. Patrick Borbey:** Comme vous avez pu le constater dans mes notes d'allocution, nous organisons de nombreuses activités de liaison externe. Toutefois, nous souhaitons cibler davantage ces activités et passer plus de temps avec ces établissements pour tenter de réaliser quelques jumelages.

**Le président:** Merci.

Le prochain intervenant est M. Morrissey.

**M. Robert Morrissey:** Merci, monsieur le président. Je tiens à donner suite à la question de mon collègue.

Si la demande est élevée dans la région de la capitale nationale, que faisons-nous pour mieux renseigner sur ce programme les étudiants ainsi que les autres universités et collèges afin qu'ils puissent connaître la réussite? Il y a de nombreux bureaux du gouvernement fédéral situés à l'extérieur d'Ottawa qui pourraient représenter d'excellentes perspectives d'emploi pour les jeunes.

•(1715)

**M. Patrick Borbey:** Cela fait partie de notre stratégie de liaison externe. Nous avons demandé à des sous-ministres d'être les champions d'universités et de collèges particuliers. Ils sont chargés de visiter ces universités et de promouvoir nos programmes et nos perspectives d'emploi, tout en tentant de les aider à procéder au jumelage. La Commission de la fonction publique est là pour appuyer ces sous-ministres.

L'année dernière, nous avons vécu une expérience très intéressante...

**M. Robert Morrissey:** Combien de sous-ministres participent à ces activités? Le savez-vous?

**M. Patrick Borbey:** Je ne sais pas; peut-être 40 ou 50. Nous cherchons à nous assurer qu'un sous-ministre est affecté à chaque université afin de couvrir le pays en entier.

L'année dernière, nous avons vécu une expérience très intéressante. La championne de l'Université de Montréal est Hélène Laurendeau, la patronne de Paula. Elle a pris des dispositions avec l'université afin qu'un groupe composé de quelque 60 étudiants se rende à Ottawa en autobus. À leur arrivée, les gestionnaires d'une douzaine de ministères les ont accueillis et ont procédé à ce qu'ils ont appelé de la dotation éclair. Cette dotation visait à offrir des affectations dans le cadre du programme d'enseignement coopératif. Grâce à cette seule activité, la moitié de ces étudiants ont obtenu des affectations.

Voilà un exemple d'activité qui nous a permis de réunir des gens et d'obtenir, en fin de compte, d'assez bons résultats auprès d'une université à laquelle nous ne nous serions pas nécessairement adressés. La moitié des étudiants ont finalement obtenu des affectations.

**M. Robert Morrissey:** Tenez-vous un registre des raisons pour lesquelles certains candidats n'ont pas été retenus?

**M. Patrick Borbey:** Voulez-vous dire les raisons pour lesquelles certaines des candidatures soumises aux gestionnaires n'ont pas été retenues?

**M. Robert Morrissey:** Oui.

**M. Patrick Borbey:** Il serait plutôt compliqué de tenir un tel registre. Il faudrait que nous consultations de nouveau ces gens et que nous menions une enquête. Si nous soumettons cinq candidatures au gestionnaire, il choisira le candidat qui lui semble le plus adapté au poste. Il se peut aussi que, pendant qu'il discute avec les candidats, l'un d'eux déclare que le travail ne correspond pas vraiment à ce qu'il souhaite faire ou qu'il est à la recherche d'un poste différent. Il pourrait y avoir une multitude de raisons.

**M. Robert Morrissey:** Pour donner suite à votre argument, je trouverais préoccupant qu'un candidat ne soit pas retenu, en particulier dans une région où les perspectives d'emploi sont peu nombreuses. Même si le candidat n'est pas idéalement qualifié pour le poste, avec un peu de supervision dans le domaine, il pourrait acquérir une expérience de travail précieuse. C'est là un argument valable auquel nous devrions donner suite.

Arrive-t-il que cinq ou six candidats postulent pour un poste et que le poste ne soit pas doté parce que leurs candidatures n'ont pas été retenues? Est-ce qu'une telle situation pourrait arriver?

**M. Patrick Borbey:** Notre système repose sur la délégation. Nous délégons la responsabilité de l'embauche au gestionnaire. Nous pouvons concevoir des programmes et les rendre aussi efficaces que possible, et nous pouvons créer des bassins de candidats dont les gestionnaires peuvent tirer parti, mais nous ne pouvons pas obliger les gestionnaires à les utiliser. Nous espérons que nous les incitons le faire et que nous fournissons des services d'une certaine valeur tant aux candidats qu'aux gestionnaires, mais, au bout du compte, le jumelage des candidats doit survenir à ce niveau.

**M. Robert Morrissey:** Y aurait-il un avantage à définir et à interpréter d'une façon plus générale les postes à pourvoir au sein de la fonction publique et de ces secteurs, afin que les gestionnaires puissent doter ces postes?

**M. Patrick Borbey:** Je suis désolé, mais je ne peux pas vraiment répondre à cette question. Cela demande d'émettre des hypothèses.

**M. Robert Morrissey:** Pas vraiment.

**M. Patrick Borbey:** J'essaie de comprendre votre question. Si un gestionnaire doit pourvoir un poste à Régina...

**M. Robert Morrissey:** La définition des compétences requises est peut-être trop restrictive pour que le poste soit doté. Il faut reconnaître que nous avons affaire à des jeunes sans expérience et, si la dotation échoue fréquemment, c'est peut-être parce que notre définition des exigences est trop restrictive.

**M. Patrick Borbey:** Si les exigences sont trop générales, vous obtiendrez 250 candidatures.

**M. Robert Morrissey:** Mais il se pourrait que vous dotiez le poste

**M. Patrick Borbey:** Je crois que les postes sont dotés. Si, habituellement, le gestionnaire...

**M. Robert Morrissey:** De combien de postes parlez-vous?

**M. Dan Ruimy:** Sept mille.

**M. Patrick Borbey:** Les gestionnaires recherchent des compétences particulières, et nous tentons d'établir des correspondances entre ces compétences et celles des candidats. Voilà comment nous nous efforçons de faire bouger les choses.

**M. Robert Morrissey:** Comment détectez-vous les pénuries de main-d'œuvre qualifiée prioritaires qui pourraient survenir dans la fonction publique, et comment informez-vous les jeunes que ce sont des domaines dans lesquels ils devraient se spécialiser? Comment vous portez-vous à la rencontre des établissements d'enseignement, en particulier les universités et les collèges, et leur présentez-vous les domaines dans lesquels nous ferons face à de graves pénuries de main-d'œuvre qualifiée

• (1720)

**M. Patrick Borbey:** C'est une excellente question. En fait, dans certains cas, je crois que nous devrions intervenir avant que les jeunes fréquentent l'université, alors qu'ils sont encore à l'école secondaire. Par exemple, des initiatives ont été mises en œuvre pour tenter d'inciter les jeunes femmes à étudier en sciences, en technologie, en génie ou en mathématiques, et les interventions ont lieu au niveau secondaire. Une fois que les jeunes femmes sont à l'université, il est un peu trop tard. C'est l'un des aspects que nous examinons en ce moment, à savoir si nous devons aller vers les jeunes un peu plus tôt dans certains cas.

Nous consultons les gestionnaires de l'ensemble de la fonction publique afin de prendre connaissance de leurs besoins d'embauche. Puis nous rencontrerons un ministère particulier.

Par exemple, nous savons que le ministère des Pêches et des Océans embauchera un nombre considérable de travailleurs pour exécuter le programme Gestion des océans. Il s'agit là d'une des priorités du gouvernement. Ensuite, nous leur demandons de nous indiquer les compétences qu'ils recherchent. Puis nous tentons d'établir des correspondances entre ces compétences et certaines des universités du pays qui offrent des programmes qui produisent des diplômés dans ces domaines.

Par la suite, nous élaborons des stratégies de liaison externe ciblées. Nous avons fait cela récemment avec l'Université de Victoria, par exemple. En partenariat avec le ministère des Pêches et des Océans, la Commission de la fonction publique s'est rendue à l'Université de Victoria et a organisé un salon de l'emploi très ciblé. C'est l'une des façons dont nous pouvons déterminer ces besoins.

Certaines compétences, comme les compétences en informatique que j'ai mentionnées, sont requises partout dans la fonction publique. Dans ces cas-là, nous ajoutons un volet particulier à notre programme de recrutement postsecondaire, ce qui indique très

clairement à tous les établissements que nous allons embaucher des travailleurs spécialisés dans ce domaine.

**Le président:** Merci beaucoup.

**M. Patrick Borbey:** Voilà certaines des façons dont nous tentons d'établir des correspondances.

**Le président:** Merci beaucoup.

La députée Wong est notre prochaine intervenante.

**L'hon. Alice Wong:** Je vais partager mon temps de parole avec le député Kent. Combien de temps ai-je à ma disposition?

**Le président:** Vous disposez de six minutes.

**L'hon. Alice Wong:** Parfait.

Monsieur Borbey, vous aviez mentionné des salons de l'emploi. Dans ma circonscription, il y a quatre universités et collèges d'enseignement professionnel, et j'ai déjà enseigné dans l'un d'eux, soit une université polytechnique.

Vous avez parlé de salons de l'emploi. L'un des salons de l'emploi qui donnent d'excellents résultats dans ma circonscription réunit des ministères du gouvernement fédéral ainsi que des collèges et des écoles des métiers qui recrutent également des étudiants. Lorsque ces étudiants cherchent vainement des emplois, ils se rendent compte qu'ils devraient peut-être se spécialiser dans ce domaine. Par la suite, ces collèges les aiguillent aussi vers des employeurs potentiels, comme la fonction publique.

Dans quelle mesure participez-vous à ces salons de l'emploi?

**M. Patrick Borbey:** Nous avons organisé l'année dernière 272 activités de liaison externe, ou salons de l'emploi, qui mettaient très souvent les sous-ministres et champions à contribution, à titre de partenaires. Nous exerçons beaucoup d'activités de ce genre.

Toutefois, nous essayons maintenant d'adopter une approche plus ciblée. Par exemple, au cours de l'année dernière, nous avons accordé la priorité aux universités ayant une importante population d'étudiants autochtones. Nous ciblons un peu plus nos efforts, comme nous le faisons, par exemple, dans le cas des minorités visibles, parce que nous savons qu'une demande pour ces ressources existe assurément et que, selon nos statistiques, nous recevons peu de demandes d'emploi de la part de personnes s'identifiant comme autochtones. Quant aux femmes, elles ne nous posent certainement aucun problème. En effet, les femmes représentent beaucoup plus que 50 % des personnes qui présentent les demandes d'emploi que nous recevons.

Nous nous efforçons de cibler nos activités de liaison externe afin d'éviter d'adopter une approche au petit bonheur. Les partenariats du genre que vous avez décrit, qui réunissent plusieurs universités ou collèges, sont aussi une bonne façon d'optimiser nos ressources.

Ce dont nous nous sommes rendus coupables au cours des dernières années, c'est d'avoir omis d'assurer une présence constante sur les campus. Nous nous présentons sur les campus de temps en temps, et nous nous attendons à ce que tout le monde sache qui nous sommes et la valeur que nous apportons grâce aux volets des carrières. Nous sommes heureux que des gens fassent la promotion des carrières dans la fonction publique, mais nous ne le faisons pas suffisamment nous-mêmes. Nous n'établirons pas une relation suivie avec les étudiants en nous manifestant une fois par année ou tous les deux ans. Nous devons en outre nouer une relation avec les professeurs et les facultés afin qu'ils puissent aussi contribuer à notre message.

**L'hon. Alice Wong:** Merci.

En ce qui concerne les jeunes membres des Premières Nations qui ne vivent pas dans les collectivités du Nord, ils représentent une grande partie des jeunes chômeurs de la vallée du bas Fraser. Y a-t-il des programmes particuliers que vous...? Je sais qu'il y a des programmes qui donnent de bons résultats, mais leur financement s'est tari.

Madame Isaak, pouvez-vous me donner une idée des activités en cours? Vous occupez-vous de cela aussi, c'est-à-dire des jeunes qui ne vivent pas dans les réserves ou dans les territoires du Nord?

**Mme Paula Isaak:** Je vais parler brièvement de ces jeunes, parce qu'ils relèvent davantage d'Emploi et Développement social Canada.

Il y a ce qu'on appelle les signataires d'ententes sur la SFCEA, qui sont des ententes sur la stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones. Elles sont négociées avec des organisations qui offrent ces services aux Autochtones. Ces organisations servent tous les membres de la population, qu'ils soient jeunes ou vieux et qu'ils vivent dans des réserves ou non. Il y a des programmes ciblés, relevant principalement d'EDSC, qui financent des programmes ciblés de formation pour les compétences, d'emploi et de gestion des cas à l'intention des Autochtones.

• (1725)

**L'hon. Alice Wong:** Merci.

**L'hon. Peter Kent:** Il est merveilleux de pouvoir associer un nom et un visage à un exemple de réussite. J'aimerais donc féliciter Mme Poitras de la détermination et de la persévérance dont elle a fait preuve en concevant un cheminement de carrière qui semble lui convenir.

Dans le cadre de vos fonctions d'ambassadrice de la mobilisation des jeunes, choisissez-vous vos activités, ou êtes-vous appelée à visiter différents groupes?

**Mme Roxanne Poitras:** Pas jusqu'à maintenant. J'ai seulement fait affaire avec les étudiants et les jeunes de la Commission de la fonction publique. Je joue toutefois un rôle dans le réseau des jeunes professionnels de la RCN. Nous assistons à des réunions et des événements regroupant tous les réseaux, mais personne n'a jamais fait appel à mes services.

**L'hon. Peter Kent:** Y a-t-il des possibilités à cet égard?

**Mme Roxanne Poitras:** Je le crois.

**M. Patrick Borbey:** Mme Poitras est trop modeste. Une partie de son rôle consiste aussi à nous donner des conseils sur la façon dont nous pouvons nous assurer que nos programmes servent bien les intérêts des jeunes Canadiens. Nous souhaitons non seulement qu'elle joue un rôle de chef de file au sein de la Commission de la fonction publique, mais aussi qu'elle ait une incidence plus vaste. Nous sommes certainement impatients de travailler avec Roxanne à ce chapitre.

**L'hon. Peter Kent:** Merci beaucoup.

Félicitations

**Mme Roxanne Poitras:** Merci.

**Le président:** Merci.

Députée Fortier, vous disposez d'environ deux minutes et demie.

[Français]

**Mme Mona Fortier:** Je vous remercie.

J'ai eu le privilège d'être la présidente de la Fédération de la jeunesse canadienne-française il y a 20 ans. Je rencontre encore aujourd'hui des gens de la Fédération, dont plusieurs jeunes

francophones vivant en milieu minoritaire qui veulent travailler à la fonction publique. Ils veulent s'exprimer en français à leur travail, mais ils se trouvent dans un environnement souvent anglophone.

Comment composez-vous avec le fait que des jeunes francophones travaillent dans un contexte où cela se passe souvent en anglais alors qu'ils ont peut-être de la difficulté à travailler dans cette langue?

**Mme Roxanne Poitras:** Je n'ai jamais vraiment eu l'occasion de travailler avec des étudiants qui étaient uniquement anglophones ou uniquement francophones.

À la Commission, presque tous les étudiants sont capables de s'exprimer dans les deux langues. Dans certains postes, on leur demande de pouvoir s'exprimer au minimum dans l'autre langue officielle. Selon mon expérience...

**Mme Mona Fortier:** Il existe donc des postes pour lesquels il est nécessaire de pouvoir s'exprimer dans les deux langues officielles. Parlez-moi de cela, juste pour que je comprenne davantage.

**Mme Roxanne Poitras:** Ces postes sont généralement liés au service à la clientèle.

J'ai eu l'occasion de participer à l'embauche de plusieurs étudiants, ce que la Commission appelle le « *student cloud* ». Ces étudiants n'étaient pas appelés à travailler à un projet en particulier et devaient donc être assez polyvalents. Une semaine donnée, ils allaient prêter main-forte à une équipe, ils revenaient, puis allaient aider une autre équipe. On s'attendait à ce qu'ils soient un peu bilingues pour pouvoir répondre aux besoins de l'organisation à ce moment-là.

**Mme Mona Fortier:** Monsieur Borbey, voulez-vous ajouter quelque chose?

**M. Patrick Borbey:** Oui. Dans la région de la capitale nationale, la majorité des postes sont bilingues. C'est aussi le cas dans les régions bilingues.

Au fédéral, 43 % des postes sont désignés comme étant bilingues. Vous savez peut-être que M. Mendelsohn et moi-même sommes les auteurs d'un rapport qui a été publié récemment et qui porte sur l'emploi des deux langues officielles dans le milieu de travail fédéral. Je vous invite à étudier ce rapport. Il comprend plusieurs observations qui vont dans le sens de ce que vous dites.

Certains ministères sont en quelque sorte des modèles. À la Commission de la fonction publique, par exemple, l'usage du français et de l'anglais est très resserré. On commence des phrases dans une langue pour les terminer dans l'autre langue. Dans d'autres ministères, cependant, la situation est plus problématique. Nous avons fait état de cela dans le rapport.

• (1730)

**Mme Mona Fortier:** D'accord. Je vous remercie.

J'ai terminé, mais je pense que Mme Sansoucy aimerait poser une question.

Je vous laisse en décider, monsieur le président.

[Traduction]

**Le président:** Soyez très brève. Vous ne disposez que de 30 secondes.

[Français]

**Mme Brigitte Sansoucy:** J'aimerais que nous profitions du passage de Mme Isaak pour lui demander de faire parvenir à notre comité des données indiquant le nombre de jeunes Inuits et de jeunes des Premières Nations qui participent aux divers programmes. Je pense que ce serait vraiment intéressant dans le cadre de notre étude.

Était-ce assez bref?

[Traduction]

**Le président:** C'était fantastique. Merci.

Je vous remercie infiniment de votre participation à la séance d'aujourd'hui. Cette étude sera passionnante. Nous ne la conclurons probablement pas avant que le mois de mars soit bien entamé. Compte tenu de l'expérience que j'ai vécue hier dans le cadre du sommet du Conference Board, je me sens revigorée. J'ai vraiment

hâte d'entrer dans le vif du sujet, et je vous remercie de nous avoir aidés à bien lancer cette étude.

Je tiens également à remercier tous mes collègues. Je vous souhaite un bon week-end si vous partez aujourd'hui. Sinon, je vous verrai demain.

La séance est levée.

---





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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

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 de la Chambre des communes à l'adresse suivante : <http://www.noscommunes.ca>

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

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 House of Commons website at the following address: <http://www.ourcommons.ca>