



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 077 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 7 décembre 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 7 décembre 2017

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)): Je souhaite le bonjour à tous.

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le jeudi 9 novembre 2017, nous reprenons notre étude de l'apprentissage par l'expérience et de la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens. Aujourd'hui, nos témoins traiteront du chômage des jeunes.

J'aimerais signaler aux témoins qu'un service d'interprétation leur est offert. Ils n'ont qu'à utiliser les écouteurs mis à leur disposition, mais en ayant soin de les tenir éloignés du microphone afin d'épargner les interprètes en cabine et leurs tympans.

Nous entendrons aujourd'hui, par vidéoconférence depuis Corner Brook, à Terre-Neuve-et-Labrador, M. Lawrence Slaney, directeur de la formation, United Association Canada.

M'entendez-vous, monsieur?

M. Lawrence Slaney (directeur de la formation, United Association Canada): .

Oui, je vous entends.

Le président: Je vous souhaite la bienvenue.

Nous accueillons M. Alain Tremblay, directeur général, Service des stages et du placement, Université de Sherbrooke, qui témoignera à titre personnel.

Bienvenue.

[Français]

M. Alain Tremblay (directeur général, Service des stages et du placement, Université de Sherbrooke, à titre personnel): Bonjour.

[Traduction]

Le président: Nous avons également avec nous Colleen Mooney, directrice générale du Club des garçons et filles d'Ottawa, ainsi que les représentants de la Pathfinder Youth Centre Society, Orville Lee, président et cofondateur, et Ruth Lee, directrice générale et cofondatrice.

Bienvenue à tous.

Vous disposerez chacun de sept minutes pour votre déclaration préliminaire. Je vous ferai signe lorsqu'il restera une minute à votre temps de parole, mais ne vous inquiétez pas. Vous aurez amplement le temps de conclure, et, bien entendu, toutes les déclarations préliminaires seront suivies d'une période de questions.

J'invite M. Lawrence Slaney, directeur de la formation à United Association Canada, à donner le coup d'envoi cet après-midi.

Les sept prochaines minutes sont à vous, monsieur.

M. Lawrence Slaney: Merci.

C'est il y a quelques jours à peine que mon patron m'a demandé de me préparer à comparaître devant vous. Ne sachant pas exactement ce que vous cherchiez, j'ai tâché de répondre à vos questions en suivant le lien donné sur le site Web.

En guise de préambule, je vous dirai que je suis directeur de la formation pour le Canada et représentant de United Association Canada, qui compte 56 000 membres, dont 10 000 apprentis dans les métiers de la tuyauterie. Il s'agit de plombiers, de tuyauteurs, de soudeurs, de monteurs de gicleurs, de mécaniciens en réfrigération et d'autres encore. Notre organisme est en activité depuis 1889 et il compte au total 340 000 membres, comprenant ceux aux États-Unis. Nous sommes le plus grand organisme de formation privé en Amérique du Nord en dehors des forces armées américaines et canadiennes. Notre budget annuel est d'environ 270 millions de dollars, financé entièrement par nos membres.

Quels sont les antécédents professionnels sur lesquels repose mon témoignage devant vous aujourd'hui? J'ai une expérience d'une quarantaine d'années dans les métiers, de nombreux titres de compétence et de formation professionnelle, et je suis engagé à tous les niveaux de formation des jeunes en apprentissage et dans les métiers techniques. Je répète que j'ai eu peu de temps pour me préparer et que je n'étais pas tout à fait certain de ce que vous cherchiez. Mon exposé n'aura donc rien de très formel et se limitera à certains des points que vous avez soulevés.

Au sujet du sous-emploi des jeunes ayant terminé leurs études, les différents organismes qui recueillent de l'information sur les jeunes, les métiers et l'apprentissage au Canada nous apprennent que l'âge des apprentis augmente d'année en année, certains se lançant dans les métiers à 29 ans. De façon générale, ils ont déjà terminé plusieurs cours, certains d'entre eux étant diplômés en commerce ou en éducation. Nous recevons constamment des apprentis qui ont plusieurs diplômes universitaires ou collégiaux. Ils ont passé des années à étudier dans des domaines qui n'avaient pas été choisis judicieusement, soit parce que leur domaine d'études choisi ne débouchait sur aucune possibilité d'emploi ou de carrière, soit parce qu'il répondait à des intérêts personnels plutôt qu'économiques.

Ce sont des choix qui doivent être faits tôt dans la vie. Les jeunes doivent être orientés tôt pour éviter les erreurs de ce genre. Dans bien des cas, les conseils qu'ils reçoivent sur les choix de carrière négligent les métiers, les apprentissages ou les carrières dans les domaines techniques sous l'effet du préjugé traditionnel en faveur des études supérieures. Cela n'a pas changé depuis bien des lustres, à tout le moins depuis que je suis là. Il en résulte que beaucoup de gens, bien que très instruits, se retrouvent sans aucune possibilité d'emploi ou de carrière et, de plus, lourdement endettés.

Quant au chômage chez les jeunes et à son effet nuisible sur la transition vers le marché du travail, je signale qu'on prévoit qu'il y aura plus de 500 000 postes vacants dans les métiers au Canada au cours des cinq ou dix prochaines années et qu'un grand nombre de gens de métier hautement qualifiés prendront leur retraite. Au ministère de l'Immigration, on met les bouchées doubles pour déterminer comment traiter les dossiers de toutes les personnes qu'il faudrait accueillir au Canada pour pallier cette pénurie de main-d'oeuvre et comment trouver et évaluer les travailleurs qualifiés nécessaires à cette fin.

La politique gouvernementale a un immense effet sur les apprentissages et les jeunes. Du fait de l'annulation, par exemple, du pipeline est-ouest de TransCanada, des centaines d'apprentis ne pourront pas terminer leur stage. Se retrouvant en chômage, ils se tourneront probablement vers d'autres genres de travail pour joindre les deux bouts. Notre industrie doit toujours planifier avec prudence lorsque la réalisation ou l'annulation arbitraire de mégaprojets comme le pipeline est-ouest et l'usine de GNL en Colombie-Britannique dépendent de la volonté politique. La liste de tels projets, envisagés puis abandonnés, est très longue. Cela pose des problèmes aux entreprises, aux travailleurs de la construction, aux architectes, qui ont à planifier leur avenir en fonction de cette réalité économique.

Pour ce qui est du bénévolat et des stages et de la façon dont ils conditionnent les décisions des étudiants quant à leur avenir professionnel, je dirai que le bénévolat, sous toutes ses formes, est un excellent moyen pour les jeunes de voir comment les autres travailleurs ont été traités, surtout ceux qui ont perdu la santé, qui ont connu des moments difficiles, etc. Je n'en dirai jamais assez à ce sujet. Les stages au sein d'entreprises et d'organismes sont également une excellente chose, car ils donnent aux étudiants et aux travailleurs l'occasion d'élargir leurs horizons. Cependant, en ce qui concerne les étudiants dans les métiers et les domaines technologiques, il arrive dans bien des cas que les stagiaires ne coûtent rien à l'employeur, ou beaucoup moins que les apprentis qui tentent de débiter leur carrière, si bien que ces apprentis en viennent à abandonner leur apprentissage ou à déménager afin de trouver du travail ailleurs. Cette situation est particulièrement problématique lorsque beaucoup de centres de formation et collèges mettent sur le marché du travail un grand nombre de stagiaires. La situation en Ontario et en Colombie-Britannique illustre bien ce point. À première vue, c'est une excellente idée dans certains segments du marché du travail, mais ce ne l'est pas pour les gens de métier ou les travailleurs techniques.

Le quatrième point que je veux aborder est celui de la stratégie de transition école-travail au Canada en comparaison avec les modèles et programmes appliqués à l'étranger. Les modèles qui ont cours en Allemagne, en Norvège et en Irlande sont des exemples de la manière européenne de préparer les jeunes pour l'avenir. Nous nous sommes penchés sur les raisons qui font que, dans leur système, les participants sont sensiblement plus jeunes, avec des apprentis de très jeune âge, dans les métiers et les domaines technologiques en

particulier, que ceux dans le milieu de travail canadien. L'année dernière, j'étais à Dublin avec une délégation de notre industrie pour rencontrer des représentants du gouvernement, des syndicats et de l'industrie en Irlande. Un représentant du Secrétariat du Sceau rouge nous accompagnait également. Nous avons vu comment les jeunes bénéficient d'un système leur accordant des crédits à faire valoir pour toutes les études supérieures. Un tel système manque au Canada.

L'Allemagne a un système dans lequel les écoles secondaires accordent des crédits d'apprentissage qui sont reconnus par la suite à ceux qui choisissent les métiers ou les secteurs technologiques. Il leur est demandé de choisir un domaine de travail avant même qu'ils ne quittent l'école, choix qu'ils peuvent changer au besoin, mais sans perdre les crédits accumulés en passant à un autre domaine de travail. Cela se traduit par une mobilité des travailleurs dans toute l'Union européenne, alors qu'au Canada nous n'avons aucune reconnaissance des acquis professionnels, ce qui empêche les travailleurs d'aller d'une province à l'autre et, à plus forte raison, dans un autre pays. Notre système doit évoluer dans ses façons de faire, car il a un rattrapage à faire par rapport aux systèmes qui ont cours à l'étranger.

● (1535)

Dans notre système, il y a trop d'instances gouvernementales qui réglementent l'apprentissage, chaque province pouvant agir à sa guise sans tenir compte des opinions de l'industrie. Lorsqu'il s'agit d'apprentissage, le meilleur modèle consiste en une approche tripartite réunissant les décideurs gouvernementaux, notamment des spécialistes de l'apprentissage, les regroupements de travailleurs, syndiqués et les non syndiqués sur un pied d'égalité, et l'industrie, y compris les clients, propriétaires et entrepreneurs, dont l'avenir est en jeu lorsque, faute de pouvoir trouver les compétences nécessaires pour exécuter le travail, les projets s'enlisent et les coûts montent en flèche. Nous avons tous un intérêt direct dans la réussite d'un projet et nous devons donc travailler ensemble pour disposer des compétences voulues.

Le modèle de formation par l'apprentissage a fait ses preuves et n'a pratiquement pas changé depuis que le Code de Hammurabi a défini, pour la première fois en 2500 av. J.-C, la relation maître-serviteur. Ceux qui déterminent la façon dont l'apprentissage est réglementé, qui décident de ce qu'il faut enseigner et qui en assument les coûts, ont beaucoup évolué, mais, d'après mon expérience, si les choses sont faites dans un souci du juste équilibre, si toutes les parties s'écoutent les unes les autres et ont chacune leur mot à dire sur le produit final, il en découlera en bout de ligne d'excellents résultats.

Dans de nombreux domaines, c'est le gouvernement qui réglemente tout, et l'industrie ou les regroupements de travailleurs ne sont consultés que par intermittence. Cela doit changer, d'abord pour permettre la mise en place d'un système d'apprentissage fonctionnel et progressif, mais aussi pour l'avenir du pays.

Pour ce qui est des programmes coopératifs et l'apprentissage intégré au travail, toute forme de programme pratique qui ne prévoit pas envoyer les apprentis ou les techniciens dans le monde réel pour acquérir des compétences pratiques et les reprendre ensuite pour accroître leurs connaissances est vouée à l'échec dans nos milieux de travail. Le modèle d'apprentissage qui fonctionne bien à UA Canada depuis plus de 125 ans est celui de la formation avec expérience professionnelle, avec toujours plus de formation, plus d'expérience professionnelle, et ainsi de suite. Le modèle que nous appliquons depuis si longtemps définit notre main-d'oeuvre, et c'est le même modèle que celui adopté par les médecins et autres professionnels de la santé.

Travailler sur le terrain sous la direction d'une personne de métier spécialisée est le moyen par lequel plus de 80 % des connaissances sont transmises à l'apprenti. L'apprentissage intégré en milieu de travail ressemble beaucoup à l'apprentissage classique; cependant, lorsqu'il n'y a pas sur place un maître-technicien, une personne de métier, un médecin ou quelque autre personne accréditée pour superviser le travail, apporter les correctifs, assurer l'encadrement et transmettre ses connaissances sur la façon de réussir un travail de façon productive, l'apprentissage échoue dans son approche.

UA Canada lance un nouveau système d'apprentissage qui utilisera des représentations mixtes de réalité virtuelle amplifiée qui lui permettra d'enseigner partout dans le monde dans ses domaines de spécialisation, et cela sera combiné à d'autres méthodes, comme l'apprentissage en ligne, l'autoapprentissage, la salle de classe traditionnelle et bien d'autres. Cependant, nous n'abandonnerons pas le principe de la nécessité d'avoir un accompagnateur, un technicien ou un maître-ouvrier qualifié pour encadrer l'apprenti, superviser sa formation, son domaine de spécialisation et lui faire bénéficier de ses années d'expérience. Ce principe clé est appliqué depuis des milliers d'années et ne saurait être remplacé par la technologie, pas encore du moins.

L'esprit d'entreprise est une chose à laquelle nous croyons beaucoup pour nos gens. Bon nombre de nos très grands entrepreneurs ont commencé dans leur domaine comme gens de métier ou travailleurs. Ils ont appris sur le tas, ont suivi une formation complémentaire chez UA ou dans d'autres établissements et ont connu beaucoup de succès dans leur secteur d'activité. Il s'agit d'un processus qui doit être encouragé à tous les niveaux, dans tous les programmes, en tant qu'élément de la formation que reçoivent tous ceux qui font leur apprentissage dans un métier ou un domaine technique.

Voilà, je termine là-dessus. Je ne sais pas si mon exposé correspond vraiment à ce que vous cherchiez. Je ne savais pas trop comment m'y prendre.

• (1540)

Le président: C'est excellent, et je suis sûr que nous aurons des questions complémentaires à vous poser, monsieur. Je vous remercie beaucoup.

Nous passons maintenant à M. Tremblay.

Les sept prochaines minutes sont à vous.

[Français]

M. Alain Tremblay: Monsieur le président, distingués membres du comité, je vous remercie de me donner l'occasion de vous présenter ce qui constitue l'ADN de l'Université de Sherbrooke, c'est-à-dire son régime d'enseignement coopératif.

J'aimerais remercier tout spécialement l'honorable Steven Blaney de m'avoir invité. M. Blaney a obtenu en 1988 un diplôme en génie civil de cette université.

En 1966, l'Université de Sherbrooke devenait la première université québécoise et la deuxième université canadienne, après Waterloo, à faire de l'enseignement coopératif sa marque de commerce. Cinquante-deux ans plus tard, c'est près de 5 000 étudiants qui vivent annuellement une expérience de travail rémunéré dans une entreprise au Canada ou ailleurs dans le monde. Grâce aux stages coopératifs, les étudiants de notre université, dans certains programmes, terminent leurs études avec à leur actif près de deux ans d'expérience.

Collectivement, la masse salariale versée à ces étudiants dépasse 36 millions de dollars par année. Le concept de l'enseignement

coopératif a été inventé en 1906 par le professeur Herman Schneider, de la faculté d'ingénierie de l'Université de Cincinnati.

Ce concept était fondé sur les deux observations suivantes: premièrement, chaque profession possède des caractéristiques qui ne peuvent être apprises que dans le cadre d'une expérience de travail pratique associée à cette profession; deuxièmement, la majorité des étudiants doivent occuper un emploi à temps partiel pendant leurs études afin de subvenir à leurs besoins.

Le professeur Schneider a donc imaginé un système qui permettait aux étudiants de pratiquer leur futur métier tout en obtenant un revenu de leur travail. Sous sa gouverne, le programme d'ingénierie de Cincinnati a donc développé un calendrier scolaire où les périodes en classe alternent avec les périodes en emploi. Il est important de souligner que la responsabilité de trouver un travail qui soit dans le champ d'études des étudiants appartient à l'université, à l'institution.

C'est donc de la coopération entre les institutions d'enseignement et le marché du travail que naquit l'éducation coopérative. L'Université de Sherbrooke offre pour l'instant 48 programmes d'étude en régime coopératif. Si les programmes de génie ont été les premiers, les programmes en administration, en sciences, en droit et en lettres ont rapidement suivi.

Les universités et les collèges du Canada qui offrent ces programmes sont regroupés au sein d'une association nationale. Celle-ci est chargée d'octroyer l'agrément associé au modèle coopératif canadien. À son assemblée annuelle de novembre dernier, l'association a élargi son mandat pour devenir l'Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada, ou CEWIL Canada. Ce changement de nom était nécessaire en raison des nombreuses initiatives canadiennes liées aux autres formes d'expériences intégrées au travail. L'objectif est clair: il s'agit d'assurer à ces initiatives la même rigueur que celle appliquée aux stages coopératifs.

L'ouverture du mandat de notre association coïncide avec l'annonce de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et du Travail, l'honorable Patricia Hajdu. En effet, la ministre a annoncé l'été dernier un programme visant la création de 10 000 nouveaux stages pratiques à l'intention des étudiants au cours des cinq prochaines années. L'initiative vise aussi l'établissement de partenariats durables entre l'industrie et les établissements d'éducation postsecondaire.

Je dois mentionner que nous envisageons le déploiement de ce programme avec une certaine appréhension. En effet, les échanges que nous avons eus avec nos partenaires font état d'une très nette sous-représentation du Québec dans les consortiums réunissant employeurs et universités. Déjà, nous pouvons affirmer que l'accès aux fonds sera difficile pour les PME québécoises. Je souhaite donc utiliser la tribune qui m'est offerte aujourd'hui pour vous demander votre appui afin que ces fonds soient distribués équitablement dans toutes les régions du pays. Je me permets aussi une suggestion: grâce à sa très vaste expérience, notre association pourrait mettre son savoir-faire au service de ces programmes afin d'assurer leur succès. Je sais que des voies de communication sont présentement ouvertes. Il n'en tient qu'aux autorités concernées d'accepter notre offre.

J'aimerais maintenant dire un mot sur une initiative de l'Université de Sherbrooke qui vise à favoriser l'intégration des néo-Canadiens aux programmes coopératifs et au marché du travail. Les statistiques nationales et notre propre pratique démontrent les grandes difficultés qu'ont les diplômés provenant de certaines communautés culturelles à intégrer le marché du travail, et ce, malgré une pénurie de main-d'oeuvre. Ce constat nous a amenés à développer à l'intention des étudiants internationaux, en collaboration avec divers services et facultés, un programme dont le but est de favoriser une meilleure compréhension du marché de travail québécois et canadien. Cette initiative propose aux participants une formation qui porte sur le marché du travail et son historique ainsi que sur ses principales règles et coutumes.

Dans le cadre de cette formation, on parle d'entrevues d'embauche, de CV et de lettres de présentation. Par la suite, les étudiants qui font partie du programme reçoivent l'encadrement personnalisé d'un conseiller en emploi spécialement affecté à cette fin. Ce dernier les accompagne, les prépare aux entrevues et leur donne de la rétroaction. Par ce programme, nous faisons le pari que l'intégration de ces étudiants sera plus facile et que leur performance lors des processus qui mènent à l'emploi sera meilleure.

• (1545)

En guise de conclusion, j'aimerais vous laisser le message suivant.

L'histoire de l'enseignement coopératif au Canada prouve que c'est une voie gagnante vers le marché du travail. Non seulement les étudiants suivant cette voie réussissent mieux leur cursus scolaire, mais l'intégration de ces étudiants au marché du travail est également plus facile. Nos statistiques internes démontrent que plus de 50 % des étudiants faisant partie d'un programme coop ont trouvé un emploi dans une entreprise pour laquelle ils ont fait un stage.

Parallèlement, les entreprises font de plus en plus appel à ces programmes afin de faciliter l'embauche de leur relève. Ces entreprises ont compris que l'accueil d'un stagiaire coop représente une voie privilégiée pour combler un besoin ponctuel et un besoin de personnel à long terme.

La pénurie de main-d'oeuvre et le développement des compétences sont deux défis auxquels l'économie canadienne fait déjà face. Des initiatives comme le Programme d'apprentissage intégré en milieu de travail pour étudiants et Mitaacs se veulent une réponse à ce défi. Le Canada peut compter sur des ressources très compétentes qui sont prêtes à mettre l'épaulé à la roue pour faire de ces initiatives des succès. Un service comme le mien et une association comme CEWIL Canada possèdent une expertise reconnue mondialement, et nous sommes prêts à mettre la nôtre au service du Canada. Il n'en tient qu'à vous de nous utiliser à bon escient.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de vous présenter notre savoir-faire. Au plaisir de pouvoir participer au développement de notre beau pays.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup. J'ai hâte de pouvoir vous poser des questions dans quelques instants.

C'est maintenant au tour de Colleen Mooney, directrice générale du Club des garçons et filles d'Ottawa.

Mme Colleen Mooney (directrice exécutive, Repaire jeunesse d'Ottawa): Je vous remercie, monsieur le président.

Merci au Comité d'avoir invité le Club des garçons et filles à livrer son témoignage dans le cadre de cette importante étude.

Bien que je sois directrice générale à Ottawa, je parle au nom des Repaires jeunesse de tout le pays. Normalement, c'est notre charmante directrice des politiques publiques, Rachel Gouin, que vous auriez entendue, mais elle ne pouvait se libérer. J'espère que vous serez indulgents à mon endroit.

Je suis ici pour vous informer de ce que les Repaires jeunesse du Canada font pour soutenir l'apprentissage par l'expérience et pour bien éclairer les voies d'accès à l'emploi pour les jeunes. Pour ceux d'entre vous qui ne connaissent pas les Repaires jeunesse du Canada, je dirai que nous sommes un organisme de bienfaisance national qui compte environ 210 000 membres partout au pays dans 625 différents lieux. Ici, à Ottawa, il y a environ 4 500 jeunes qui en sont membres. Nous avons sept installations, dont un grand camp d'été juste à l'extérieur d'Ottawa.

En règle générale, partout au pays, nos installations se trouvent dans des quartiers défavorisés et à risque, de sorte que les enfants que nous voyons sont ordinairement issus de familles à faible revenu. Il y a beaucoup de néo-Canadiens, de jeunes Autochtones et d'autres. Nous constatons que ces enfants ont moins de capital social et qu'ils ont besoin d'aide supplémentaire pour terminer leurs études secondaires, poursuivre des études postsecondaires et faire la transition, difficile pour bon nombre d'entre eux, vers le marché du travail. Ce n'est pas qu'ils ont moins de talent, mais plutôt parce qu'ils vivent dans des conditions de pauvreté et dans des environnements sociaux difficiles. Ils n'ont pas accès aux mêmes réseaux et aux mêmes possibilités de leadership et d'apprentissage que leurs pairs plus privilégiés. Les programmes de Repaires jeunesse remédient à ce désavantage et permettent à ces jeunes de réaliser leur plein potentiel.

J'aimerais aujourd'hui porter à votre attention deux programmes qui aident les jeunes à acquérir les connaissances et l'expérience dont ils ont besoin pour prendre des décisions quant à leur avenir et réussir à trouver un emploi et à le conserver. Il s'agit du programme Connexion emploi et développement social et du programme Emplois d'été Canada.

En premier lieu, dans le cadre du programme de jumelage des compétences et en partenariat avec Kal Tire, un partenaire du secteur privé, 30 Repaires jeunesse partout au pays initieront cette année 600 jeunes à des métiers spécialisés. Les jeunes seront en mesure d'en apprendre davantage sur les différents métiers, de rencontrer des gens de métier dans leur collectivité, puis d'observer ces mêmes gens de métier dans leur travail.

L'an dernier, nous avons mis à profit cet excellent partenariat avec le gouvernement du Canada pour obtenir un financement supplémentaire du secteur privé, de Cara Operations. Nous venons donc tout juste de lancer dans 10 quartiers d'Ottawa un programme de formation et un projet pilote de placement axé sur l'accueil. Je dois dire qu'à Ottawa, nous avons beaucoup de chance. Nous sommes l'un des 10 sites pilotes, et ce programme est déjà en cours. Les jeunes sont très enthousiastes. Ils ont déjà eu de nombreuses occasions d'observation en milieu de travail. Notre partenaire du secteur privé, Cara Operations, est également très satisfait de ce programme et pense être en mesure de trouver un placement pour bon nombre des participants à ce programme. Voilà le genre de programme dont nos jeunes ont besoin. Nous sommes donc très reconnaissants envers le gouvernement pour son soutien.

Le deuxième programme que j'aimerais signaler aujourd'hui, et qui me tient à coeur, est le programme Emplois d'été Canada. Pour les Repaires jeunesse à travers le pays, il s'agit du plus important programme fédéral. Nous sommes très heureux que le gouvernement ait jugé bon récemment de doubler l'envergure de ce programme. En 2017, les Repaires jeunesse ont embauché 660 étudiants des niveaux secondaire, collégial et universitaire dans l'ensemble du pays, comparativement à seulement 192 en 2013.

Une chose que nous avons toutefois remarquée au sujet de ce programme, c'est que le nombre de semaines allouées ne répond pas, dans bien des cas, aux besoins des jeunes. Huit semaines d'emploi conviennent bien aux élèves du secondaire, mais dans le cas des étudiants qui fréquentent le collège ou l'université, c'est très difficile, compte tenu de la hausse constante des frais de scolarité. Il leur faut travailler pendant les 16 semaines d'été. De plus, je parle d'expérience, ayant eu de nombreux emplois d'été au Canada, quand je dis que les huit semaines passent très rapidement et que les étudiants auraient une meilleure expérience d'emploi et seraient exposés à des aspects du travail beaucoup plus variés si la durée de leur emploi était augmentée. Nous demandons au gouvernement d'en tenir compte dans son examen du programme.

• (1550)

Nous croyons également que le programme Emplois d'été Canada pourrait être amélioré en l'ouvrant aux jeunes qui ne sont pas aux études à temps plein. En préparant mon exposé, je pensais à une charmante jeune femme qui est membre du personnel d'un de nos clubs à Ottawa. Réfugiée syrienne arrivée au Canada il y a environ six ans, avant l'afflux le plus récent, elle ne parlait pas anglais. Ce n'est qu'à force de volonté et de détermination qu'elle a terminé son secondaire et qu'elle poursuit ses études — je suppose qu'elle est maintenant en deuxième année — au Collège Algonquin. Ses parents n'ont pas pu apprendre suffisamment d'anglais pour se trouver un emploi et son frère cadet est handicapé. Par conséquent, cette jeune femme est le principal soutien de famille. Il est impossible pour elle de travailler à plein temps. Elle n'est donc pas admissible au programme Emplois d'été Canada.

Sa situation n'est pas unique. Beaucoup de nos enfants, de nombreux jeunes à faible revenu et de nouveaux arrivants sont exclus du programme Emplois d'été Canada parce qu'ils ne sont pas aux études à temps plein. Ils ne peuvent tout simplement pas se permettre d'aller à l'école à temps plein parce qu'ils doivent aussi travailler.

Nous aimerions que tous les jeunes puissent en bénéficier, quelle que soit leur situation sur le plan scolaire.

Encore une fois, je vous remercie beaucoup de m'avoir donné l'occasion de participer à cette étude. Je serai heureuse de répondre à vos questions.

• (1555)

Le président: Excellent.

Je connais très bien le Club des garçons et filles. Je vous remercie d'être ici et de l'excellent travail que vous faites.

De la Pathfinder Youth Centre Society, nous accueillons Orville Lee, président et cofondateur, ainsi que Ruth Lee, directrice exécutive et cofondatrice.

Vous avez sept minutes.

M. Orville Lee (président et co-fondateur, Pathfinder Youth Centre Society): Bonjour à tous. Vous me faites un grand honneur.

Nous travaillons avec les jeunes depuis 14 ans. Nous avons d'abord été des parents de famille d'accueil et, en nous fondant sur

les lacunes dans les services et sur les différentes choses qui étaient nécessaires, nous avons créé la Pathfinder Youth Centre Society. Il s'agit d'un organisme de bienfaisance sans but lucratif qui oeuvre auprès des jeunes à risque, des jeunes pris en charge par le ministère et des jeunes aux prises avec différentes déficiences cognitives.

Nous avons ensuite collaboré avec Community Living British Columbia, CLBC, un organisme qui finance des personnes dont le quotient intellectuel est inférieur à 70 et, bien entendu, qui ont beaucoup de problèmes mentaux. Certaines d'entre elles sont chronologiquement dans la cinquantaine ou la soixantaine, mais elles ont entre 10 et 18 ans au niveau du développement. Voilà le groupe démographique dont nous nous occupons et nous constatons, dans le cadre des programmes que nous offrons, qu'il y a une forte augmentation de cette population.

Nous desservons bien entendu Vancouver et le Lower Mainland et notre bureau, ou centre, se trouve à Maple Ridge. Il est bon de voir un visage familier de Maple Ridge ici. Nous desservons également Surrey, où se trouve notre deuxième centre.

L'essentiel de nos propos se fondera sur les jeunes avec lesquels nous avons travaillé et sur leur parcours. Les défis auxquels nous sommes confrontés sont les multiples obstacles auxquels font face les jeunes, de même que le double diagnostic, et les déficiences les plus courantes auxquelles nous sommes confrontés sont l'anxiété, la dépression et le spectre de l'autisme. De plus, nous voyons beaucoup de jeunes toxicomanes et de jeunes de la rue. Ces défis soulèvent des préoccupations quant à la réussite professionnelle future, tout comme les problèmes de santé mentale, et il est essentiel que ces jeunes obtiennent des services pour chercher, obtenir et conserver un emploi intéressant.

Étant donné qu'un si grand nombre de jeunes souffrent de problèmes de santé mentale, cela les empêche d'acquérir les aptitudes sociales dont ils ont besoin sur le marché du travail, notamment les aptitudes interpersonnelles, le travail de groupe et la confiance dans leurs propres capacités. Il s'agit d'un énorme problème social qui va toucher notre future génération de travailleurs et qui aura une incidence négative sur l'économie sous la forme de taux de roulement élevés, de frais médicaux accrus et de pénuries de travailleurs aptes. Les statistiques indiquent que si un jeune ou une personne est aux prises avec le spectre de l'autisme, le coût pour la société et le système est d'environ 2,4 millions de dollars sur la durée de vie de cette personne. Il faut absolument éliminer le stigmate entourant la maladie mentale et accroître l'accessibilité des services pour que ces jeunes puissent s'exprimer en toute sécurité et demander de l'aide sans craindre l'isolement ou le rejet.

La sensibilisation à la santé mentale est un outil de prévention qui mènera au succès global et à la qualité de vie de nos jeunes dans l'avenir. Bon nombre de nos jeunes n'obtiennent pas d'évaluations appropriées, ce qui à son tour pose un problème pour leur trouver des emplois et les voue à l'échec. Par exemple, quelques-unes des solutions que nous avons pu mettre en oeuvre sont des programmes personnalisés destinés aux jeunes en fonction de leurs compétences et capacités.

Par exemple, nous travaillons depuis environ quatre ans avec un jeune homme qui est inscrit à notre programme. Il est aux prises avec le spectre de l'autisme, ce qui veut dire isolement, anxiété et choses du genre. Grâce à une formation informelle et à des programmes personnalisés, nous avons réussi à lui faire faire la transition entre le travail qu'il faisait dans notre bureau, c'est-à-dire passer l'aspirateur. Grâce à des encouragements et à des mesures de soutien, grâce au fait qu'il a assumé la responsabilité d'un emploi et qu'il a retrouvé confiance en lui, il est maintenant dans un collège communautaire local. Grâce à la formation informelle que nous avons pu lui donner, il va très bien maintenant. Dans le programme que le collège offre, il est en mesure de faire beaucoup d'observation au poste de travail. En raison de la formation informelle que nous avons pu lui donner avant qu'il n'aille là-bas, il a pu acquérir cette confiance en soi et obtenir le soutien nécessaire pour surmonter son anxiété. Maintenant, comme je l'ai dit, il va très bien.

De plus, nous avons des solutions qui offrent un soutien et un mentorat constants. Nous avons une ligne d'aide ouverte 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 pour les jeunes qui sont en crise ou qui ont des problèmes, peu importe la nature. Ils peuvent communiquer avec nous et il y a ce soutien pour eux. De plus, nous renforçons la confiance et l'estime de soi, ce à quoi j'ai fait allusion plus tôt, grâce à l'établissement de solides rapports par nos équipes dans toutes nos organisations. Tout cela est très cohérent, tout le monde étant sur la même longueur d'onde en ce qui concerne les encouragements et l'aide pour améliorer l'estime de soi et la confiance en soi des jeunes.

• (1600)

Nous aimons aussi nous concentrer sur leurs capacités plutôt que sur leurs déficiences. Nos programmes sont faits sur mesure. Dans certains cas, une évaluation et les médicaments appropriés aideront à obtenir ces résultats. Les programmes continus d'emploi et de compétences essentielles, que nous offrons chez Pathfinder — nous y reviendrons plus tard — font également intervenir des partenaires communautaires. Nous avons eu la chance de pouvoir établir des rapports avec un grand nombre de restaurants, d'hôtels et d'entreprises au sein de la collectivité qui nous aident auprès de nos jeunes.

Par exemple, nous avons établi des rapports avec l'équipe Wrap Around. Cette organisation se compose d'agents de la GRC dont le rôle est d'identifier les personnes qui sont marginalisées ou qui ont des déficiences, qu'il s'agisse de problèmes de santé mentale ou d'un autre type d'obstacle. Nous formons une unité et équipe unie pour aider les personnes à se sortir de la situation dans laquelle elles se trouvent, puis nous les faisons participer à nos programmes de formation en cours d'emploi. Des conseillers scolaires, des travailleurs en santé mentale, des agents de probation et le ministère de l'Enfance et de la Famille sont quelques-uns des intervenants et des éléments clés au sein de l'équipe que nous mettons à contribution pour offrir ces programmes holistiques.

En outre, nous croyons qu'en prenant le temps de déterminer quels sont les défis — en investissant le temps nécessaire —, cela les aidera à long terme. Parfois, la question de l'emploi n'a rien à voir avec l'emploi lui-même, mais avec les aptitudes à la vie quotidienne et l'apprentissage pour composer avec les défis quotidiens. Il est crucial d'avoir quelqu'un sur place pour les appuyer.

Pour ce qui est des solutions d'emploi, comme je l'ai mentionné plus tôt, nous avons créé des emplois à l'interne pour certains de nos jeunes. De plus, nous avons établi des partenariats avec des employeurs de la collectivité, des partenaires qui comprennent certaines des déficiences avec lesquelles nous composons. Nous y croyons fermement.

L'un des programmes ou projets que nous lancerons sous peu est un magasin d'aubaines. Il nous tient vraiment à cœur, car il s'agit d'un guichet unique où nos jeunes auront la possibilité d'apprendre dans un environnement contrôlé. Il ne faut pas oublier que nous avons affaire à des problèmes d'anxiété et tous les autres problèmes. Dans ce cadre, ils auront la capacité d'apprendre de personnes sympathiques, dans un environnement sécuritaire. Ils apprennent les rudiments de la vente au détail. Ils surmontent leurs angoisses. Nous avons cette possibilité en temps réel de corriger, d'enseigner, d'entourer de soins et d'aider les jeunes à surmonter leurs angoisses. Si nous constatons qu'ils ont besoin de plus de soutien, nous pouvons nous en occuper à l'interne avant de les envoyer dans la collectivité pour travailler, là où parfois, comme nous le savons tous, ils peuvent échouer.

Je vais demander à Ruth de parler un peu de ce projet précis.

Le président: Vous avez à peu près une minute.

Mme Ruth Lee (directrice exécutive et co-fondatrice, Pathfinder Youth Centre Society): Je vais faire vite.

La plupart de nos programmes, qui sont financés par DRHC, concernent l'acquisition de compétences. Ils ont les mêmes composantes. Nous voulons les adapter de façon à imiter les programmes de Service Canada que nous avons en ce moment. Il s'agit d'une formation interne de six semaines sur les aptitudes à la vie quotidienne, assortie des certifications nécessaires. Nous avons habituellement 13 semaines d'expérience de travail dans la collectivité auprès d'employeurs, mais dans ce cas-ci, nous aimerions les garder à l'interne pendant cinq semaines, régler tous les problèmes et ce qui les rend nerveux, puis leur permettre de se sentir en sécurité dans leur environnement afin que le message puisse s'installer non seulement dans leur esprit, mais aussi dans leur âme de façon à ce que leur niveau de confiance augmente.

Nous voulons prêcher par l'exemple. Nous voulons mettre en pratique toutes les connaissances et toute la théorie qu'ils ont apprises et les mettre en pratique.

Au bout de ces cinq semaines, nous les libérons et ils s'intègrent dans la population active et chez des employeurs avec lesquels nous travaillons en ce moment, Cinéplex étant l'un de nos plus grands défenseurs. Cette entreprise est incroyable. Elle donne aux jeunes une occasion et elle comprend le niveau d'anxiété et de dépression auquel ces jeunes sont confrontés dans leur travail.

Actuellement, dans le cadre de nos programmes d'emploi, notre taux de réussite se situe entre 80 et 85 %. Il n'y a rien de nouveau dans ce que nous faisons ici comme famille. Il s'agit tout simplement de revenir à l'essentiel, de revenir à la simplicité et de revenir à l'amour.

Merci.

• (1605)

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons commencer par M. Blaney.

[Français]

L'hon. Steven Blaney (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis, PCC): Je vous remercie, monsieur le président.

C'est un honneur pour moi de prendre la parole aujourd'hui.

[Traduction]

Merci à vous tous.

Je dirais qu'à bien des égards, vous façonnez l'avenir du Canada, qu'il s'agisse d'aider les jeunes qui sont loin du marché du travail ou les personnes possédant des compétences qui veulent trouver un emploi et, disons, travailler sur un pipeline.

[Français]

J'aimerais revenir sur ce que vous avez dit, monsieur Tremblay, parce que vos paroles m'ont un peu touché. Évidemment, l'Université de Sherbrooke est mon *alma mater*. Aller étudier l'ingénierie à Sherbrooke a été l'une des bonnes décisions que j'ai prises dans ma vie. Malheureusement, par la suite, je me suis tourné vers la politique, mais c'est une autre histoire.

Vous avez parlé des 10 000 stages pratiques. D'ailleurs, vous avez salué l'initiative de la ministre Hajdu, qui a annoncé 10 000 stages pratiques. Par contre, vous nous avez fait part de vos appréhensions relatives à deux enjeux, dont l'un est le fait que le Québec n'est pas présent.

Pouvez-vous nous dire comment nous pourrions nous assurer que le programme est une réussite au Québec? Si oui, y a-t-il une terminologie française, un nom français?

Ce sont les deux questions que j'aimerais poser et pour lesquelles j'aimerais avoir vos commentaires.

M. Alain Tremblay: Comment assurer qu'un programme fédéral est présent au Québec? Nous connaissons tous les relations entre le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral. J'ai parlé à des représentants du gouvernement provincial et il ne semble pas y avoir de réciprocité entre les deux paliers de gouvernement. Habituellement, il y a un transfert d'argent au provincial pour un programme semblable. Présentement, il ne semble pas y avoir quoi que ce soit du genre, à moins que je ne sois pas au courant. Pour l'instant, c'est ainsi.

Il faudrait donc au moins s'assurer, sans avoir de quotas, qu'une partie des sommes y est destinée.

L'hon. Steven Blaney: Quel est ce programme exactement? S'agit-il d'une aide financière aux étudiants?

M. Alain Tremblay: Oui, c'est une aide financière de 5 000 \$. C'est une subvention de 5 000 \$ pour la création d'un nouveau stage.

Prenons l'exemple de Bombardier Produits récréatifs, qui offre déjà des centaines de stages par année. BRP va recevoir de l'argent si elle crée 101 ou 102 stages. Présentement, la somme d'argent est remise à des comités ou à des associations nationales, telles que ECO Canada ou BioTalent Canada, qui doivent gérer cet argent pour le gouvernement. La majorité des associations nationales qui gèrent cet argent pour le gouvernement sont basées à Toronto. Souvent, seule la première page de leur site Web est en français, et c'est difficile pour elles de donner des services dans les deux langues officielles.

L'hon. Steven Blaney: Autrement dit, le gouvernement fédéral a imparti son programme à des agences tierces qui n'ont pas nécessairement de racines au Québec. Est-ce ce que vous dites?

M. Alain Tremblay: Exactement.

D'ailleurs, je pense que c'est un des points importants.

L'hon. Steven Blaney: C'est un problème.

M. Alain Tremblay: Je pense qu'il faut être vigilant. Présentement, le programme est tout nouveau. En fait, il a été lancé au mois d'août. Cinq associations ont été reconnues par le gouvernement fédéral. Présentement, il est question d'une nouvelle accréditation pour cinq autres associations.

Ce que je souhaite, c'est que l'on s'assure au moins que ces associations sont sensibles à la réalité québécoise.

L'hon. Steven Blaney: Est-ce que CEWIL Canada a une appellation française?

M. Alain Tremblay: Oui. CEWIL Canada est l'Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada, l'association responsable des stages coopératifs au Canada.

L'hon. Steven Blaney: D'accord.

M. Alain Tremblay: Naturellement, nous sommes la deuxième université francophone en importance à en faire partie. L'École de technologie supérieure est plus ou moins présente dans l'association.

Un de mes objectifs est certainement de me rapprocher de cette association. Jusqu'à maintenant, les gens de l'association sont sensibles à cette réalité.

L'hon. Steven Blaney: Monsieur le président, combien de temps me reste-t-il?

[Traduction]

Le président: Vous avez deux minutes.

L'hon. Steven Blaney: Je vais essayer de passer à M. Slaney, à Terre-Neuve. Vous avez mentionné que l'entrepreneuriat est important pour vous. Que pensez-vous de l'entrepreneuriat dans le contexte de ce dont nous parlons ici à Ottawa, c'est-à-dire la réforme fiscale? Nous ne connaissons pas l'incidence qu'elle aura sur les entreprises. Vous vous êtes dit déçu du fait que le pipeline ne sera pas construit. Pensez-vous que le gouvernement peut jouer un rôle pour stimuler ces importants projets qui créent des emplois?

• (1610)

M. Lawrence Slaney: Au cours de mes entretiens avec les sociétés pipelinaires, elles me disent toujours que leur plus gros problème, c'est de ne pas obtenir l'approbation pour les pipelines ou de ne pas obtenir l'attribution des travaux et toutes les autres choses, les permis, etc. Dans les conditions imposées par le gouvernement et les organismes de réglementation, ils peuvent avoir jusqu'à 200 ou 300 conditions à remplir. Cela peut aller de l'approbation de chaque résident d'une collectivité donnée jusqu'à... Il s'agit d'exigences incroyables qu'il est impossible d'atteindre.

La quantité de travail qui aurait pu être générée par le pipeline de TransCanada était immense dans notre industrie, c'est-à-dire les tuyaux et tous les corps de métier qui l'appuient, ainsi que toutes les industries de services et tout le reste. C'est énormément de travail et cela aurait pu signifier la régénération de la raffinerie à Montréal. La plus grande raffinerie au Canada, celle de Saint John, au Nouveau-Brunswick, aurait doublé de taille. Irving était prête à tout doubler, si vous voulez qu'elle...

L'hon. Steven Blaney: Merci.

M. Lawrence Slaney: La quantité de travail que cela représente est considérable. C'est énorme.

L'hon. Steven Blaney: Il y a aussi une raffinerie dans ma circonscription, en face de Québec, monsieur, de sorte que nous en bénéficierions certainement. Nous en bénéficierions tous les deux — Terre-Neuve et Québec.

Merci.

Le président: Monsieur Ruimy, vous avez la parole.

M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.): Je vous remercie tous d'être venus et de vos exposés.

Ruth, Orville, je suis enchanté que vous soyez venus.

M. Dan Ruimy: Comme vous le savez, je suis un fervent partisan de votre programme. J'ai quelques brèves questions. Au cours de l'année, combien de personnes participent à votre programme?

Mme Ruth Lee: À l'heure actuelle, nous avons un contrat de trois ans qui touchera 302 jeunes.

M. Dan Ruimy: Dans le passé, combien de personnes avez-vous refusées?

Mme Ruth Lee: Oh, nous en avons refusé tellement, parce que d'habitude nous avons de 13 à 15 places pour 100 jeunes qui présentent une demande.

M. Dan Ruimy: Wow. Combien y a-t-il de stages dans une année?

Mme Ruth Lee: Trois.

M. Dan Ruimy: Beaucoup de personnes sont refusées.

Sur quoi vous fondez-vous pour les refuser?

Mme Ruth Lee: Nous essayons de ne pas le faire froidement. Nous leur donnons quelque chose à faire pendant que le stage suivant se déroule. Nous avons une façon de choisir les jeunes. Nous essayons de voir à quel point ils veulent travailler au terme du programme. Nous leur donnons un petit devoir, puis nous les faisons revenir. Nous les encadrons. Tout ce que nous faisons est lié au mentorat. Même s'ils ne font pas partie de notre programme, ils participent à notre programme de mentorat. La liste d'attente consiste à établir des rapports jusqu'à ce que le nouveau stage commence.

M. Dan Ruimy: Parmi les personnes que vous acceptez, combien ont de la difficulté à acquérir, disons, les compétences essentielles? Vous faites venir des gens qui vont leur apprendre à faire des curriculum vitae. C'est vraiment le programme Connexion compétences. Combien ont besoin de beaucoup plus?

Mme Ruth Lee: Tous.

M. Dan Ruimy: Tous.

Mme Ruth Lee: Oui.

M. Dan Ruimy: Pourquoi?

Mme Ruth Lee: Je ne sais pas; les pressions de la vie. Beaucoup viennent de milieux défavorisés. Beaucoup n'ont pas de diagnostic de santé mentale, d'anxiété et de dépression. Certaines familles ne veulent pas admettre que leur enfant est aux prises avec un tel problème de sorte que le problème persiste. Comme l'a dit Orville, nous traitons beaucoup avec des enfants en famille d'accueil, des enfants pris en charge. À 18 ans, ils sont coupés du système et ils tournent en rond.

Pour revenir à ceux qui ont fait des études postsecondaires, ceux qui viennent nous voir ne terminent jamais leurs études universitaires. En raison de leur santé mentale, les pressions de l'université les brisent tout simplement.

Une voix: C'est parfois un diagnostic erroné.

Mme Ruth Lee: Oui.

M. Dan Ruimy: Le problème que j'ai est le suivant. Le programme a changé — il est passé de 17 semaines à 10, ou peu importe —, mais même à 17 semaines...

Mme Ruth Lee: Ce n'est pas suffisant.

•(1615)

M. Dan Ruimy: ... ce n'est pas suffisant. Nos attentes sont-elles trop élevées en ce qui concerne, disons, le programme Connexion compétences?

Mme Ruth Lee: Oui.

M. Dan Ruimy: Le programme Connexion compétences est très défini. Il y a aussi cette autre chose qui se passe, c'est la responsabilité de tout le monde. Ce sont les provinces, les municipalités, etc.

Parlez-moi un peu de votre magasin d'aubaines. Pour moi, l'apprentissage par l'expérience, c'est: « Laissez-moi mettre les mains dessus, laissez-moi y toucher, laissez-moi le sentir et je vais m'emballer. » Parlez-nous un peu de cela.

Mme Ruth Lee: Je crois que les membres du groupe ont parlé de la formation pratique, du stage et de l'apprentissage. Ils sont tous liés à l'aspect pratique, au fait d'avoir quelqu'un pour vous guider et vous diriger. Parfois, il y a beaucoup trop de théorie. Ces jeunes apprennent en écoutant, mais beaucoup d'entre eux sont visuels et pratiques. Voilà le genre d'habiletés que nous essayons de faire ressortir et de faire briller: « Il n'y a pas de problème à ce que tu ne puisses pas lire un paragraphe, mais, mon ami, peux-tu construire ceci? Essayons d'abord et avant tout de vous faire entrer dans un corps de métier où vous travaillez constamment avec vos mains. »

C'est ce que nous essayons de dire: miser sur leurs capacités et non sur leurs déficiences.

M. Dan Ruimy: Avez-vous réussi à trouver du financement pour votre magasin d'aubaines?

Mme Ruth Lee: Pas encore, non. Nous sommes en attente. Nous avons en fait reçu une lettre dans laquelle on nous disait que nous ne recevions pas de financement « pour l'instant ». On s'y accroche fortement.

M. Dan Ruimy: Cela ne veut pas dire non.

Mme Ruth Lee: Cela ne veut pas dire non. Nous allons continuer.

M. Dan Ruimy: Une attitude de persévérance. D'accord.

Toujours dans le même ordre d'idées, certains de vos élèves sont venus à mon bureau et beaucoup ne reçoivent pas... Je leur dis qu'ils pourraient aller chercher un prêt étudiant ou une subvention et suivre un programme d'aide-soignant. Nous avons parlé ici des aînés et de leurs difficultés. Nous avons besoin de plus d'aides-soignants. Il nous faut beaucoup de personnes qui travaillent dans des résidences pour personnes âgées. Les emplois sont là, mais il n'y a pas suffisamment de personnes qui reçoivent une formation à cet effet. C'est seulement un programme d'un an. Quand j'ai mentionné cela à certaines personnes qui sont venues dans mon bureau, leur première réaction a été: « Oh non, je ne veux pas d'un prêt étudiant. » J'essaie de comprendre pourquoi alors que c'est leur meilleur moyen d'obtenir un emploi.

En discutez-vous avec eux?

Mme Ruth Lee: Nous n'atteignons jamais ce niveau après l'obtention de leur diplôme.

M. Dan Ruimy: Même pas.

Mme Ruth Lee: Non. C'est décourageant. On coupe tout en petits morceaux pour eux et nous les laissons les digérer morceau par morceau.

C'est comme quand vous obtenez votre diplôme à 17 ans et qu'on vous demande: « Qu'allez-vous faire? Dans quelle université voulez-vous aller? » Neuf fois sur dix, ils ne terminent même pas leurs études, ou à mi-chemin ils se disent: « Je ne suis vraiment pas doué pour cela. Ce n'est pas ce que je veux faire. » Ils ont perdu tout ce temps.

Nous essayons d'y aller petit à petit. La certification que nous offrons ouvre les portes à de nombreuses industries. Ils touchent à un peu tout. Tout ce que nous faisons, ce sont les compétences de base qui leur permettront d'obtenir un emploi.

M. Dan Ruimy: Mon temps de parole est écoulé, mais pouvez-vous remettre à la greffière quelques-uns de vos programmes afin que nous puissions les inclure aux témoignages? Je pense au magasin d'aubaines, par exemple.

Mme Ruth Lee: Oui.

M. Dan Ruimy: Merci.

Le président: Merci.

C'est au tour de la députée Sansoucy. Madame.

[Français]

Mme Brigitte Sansoucy (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie aussi les témoins de nous avoir livré leur présentation.

Mes premières questions s'adressent à vous, monsieur Tremblay. Comme vous l'avez dit, l'expertise que vous avez développée est très pertinente dans le cadre de notre étude. Pour ma part, je trouve important, dans un tel contexte, de ne pas réinventer la roue. Si une expertise existe déjà et qu'elle a été développée, je crois que nous devrions y avoir recours. Je représente la circonscription de Saint-Hyacinthe—Bagot. Beaucoup de jeunes de chez nous vont étudier à Sherbrooke, et c'est essentiellement en raison du régime coopératif.

Il est très intéressant de consulter l'enquête que vous avez faite sur le taux de placement des diplômés et diplômées et que vous appelez « La Relance ». On peut y voir que 47 % des diplômés du premier cycle ont obtenu leur diplôme dans le cadre du régime coopératif, ce qui vous place au deuxième rang. Ce pourcentage est, de loin, supérieur à la moyenne nationale, qui est de 12 %. On peut également y lire que 28 % des diplômés du premier cycle ont trouvé leur premier emploi à la suite du stage réalisé pendant leurs études.

Est-ce à dire que la moitié des étudiants du régime coopératif trouvent un emploi grâce à leur stage coopératif?

M. Alain Tremblay: C'est exact. On parle de la moitié d'entre eux, voire davantage. En informatique, par exemple, nous recevons huit offres de stage pour un étudiant. Nous connaissons donc présentement une pénurie d'étudiants et il en va de même pour pratiquement toutes les universités canadiennes. La demande, dans certains domaines, dépasse très largement le nombre d'étudiants que nous avons.

• (1620)

Mme Brigitte Sansoucy: Est-ce à dire que l'impact des stages coopératifs sur la recherche d'emploi à la fin des études est positif, même pour ceux qui n'ont pas fait partie du régime coopératif?

M. Alain Tremblay: Disons que, dans une université comme la nôtre, ces étudiants bénéficient de son image de marque. Un étudiant en génie qui termine son programme avec deux ans d'expérience à son actif est un étudiant plus mûr, qui sait ce que signifie travailler dans une entreprise. Le passage des études au travail en est de beaucoup facilité.

Mme Brigitte Sansoucy: D'accord.

On y lit aussi que 70 % des finissants travaillent à temps plein dans leur domaine.

Le taux est-il plus élevé dans le cas des diplômés du régime coopératif?

M. Alain Tremblay: Il est de 100 % dans leur cas.

Mme Brigitte Sansoucy: Par contre, on dit que seulement 10 % des diplômés du deuxième cycle ont suivi un régime coopératif.

À quels obstacles est-ce relié?

M. Alain Tremblay: Les règles du régime coopératif font en sorte que les étudiants doivent cumuler au moins 30 % d'expérience sur le marché du travail. Or les programmes de deuxième cycle, soit de maîtrise et de doctorat, sont beaucoup plus courts. L'alternance entre le travail et les études est donc beaucoup plus difficile. C'est pourquoi nous considérons présentement de nouveaux programmes qui permettraient à des gens voulant faire des études de deuxième cycle, grâce à Mitacs, de suivre un cours et d'intégrer un régime coopératif, mais en emploi, directement. Ces gens commenceraient par une période d'emploi, ce qui serait très novateur.

Mme Brigitte Sansoucy: Comme vous le disiez, les relations fédérales-provinciales ne sont pas toujours faciles, surtout dans le domaine de l'éducation, un champ de compétence provinciale bien gardé au Québec.

Dans le champ de compétence fédérale, c'est-à-dire celui qui se trouve dans notre cour, il y a les services en matière des nouveaux arrivants et l'éducation des Autochtones.

Vous avez dit avoir un programme particulier pour les étudiants internationaux. Quels sont les principaux obstacles avec lesquels vous devez composer quand vous essayez de placer ces étudiants de façon particulière?

M. Alain Tremblay: En fait, d'une part, c'est la mauvaise connaissance de ces étudiants relativement au marché du travail canadien et au marché du travail québécois. D'autre part, il s'agit d'un manque de sensibilisation de la part de certaines entreprises en ce qui a trait à la réalité de ces étudiants.

Ironiquement, il arrive que les étudiants internationaux acceptent des stages au Saguenay, en Abitibi ou sur la Côte Nord, parce que les gens de là-bas sont prêts à les accueillir. Ces régions manquent tellement de main-d'oeuvre qu'elles sont prêtes à accueillir des étudiants internationaux.

Alors, nous faisons beaucoup la promotion de ces étudiants internationaux à l'extérieur des grands centres, où il peut y avoir une certaine image péjorative à l'égard de certains étudiants internationaux.

Mme Brigitte Sansoucy: La différence n'est donc pas liée à certains secteurs d'emploi ou à certains types d'employeurs, mais plutôt à la géographie.

M. Alain Tremblay: Du point de vue géographique, oui, mais aussi du point de vue général. Nous allons accepter un étudiant dans notre programme de science infirmière. Souvent, la reconnaissance d'ordres professionnels devient de plus en plus difficile. Les obstacles à l'emploi ne sont pas nécessairement liés à des entreprises, mais aussi à des ordres professionnels particuliers.

Mme Brigitte Sansoucy: Des étudiants des Premières Nations utilisent-ils votre service de stages et de placement?

M. Alain Tremblay: Il y en a très peu à l'Université de Sherbrooke.

Là où il y a le plus d'étudiants des Premières Nations, c'est à l'Université de Victoria. D'ailleurs, nous y étions il y a un mois. L'Université de Victoria offre de beaux programmes. De 5 à 7 % des étudiants sont issus des Premières Nations. L'université a développé des programmes particuliers pour les étudiants des Premières Nations, et ces programmes fonctionnent très bien.

Mme Brigitte Sansoucy: Nous allons retenir cette information et nous irons voir cela.

Est-ce qu'il me reste du temps, monsieur le président?

[Traduction]

Le président: Vous avez 25 secondes.

[Français]

Mme Brigitte Sansoucy: Vous participez à une recherche d'envergure nationale qui s'appelle « *From Learning to Work Student Survey* ».

Si vous n'avez pas le temps de répondre à nos questions, ce serait intéressant de faire parvenir à notre greffière une description du projet de recherche, de la participation de l'Université de Sherbrooke, les résultats disponibles en ce moment et les tendances qui se dessinent.

M. Alain Tremblay: Je me ferai un plaisir de faire parvenir cela au Comité.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

C'est maintenant au tour de la députée Fortier. Madame.

[Français]

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

Je remercie les témoins de leurs présentations. C'est très important de voir ce qui se passe au pays.

[Traduction]

J'ai quelques questions pour Mme Mooney. Je sais que le Club des garçons et filles est un organisme qui possède une grande expertise et qui s'occupe des jeunes à risque.

Pourriez-vous nous expliquer ce qui fait que certains jeunes s'égarer? Nous les perdons. Ils tombent entre les mailles du filet. Nous tentons de trouver des moyens pour les remettre sur la bonne voie.

Existe-t-il des programmes ou des idées pour aider non seulement les élèves, mais aussi les jeunes à risque qui tombent entre les mailles du filet?

• (1625)

Mme Colleen Mooney: En effet, c'est un réel problème. Nous voyons certains de ces jeunes au Club des garçons et filles. Nous les suivons de très près pour les aider à finir leur secondaire.

Pour certains d'entre eux, c'est très difficile en raison de la langue; c'est le cas, par exemple, les réfugiés syriens. Les enfants en 1^{ère} ou 2^e année n'auront pas de problèmes, mais pour les jeunes qui arrivent en 9^e ou en 10^e année, c'est beaucoup plus ardu. C'est tout un défi que d'essayer d'aider les jeunes de cet âge à finir leur secondaire.

Au Club des garçons et filles, nous espérons notamment qu'une sorte de programme fédéral soit enfin créé, programme qui s'ajouterait à Emplois d'été Canada et aiderait ces jeunes qui ne sont peut-être pas aux études et qui n'ont pas de travail. Il s'agirait de leur donner une expérience d'emploi qui, avec un peu de chance, susciterait un enthousiasme et les aiderait à trouver une activité dans laquelle ils sont bons.

J'ai aimé les propos de tous les témoins du groupe. Ce qu'ils ont dit est vrai. Pour aider les jeunes à réussir, rien n'égale l'apprentissage par l'expérience et la recherche de ce qui allume une étincelle dans leurs yeux. Si vous prêtez foi aux paroles de Mark Carney, l'ancien gouverneur de la Banque du Canada, notez qu'il a

dit que nous avons un problème de productivité au Canada. Je dis souvent aux donateurs: ne le faites pas pour les enfants; faites-le pour vos enfants. Il y a beaucoup de jeunes qui peinent à terminer leur secondaire et à accéder aux études postsecondaires. Si nous abandonnons toute une génération au chômage, c'est l'ensemble du pays qui en subira les conséquences.

Mme Mona Fortier: Je sais que dans Ottawa-Vanier, le club s'occupe beaucoup des jeunes autochtones.

Comment pouvons-nous oeuvrer auprès de la jeunesse autochtone à travers le pays? Avez-vous des suggestions? Nous devrions nous pencher sur les expériences et les réussites qui ont eu lieu dans la circonscription d'Ottawa-Vanier. Pouvez-vous nous en faire part?

Mme Colleen Mooney: Nous avons essayé d'oeuvrer dans tout le pays, mais surtout dans Vanier en collaboration avec les autres organismes qui s'occupent des jeunes autochtones, tels le Centre Wabano et le Centre des enfants inuits d'Ottawa.

Je crois que cela fonctionne dans le contexte d'un partenariat avec ceux qui s'occupent précisément des jeunes autochtones et qui ont une sensibilité culturelle. Les problèmes sont assez similaires. Nos locaux à Vanier accueilleraient auparavant l'école secondaire alternative pour les jeunes autochtones. Nous avons beaucoup appris de cette expérience, laquelle nous a aidés à comprendre ce qui était important pour ces jeunes et comment les aider à réussir. Je dirais qu'il faut un partenariat.

Partout au pays, les Clubs des garçons et filles s'unissent à des organismes autochtones.

Mme Mona Fortier: J'essaie aussi de comprendre quelle est votre relation avec les employeurs, puisque nous avons besoin de leur participation.

Quelle est la recette pour établir un dialogue avec les employeurs afin qu'ils travaillent avec les jeunes à risque et qu'ils comprennent que ceux-ci ont des talents et des passions comme les autres? Pouvez-vous nous le dire?

Mme Colleen Mooney: C'est toute la beauté du programme Connexion compétences. Ce programme a fortement contribué à faire en sorte que les employeurs du secteur privé collaborent avec nous et avec le gouvernement. Il s'agit d'un programme essentiel qui doit être maintenu, à mon avis. Je crois que l'on doit continuer à aider les jeunes à acquérir l'expérience dont ils ont besoin pour avancer.

J'aimerais connaître la réponse à votre question. L'emploi chez les jeunes est ma passion; j'y travaille beaucoup. J'aimerais bien savoir comment faire pour collaborer avec un plus grand nombre d'employeurs. C'est un sujet qui me préoccupe. J'entends très souvent des employeurs dire aux représentants d'établissements d'enseignement: « Vous n'avez pas suffisamment bien préparé les jeunes pour le marché du travail. »

En revanche, je crois que plusieurs employeurs coupent dans les programmes de formation parce qu'ils sont préoccupés par l'augmentation de la valeur des actions. Ils s'attendent à ce que ces jeunes, qui sortent des études postsecondaires, soient fin prêts pour le travail, mais ce n'est pas toujours le cas.

J'aimerais vraiment pouvoir répondre à votre question, mais je ne connais pas la réponse.

• (1630)

Mme Mona Fortier: Nous cherchons tous une réponse à cette question. Donc, si vous avez d'autres suggestions, nous sommes preneurs.

[Français]

Monsieur Tremblay, j'ai beaucoup apprécié votre présentation. La semaine dernière, j'étais avec le ministre de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique, M. Navdeep Bains, lorsqu'il a annoncé 10 000 nouveaux stages rémunérés, qui représentent un investissement de 221 millions de dollars. Ce sont là de bonnes nouvelles. À la suite d'un processus d'appel d'offres transparent et participatif, le groupe Mitacs va pouvoir faire du bon travail avec des organisations comme la vôtre. J'ai cru comprendre qu'il comptait 25 bureaux au Canada. Communiquer avec ce groupe dès maintenant pourrait être une bonne façon de s'assurer de jouer un rôle dans ce contexte.

[Traduction]

Le président: Merci.

Monsieur Sangha.

M. Ramesh Sangha (Brampton-Centre, Lib.): Merci, monsieur le président.

Ma question s'adresse à M. Tremblay.

Si je comprends bien, votre université participe à une étude nationale intitulée « From learning to work. Student Survey ». Dans votre présentation, vous nous avez dit que vous aviez deux types d'objectifs pour les étudiants du programme Coop: premièrement, leur faire acquérir une expérience pratique; deuxièmement, leur donner un emploi à temps partiel afin qu'ils puissent subvenir à leurs besoins tout en apprenant sur le tas.

Selon vous, dans quelle mesure est-ce difficile pour les étudiants du programme Coop de trouver un lieu de travail après que vous les y ayez préparés dans votre université?

M. Alain Tremblay: À vrai dire, c'est plutôt facile pour eux de trouver un emploi par la suite. Plus de 50 % des étudiants du programme Coop décrochent un emploi dans l'entreprise où ils ont effectué leur stage. La transition des études à l'emploi s'en trouve donc grandement facilitée.

En fait, à l'heure actuelle, 98 % de nos étudiants trouvent un emploi dans leur domaine d'études en l'espace de trois mois. C'est plutôt impressionnant.

M. Ramesh Sangha: Croyez-vous que le gouvernement fédéral puisse agir pour soutenir les stages en entreprise des étudiants du programme Coop?

M. Alain Tremblay: Le gouvernement fédéral est l'un de nos plus grands employeurs. De fait, à l'Université d'Ottawa, quelques milliers de stages de travail sont effectués chaque année. De ce nombre, 50 % ont lieu au gouvernement fédéral, je crois. Ce n'est pas rien. Le gouvernement fédéral est un excellent partenaire des programmes Coop.

M. Ramesh Sangha: Vous avez indiqué que les universités, les étudiants et les employeurs collaboraient bien les uns avec les autres. Ainsi, les étudiants n'éprouvent pas de difficultés en passant d'un endroit à un autre.

M. Alain Tremblay: Pour autant que je sache, nous n'avons pas de problèmes avec le gouvernement fédéral en tant qu'employeur.

M. Ramesh Sangha: Vous ne rencontrez pas d'obstacles quand vient le temps de trouver des emplois aux étudiants dans vos programmes?

M. Alain Tremblay: À l'Université de Sherbrooke, non, nous n'éprouvons aucun ennui majeur. Évidemment, l'an dernier, nous avons eu un problème avec le système de paie Phénix, mais je ne

crois pas que nous ayons été les seuls; je vais donc m'abstenir d'en parler. Par exemple, nous avons un très bon partenariat avec Environnement Canada pour nos programmes d'études environnementales. Ce n'est pas parfait, mais il y a bien pire.

M. Ramesh Sangha: Votre programme est-il adapté à tous les métiers, qu'ils soient techniques, scientifiques, juridiques ou autres?

M. Alain Tremblay: Je n'ai pas les détails de tous les programmes — il y en a plus de 48 dans notre université —, mais je puis dire que, à ma connaissance, au gouvernement fédéral, nous avons des étudiants en environnement, en génie, en administration, en mathématique — avec Statistique Canada — et en droit — avec les responsables des politiques à l'échelon fédéral.

M. Ramesh Sangha: Pouvez-vous me parler du programme de recherche de votre université? Quelle est la participation de votre université à ce programme?

• (1635)

M. Alain Tremblay: Pardon. Quelque chose m'a échappé ici.

M. Ramesh Sangha: Pouvez-vous nous parler de votre projet de recherche et de la participation de votre université au programme de recherche?

M. Alain Tremblay: À l'origine, ce programme de recherche provenait de l'Université de Waterloo, je crois. Le bureau central du programme Coop se trouve à Waterloo. Les gens là-bas demandent à tous les collèges et universités ayant des programmes Coop de leur envoyer l'ensemble des informations et des statistiques. L'Université de Waterloo compilera les données et les rendra publiques. C'est tout ce que je puis dire pour l'instant. Je n'ai pas beaucoup d'informations à ce sujet. Désolé.

M. Ramesh Sangha: Merci.

Quelles suggestions voulez-vous communiquer au Comité en vue de l'amélioration de votre programme?

M. Alain Tremblay: Je répondrai qu'il faut collaborer avec le programme Coop et avec l'Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada — notre association. Nous travaillons ensemble depuis plus de 50 ans. Nous avons des universités partout au pays. Ce serait un bon début, je crois, si nous pouvions trouver le moyen de lancer notre association, si je puis dire.

[Français]

un dialogue permanent avec le gouvernement et ce comité.

[Traduction]

M. Ramesh Sangha: Vous occupez le 1^{er} rang au Québec et le 10^e rang parmi les établissements en Amérique du Nord. Vos programmes se portent bien. Au stade où vous en êtes, ma question est la suivante: avez-vous d'autres améliorations à suggérer pour que le Comité vous aide à en faire plus et à mieux effectuer votre travail?

Le président: Brièvement, je vous prie.

M. Alain Tremblay: En un mot, je dirais ceci: faites en sorte que notre association ait voix au chapitre.

[Français]

quant aux nouveaux programmes que vous mettrez sur pied, et ce, avant leur mise en oeuvre. Ce serait beaucoup plus facile.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur.

Au tour de la députée Vecchio. Je vous souhaite de nouveau la bienvenue.

Mme Karen Vecchio (Elgin—Middlesex—London, PCC): Merci.

Je m'adresserai d'abord à M. Slaney.

Vous avez parlé de gens très éduqués qui ne trouvent aucun emploi. J'ai discuté avec des organismes, dont la Commission de développement de la main-d'oeuvre, qui se trouve dans ma région.

J'ai des questions qui s'adressent à vous en particulier. Constatez-vous que les universités apportent des changements afin que la formation que les gens reçoivent corresponde aux emplois pour lesquels il y a une demande aujourd'hui? Si tel n'est pas le cas, comment pouvons-nous améliorer la situation?

M. Lawrence Slaney: En ce qui nous concerne, nous nous occupons des métiers et de la technologie. Nous n'avons pas de tels problèmes parce que nous négocions directement avec les propriétaires et les entrepreneurs et ils nous informent de leurs besoins. Nous travaillons au sein de comités mixtes. Nous rencontrons ces gens-là très souvent et ils nous disent: « Voici nos besoins et voici le poste que nous ouvrirons sous peu. » Comme je l'ai dit, nous essayons de faire des prévisions. Au fond, nous nous préparons pour un projet qui pourrait ne jamais voir le jour. Nous devons donc être prêts à former des gens juste à temps pour un projet précis. Le plus difficile, c'est d'amener les gens de l'industrie à discuter de leurs projets avec précision, parce qu'ils ne veulent pas échanger avec n'importe qui.

Mme Karen Vecchio: Tout à fait.

M. Lawrence Slaney: Souvent, d'autres entreprises sont en train de soumissionner pour le même projet. Nous parlons aux deux concurrents; l'information qu'ils nous donnent est donc limitée.

Mme Karen Vecchio: Tout à fait. Nous devons aussi nous pencher là-dessus.

À ce chapitre, peut-être pourriez-vous m'éclairer, Alain?

Très souvent, nous constatons que les établissements d'enseignement accusent un retard de quelques années et que les compétences des diplômés ne correspondent pas aux besoins du secteur.

Que faisons-nous pour corriger la situation?

[Français]

M. Alain Tremblay: Le fait que nous soyons en contact permanent avec les employeurs et que nous siégeons à des comités de programmes de diverses facultés et écoles nous permet d'ajuster très rapidement ces programmes. C'est la beauté des programmes coopératifs. En génie et en informatique, il y a beaucoup de demande présentement. Or nous avons pu suggérer à la Faculté des sciences d'intégrer certains éléments du programme de mathématiques et de physique, de façon à ce que, sur le plan informatique, les entreprises puissent aussi bénéficier des connaissances en mathématiques et en sciences de nos étudiants. C'est ce qu'il faut faire, étant donné l'importance de la pénurie de main-d'oeuvre dans ce domaine.

Je vous dirais que, grâce aux relations que nous entretenons avec les entreprises, nous sommes en mesure d'agir assez rapidement. Nous aurons toujours un léger retard, mais celui-ci n'est que d'environ six mois présentement.

• (1640)

[Traduction]

Mme Karen Vecchio: Merveilleux.

Colleen, vous vous occupez d'un bon nombre de jeunes qui auront... Quelle est la limite d'âge pour participer au programme, 17 ou 18 ans?

Mme Colleen Mooney: Leur 19^e anniversaire de naissance.

Mme Karen Vecchio: Leur 19^e anniversaire.

Vous vous occupez de beaucoup de jeunes qui sont en train de prendre des décisions très difficiles. Ruth a évoqué cela. Ils ont 17 ans et ils tentent de trouver ce qu'ils vont faire pendant tout le reste de leur vie.

Y a-t-il des ressources qui sont mises à leur disposition? Je sais que nous avons souvent affaire à des jeunes qui sont à risque ou qui ont déjà éprouvé des difficultés et rencontré des obstacles. Savez-vous si un service de counselling d'emploi leur est offert? Êtes-vous au fait de ressources, quelles qu'elles soient, mis à la disposition des étudiants? Je sais que, dans les années 1980, les conseillers en orientation étaient souvent très pro-université; aujourd'hui, on reconnaît que les collèves ont aussi leurs qualités.

À votre connaissance, y a-t-il des ressources dans vos collectivités pour aider les jeunes à s'engager dans la bonne voie afin de prendre certaines décisions? C'est très tôt, souvent. Y a-t-il des ressources?

Mme Colleen Mooney: Je peux vous parler de ce que nous mettons à la disposition des jeunes au Club des garçons et filles. Il y a les clubs d'aide aux devoirs. C'est sans doute là notre programme principal à travers le pays. Il y a aussi le merveilleux programme Vise le sommet, un programme de mentorat particulier qui procède par jumelage. En Ontario, un élève peut commencer en 8^e année et continuer jusqu'en 12^e année ou jusqu'à la fin de ses études secondaires. Le mentor aidera l'élève à trouver ce qu'il veut faire dans la vie. Par exemple, si le jeune veut devenir pharmacien, il saura quels cours il doit prendre à l'école secondaire et quel chemin emprunter. Les avenues collégiales et universitaires sont envisagées.

Beaucoup de jeunes qui fréquentent le Club des garçons et filles proviennent de familles où personne n'a fait d'études postsecondaires. Ils ne savent pas ce qui est offert et quels sont les coûts. Les connaissances financières constituent un autre aspect très important qu'il ne faut pas négliger. Les jeunes doivent connaître les coûts pour éviter qu'ils n'aient des dettes de plusieurs dizaines de milliers de dollars à la fin de leurs études. Nous nous penchons également là-dessus.

Mme Karen Vecchio: Parfait.

Ruth et Orville, vous vous occupez d'un groupe d'enfants et de jeunes tout à fait unique dont nous devons discuter. Les gouvernements, aux échelons provincial et fédéral, dressent-ils des obstacles devant les jeunes, obstacles que nous devrions connaître? Existe-t-il des empêchements de cet ordre, ou est-ce en grande partie attribuable à ce qui se passe dans la communauté? Est-ce que le gouvernement dresse également des obstacles?

M. Orville Lee: J'ignore si ma réponse vous sera utile. Le programme a une durée très brève. Or, nous avons affaire à des problèmes qui nécessitent davantage de temps. Voilà qui, selon moi, ralentit souvent les progrès que nous pourrions effectuer.

Mme Ruth Lee: Selon moi, le gouvernement doit reconnaître l'importance du mentorat dans le développement et la réussite des jeunes. On ne saurait mettre un chiffre sur ce facteur au terme du programme. C'est plutôt une graine que l'on sème.

Au début, nous avions des conseillers en orientation en interne. Le gouvernement fédéral se montrait très ouvert à cela. Cependant, avec le temps et les resserrements budgétaires, ces ressources ont été éliminées. Auparavant, nos programmes s'étendaient sur six mois. Aujourd'hui, leur durée est de 17 semaines. Tout cela peut conduire les jeunes à l'échec.

Mme Karen Vecchio: S'agit-il d'un financement fédéral ou provincial?

Mme Ruth Lee: Fédéral.

Le président: Merci.

C'est maintenant au tour du député Robillard. Monsieur.

[Français]

M. Yves Robillard (Marc-Aurèle-Fortin, Lib.): Merci, monsieur le président.

Bonjour.

C'est à vous que je vais poser mes questions, monsieur Tremblay.

Dans vos notes d'allocation, il est indiqué que plus de 1 000 employeurs de partout au monde font confiance à l'Université de Sherbrooke et à sa clientèle étudiante pour réaliser de grands projets et assurer sa relève.

Pourriez-vous nous en dire plus sur ce que vous entendez par « employeurs de partout au monde »? Pourriez-vous nous donner des exemples d'employeurs internationaux qui participent à votre service de stages et de placement?

Comment en sont-ils venus à faire affaire avec vous?

M. Alain Tremblay: Je pourrais parler de Microsoft, de Tesla, de Yahoo et de plusieurs entreprises situées dans la Silicon Valley. Souvent, ce sont les étudiants qui font des démarches auprès de ces employeurs. Les étudiants qui ont obtenu de bons résultats seront invités à présenter leur candidature. Par la suite, ils pourront y faire un stage.

Environ 6 % de nos étudiants font des stages à l'extérieur du Canada, dont certains peuvent se retrouver chez Bosch ou dans d'autres compagnies allemandes. Par exemple, cette année, certains se sont retrouvés chez BMW, chez Bosch et chez différents groupes comme ceux-là.

Chez nous, à Sherbrooke, la langue impose une limite, même si la majorité de nos étudiants sont bilingues. La situation n'est pas la même qu'à l'Université de Waterloo, dont environ 25 % des stages sont effectués à l'extérieur du Canada. On parle de 600 stages par année, que ce soit en Chine, à Hong Kong ou ailleurs. Ils ont les réseaux nécessaires pour faire cela.

À Sherbrooke, nous sommes un peu timides à cet égard. Souvent, ce sont les étudiants qui vont frapper aux portes de ces grandes compagnies mondiales. Lorsqu'un de nos étudiants fait bonne figure, il devient un ambassadeur. Par la suite, ces grandes compagnies vont nous offrir des stages que nous allons pouvoir suggérer à nos étudiants.

•(1645)

M. Yves Robillard: Pourriez-vous nous en dire plus sur l'accompagnement que vous faites auprès de vos étudiants qui se trouvent un stage?

M. Alain Tremblay: Essentiellement, les étudiants sont rencontrés avant de partir en stage. Nous voulons nous assurer qu'ils ont la bonne attitude, entre autres. Pendant le premier stage, nous visitons systématiquement tous les étudiants.

Lors des deuxième, troisième, quatrième et cinquième stage, notre attention se porte davantage sur le plan des besoins. Après le stage, il y a une rencontre avec les étudiants, de façon à bien faire ressortir les compétences qu'ils ont acquises, de manière à améliorer leur CV et à se préparer aux autres stages.

C'est l'essence même du programme coop sur le plan de l'agrément. Pour être agréé, pour recevoir l'agrément de coop canadien, nous devons offrir ces services avant, pendant et après le stage.

M. Yves Robillard: C'est excellent.

En ce qui a trait aux outils à la disposition des jeunes et à la façon dont nos institutions les préparent au marché du travail, où le Québec se situe-t-il? Quel principal défi observez-vous et quelle solution proposez-vous?

M. Alain Tremblay: Lors de ma carrière précédente, à l'École de gestion de l'Université de Sherbrooke, il y avait des programmes délocalisés en Europe, en Afrique et en Amérique latine. Je peux affirmer que les universités canadiennes en général, et les universités québécoises en particulier, se classent extrêmement bien à l'international. Nous avons une bonne réputation. Nous sommes très pratiques. L'enseignement est pratique. Si nous nous comparons aux universités françaises, qui sont très théoriques, nous sommes extrêmement pratiques. C'est donc pour cela que nous nous classons bien. Il faut conserver cet aspect.

Il faut s'assurer d'avoir des programmes permettant de faciliter l'embauche des étudiants par les entreprises. Au Québec, il y a un crédit d'impôt qui peut atteindre jusqu'à 40 % du salaire. Par l'entremise du Programme d'apprentissage intégré en milieu de travail pour étudiants du gouvernement fédéral, on peut aller chercher une subvention de 5 000 \$ pour les employeurs. Cette subvention peut s'ajouter au crédit d'impôt provincial. En ce sens, je pense qu'il faut aider la relève en permettant aux entreprises d'avoir accès à des programmes qui vont favoriser l'embauche de nos étudiants.

M. Yves Robillard: D'accord, je vous remercie.

Je vais céder le temps qu'il me reste à M. Morrissey.

[Traduction]

M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.): Merci, monsieur le président.

Ma question et ma remarque s'adressent à Mme Mooney. Vous avez entre autres abordé la question de savoir comment convaincre les employeurs du secteur privé de profiter de certains de vos programmes. J'ai été moi-même un employeur du secteur privé qui a embauché des jeunes, en particulier des jeunes défavorisés. Il m'est arrivé, une fois la décision prise, de me demander dans quelle galère je m'étais embarqué.

Il s'agit d'un grand bassin de main-d'oeuvre inutilisée. Pour pouvoir l'utiliser, l'organisme doit marcher de concert avec le secteur privé et aider l'employeur à surmonter l'incertitude. Pouvez-vous vous exprimer sur le sujet?

Mme Colleen Mooney: Je crois que vous avez tout à fait raison. Au Club des garçons et filles, nous avons consacré beaucoup de temps à cette question. À Ottawa, par exemple, nous avons organisé ce que nous appelons une table ronde sur le leadership à laquelle nous avons convié toute personne pratiquant la formation au leadership. Des représentants de la ville d'Ottawa et de beaucoup d'autres organismes à but non lucratif y ont pris part. Nous examinons les pratiques exemplaires et la formation en matière d'aptitudes sociales. Aussi, nous tentons de travailler à la création d'un certificat en leadership à la ville d'Ottawa. Ainsi, ce certificat indiquerait à un employeur potentiel qu'un candidat possède certaines compétences précises et qu'il a reçu une formation approfondie dans ces différents domaines.

Je crois qu'un volet portant sur la formation et le soutien est en cours. J'ai beaucoup aimé quand M. Tremblay a parlé du fait qu'ils visitaient les gens pendant leur stage. C'est là aussi une très bonne façon de faire. C'est pourquoi nous aimons tant le programme Connexion compétences: il nous permet de travailler de concert avec les employeurs du secteur privé et de déployer une sorte de formation conjointe.

• (1650)

Le président: Merci. Nous reviendrons à vous tout à l'heure, Bob.

Nous allons maintenant passer à la députée Wong. Madame, vous avez cinq minutes.

L'hon. Alice Wong (Richmond-Centre, PCC): Je vous remercie, monsieur le président, et je remercie tous les témoins venant de différents coins du pays. J'ai des questions pour chacun d'entre vous ou presque.

Tout d'abord, monsieur Tremblay, j'ai travaillé en étroite collaboration avec l'Université de Sherbrooke lorsque j'étais la ministre des Aînés. Nous allons nous assurer que votre université et la province de Québec obtiennent tous les fonds qui leur reviennent.

Je voudrais soulever deux points qui ont trait à certaines des questions que vous avez abordées: premièrement, la langue, c'est-à-dire le français ou l'anglais langue seconde; deuxièmement, la combinaison des compétences et de la langue. Quand je travaillais au Collège communautaire de Vancouver et à l'Université polytechnique Kwantlen, il y avait aussi ce que l'on appelait les « compétences combinées ». Dans votre cas, c'est le français; en Colombie-Britannique, c'est l'anglais langue seconde combiné à des compétences. Ce programme fonctionne à merveille. Dans un autre programme — le projet de mobilité étudiante —, nous offrons à nos étudiants une excellente expérience à l'étranger. Je présidais à ce projet quand j'étais à Kwantlen.

Pensez-vous que ces deux aspects pourraient aider vos élèves en augmentant leurs chances de bien réussir en milieu de travail?

[Français]

M. Alain Tremblay: C'est certain que la langue est un enjeu important. Actuellement, en raison de la Charte québécoise de la langue française, les universités sont obligées de prodiguer l'enseignement en français d'abord. Toutefois, il existe des ouvertures à l'enseignement en anglais langue seconde. L'École de gestion de l'université a maintenant un programme dit « bilingue », dans le cadre duquel le tiers des cours est donné en anglais et les deux tiers le sont en français. C'est permis. Compte tenu de l'ouverture sur le monde, nous n'avons pas le choix de commencer à travailler de cette façon.

Par ailleurs, nous avons également commencé à offrir la double diplomation, et cela est nouveau. Il est possible, par exemple,

d'obtenir un diplôme avec une majeure en économie et une mineure en fiscalité. Nous commençons de plus en plus à procéder ainsi. Nous avons aussi un programme de Droit-MBA, qui permet aux étudiants d'acquérir un baccalauréat en droit puis, vers la fin des cours, ils continuent le droit en ajoutant un cours en administration. Nous avons cela dans le domaine du droit et des sciences de la vie. Les étudiants apprennent le droit, puis ils complètent une maîtrise en sciences de la vie, de façon à être des personnes capables de représenter les compagnies pharmaceutiques, entre autres. De plus en plus, nous travaillons à la double diplomation.

[Traduction]

L'hon. Alice Wong: Merci.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Mooney du Club des garçons et filles. Ce qui m'intéresse tout spécialement, c'est le nombre de semaines que dure le programme d'emploi d'été.

Depuis neuf ans, nous avons un très bon programme dans ma circonscription de Richmond-Centre, mais voilà que les employeurs et étudiants m'apprennent que le nombre de semaines a été réduit de moitié. Vous avez dit que le programme pour étudiants universitaires est passé de 16 à 8 semaines. Pensez-vous que la durée de ce programme devrait être maintenue à 16 semaines?

Mme Colleen Mooney: Oui, j'aimerais revenir aux 16 semaines, car, comme je l'ai déjà dit, les étudiants n'acquiescent qu'une expérience très limitée en 8 semaines, alors que 16 leur donnent un aperçu plus complet des divers aspects du milieu de travail. Par ailleurs, les frais de scolarité sont tellement élevés de ces temps-ci, surtout pour les jeunes dont nous nous occupons au Club des garçons et filles, qu'ils doivent travailler pendant les 16 semaines pour pouvoir se débrouiller. Il arrive souvent qu'un étudiant remarquable que nous aimerions embaucher refuse notre offre pour aller travailler ailleurs, par exemple dans la restauration rapide, sous prétexte qu'on lui garantit 16 semaines de travail.

• (1655)

L'hon. Alice Wong: Ma prochaine question s'adresse à tous.

Nous parlons souvent de l'importance des employeurs et du secteur privé, et par le passé, nous avons tout un groupe de gens prêts à embaucher des jeunes, voire des adultes, en difficulté. Il s'agissait surtout de faire voir aux employeurs les avantages d'embaucher de jeunes adultes qui ont un handicap physique ou mental, leur rappelant que ce sont des travailleurs très fidèles et ponctuels, un véritable atout pour l'entreprise.

Lorsque j'étais ministre responsable des personnes âgées, nous avons suivi cette formule d'emploi pour des aidants naturels afin qu'ils soient considérés et soutenus par les employeurs.

Quelqu'un d'entre vous pourrait-il parler de la nécessité qu'ont ces groupes d'employeurs d'obtenir le soutien du secteur privé?

Le président: Il ne nous reste plus de temps, mais j'autoriserai une réponse rapide.

Mme Ruth Lee: Je pense qu'il serait bon de nous faire une idée de leurs attentes. Quant à nous, très rapidement, nous rendons visite aux employeurs, nous les accompagnons. Nous leur rappelons que la période d'essai, c'est comme goûter à un produit avant de l'acheter.

Nous avons un programme de subventions salariales où nous ajoutons 6 \$ l'heure, et nous rappelons à l'employeur que nous serons le médiateur entre lui et son employé tout au long du parcours de celui-ci dans son entreprise.

Le président: Merci.

Vous avez trois minutes, madame Sansoucy.

[Français]

Mme Brigitte Sansoucy: Ma première question s'adresse à vous, madame Mooney. Vous nous avez dit que de jeunes nouveaux arrivants et de jeunes Autochtones participaient à vos programmes. Ces programmes leur sont-ils consacrés ou participent-ils aux programmes réguliers?

[Traduction]

Mme Colleen Mooney: Ils participent aux programmes réguliers. C'est intéressant. Certains parents me disent qu'ils envoient leurs enfants au Club des garçons et filles pour qu'ils apprennent ce que c'est que de devenir canadien, et j'en suis ravie.

Nous nous efforçons néanmoins d'intégrer l'apprentissage d'autres cultures. Par exemple, nous avons un excellent programme à Vanier sur l'art contemporain où il s'agit essentiellement d'initier les enfants multiculturels aux formes d'art autochtones. C'est un très bon programme. De nombreux aînés autochtones sont venus y enseigner les arts visuels, la danse et la musique. Je pense que c'est un exemple de notre esprit d'inclusion.

[Français]

Mme Brigitte Sansoucy: Je vous remercie.

Ma prochaine question s'adresse au représentant de United Association Canada.

Monsieur Slaney, vous nous avez parlé rapidement d'un programme d'apprentissage et de compagnonnage qui est en place.

Pourriez-vous nous expliquer plus précisément comment cela fonctionne? Vous avez dit rapidement que c'était un programme tripartite, mais quelle est la fonction de chacune des parties dans la mise en oeuvre de votre programme?

[Traduction]

M. Lawrence Slaney: Je n'ai pas bien compris la question.

[Français]

Mme Brigitte Sansoucy: Votre programme d'apprentissage, de compagnonnage, comment fonctionne-t-il?

[Traduction]

M. Lawrence Slaney: Nous avons des stages d'apprentissage dans le cadre du programme du Sceau rouge. Tous nos apprentis suivent ce programme d'envergure nationale qui est mis en oeuvre à l'échelle provinciale. Est-ce ce genre de choses que vous voulez savoir?

[Français]

Mme Brigitte Sansoucy: Oui. Vous avez mentionné qu'il fonctionnait de manière tripartite. Quel est le rôle de l'employeur, au moment où l'apprenti est jumelé avec un employé? Quel est le rôle de l'employé qui accompagne l'apprenti? Quel est le rôle de votre organisme dans le soutien de cet apprentissage?

[Traduction]

M. Lawrence Slaney: Nous menons actuellement un programme avec la raffinerie Irving Oil à Saint John, au Nouveau-Brunswick. C'est un exemple parfait de ce que vous demandez. Le programme s'appelle REWARD. Nous travaillons avec les clients et les propriétaires d'Irving et nous avons embauché de nouveaux apprentis pour des activités de soudage très spécialisés. Nous offrons la formation nécessaire dans nos installations à Saint John et la raffinerie donne du travail aux apprentis en leur garantissant trois années d'emploi. Nous allons nous assurer de répondre aux besoins

de la raffinerie pour sa tuyauterie spécialisée. Il y a très peu de soudeurs vraiment aptes à faire le travail.

C'est une sorte d'approche tripartite, car le gouvernement y participe aussi par le biais de la Direction des inspections et de la Direction de l'apprentissage. Nous avons en fait quatre ou cinq paliers de gouvernement. À mon avis, c'est vraiment tripartite, car tout le monde participe: le gouvernement, la main d'oeuvre et la personne la plus importante, c'est-à-dire l'apprenti. Tout le monde a un intérêt et tout le monde connaît l'enjeu. Nous avons tout énuméré et décrit. Tout le monde sait quelles sont les attentes. Si les apprentis ne sont pas productifs, ils ne pourront plus continuer à travailler là.

• (1700)

Le président: Merci beaucoup.

Cela nous amène à la fin du deuxième tour de questions. Traditionnellement, nous essayons de conclure avec une question supplémentaire de chaque côté. Si nous pouvons nous en tenir à cinq minutes pour ces questions, il nous restera une quinzaine de minutes pour les travaux du comité.

Nous commencerons par M. Blaney.

L'hon. Steven Blaney: Monsieur Slaney, vous avez mentionné que vous recherchez des possibilités d'emploi. Y a-t-il des pénuries pour certains métiers dans votre région? Y a-t-il assez de jeunes dans les programmes de métiers qui sont en demande?

M. Lawrence Slaney: Il ne nous est pas difficile de trouver des gens. Le problème consiste à obtenir du travail pour eux et à les inciter à poursuivre cet emploi afin qu'ils puissent terminer leur apprentissage. C'est toujours là le problème.

L'hon. Steven Blaney: Vous avez assez de main-d'oeuvre. Pour vous, il s'agit de leur trouver un emploi.

M. Lawrence Slaney: Notre travail est cyclique, comme vous le savez, puisqu'il s'agit de domaines comme la construction, les services d'entretien, etc. Tantôt il y a beaucoup d'emplois, et la minute après, plus rien du tout. Nous venons de recevoir une prévision de ConstruForce selon laquelle dans les 10 prochaines années, il y aura stagnation partout sauf en Ontario, qui connaîtra un léger regain d'activité dans la construction, les mises en chantier, et essentiellement, l'économie elle-même. Partout ailleurs, les chiffres demeureront stables avec une tendance à la baisse.

Au cours des cinq à dix prochaines années, nous aurons du mal à attirer des gens dans les métiers pour qu'ils aient un emploi rémunéré, et à les fidéliser pour garantir la relève de la main-d'oeuvre qui va disparaître. C'est notre plus grand défi.

L'hon. Steven Blaney: Pensez-vous avoir assez de gens pour satisfaire les besoins en ce moment?

M. Lawrence Slaney: Oui, en effet, pour notre domaine de travail concret, mais il n'en est pas ainsi pour d'autres métiers où il y a des pénuries.

En soudage, nous avons des soudeurs spécialisés et la demande est énorme. Par exemple, en Alberta, qui accueille massivement des travailleurs étrangers, environ 78 % des travailleurs venus d'autres pays sont des soudeurs. Ils proviennent de 60 ou 70 pays différents.

L'Alberta stagne en ce moment et il ne s'y passe donc pas grand-chose, mais le besoin subsiste dans d'autres régions du pays.

L'hon. Steven Blaney: Merci.

Avant de partager mon temps avec ma collègue, je tiens à remercier chacun d'entre vous de nous avoir fait part de vos idées. Ce sera très utile. C'est notre deuxième réunion, et nous sommes vraiment en train de plonger en plein dans le sujet.

Monsieur le président, je désire partager mon temps.

L'hon. Alice Wong: Merci, monsieur le président.

Merci beaucoup.

Ma question s'adresse aux deux Lee. Vous connaissez probablement l'un des agents de la vallée du Bas-Fraser. J'ai beaucoup travaillé et fait du bénévolat pour eux. C'est un succès. Ils travaillent également dans la région des Tri-Cities. Ils pourraient être de bons partenaires.

Certains de leurs programmes réussis cherchaient à encourager l'entrepreneuriat chez les jeunes. Comme vous, ils font une présélection pour voir s'ils peuvent réussir comme gens d'affaires. Ensuite, il y a l'entrepreneuriat pour les jeunes des Premières Nations. Ils ont très bien fait. Malheureusement, une partie du financement a été réduite et ils attendent toujours.

Aimeriez-vous faire ce genre de programmation, le travail autonome chez les jeunes, dans votre région également?

M. Orville Lee: Lorsque nous avons commencé, ce sont certaines des choses que nous voulions apporter, mais nous n'avions pas vraiment les moyens d'y arriver. Vous avez raison de dire que beaucoup de jeunes que nous voyons ont ce désir, mais que ce soit à cause d'obstacles ou de financement, cela n'a pas été possible.

Le magasin d'articles d'occasion est une plateforme que nous voulons essayer de lancer. Je pense qu'elle animera davantage de jeunes à devenir des entrepreneurs.

• (1705)

L'hon. Alice Wong: Vous avez également connu des défis concernant certains jeunes vulnérables. Certains d'entre eux sont peut-être issus de familles de réfugiés ou encore de nouveaux immigrants.

Selon vous, qu'est-ce qui répond vraiment aux besoins de ces jeunes en attendant qu'ils aient suffisamment confiance pour aller travailler ou suivre une formation?

Mme Ruth Lee: Je pense que le degré de confiance est faible quand ils ne peuvent pas parler anglais. Nous essayons de collaborer avec DIVERSEcity, avec S.U.C.C.E.S.S., et des organismes de la sorte. Il y a une liste d'attente. Si les jeunes ne sont pas tout à fait prêts ou s'ils pensent qu'ils n'ont pas cette compétence, nous les redirigeons vers ces organismes. Nous travaillons en étroite collaboration avec eux, puis nous les ramenons.

L'hon. Alice Wong: En ce qui concerne la durée de la formation, un programme de six mois est sans doute un excellent programme semestriel. Moi aussi, je pouvais organiser des programmes de cette durée auparavant. Malheureusement, le vôtre est maintenant de 13 semaines seulement.

Voyez-vous un grand besoin pour que le gouvernement y consacre plus d'argent et le rendre encore plus efficace?

Mme Ruth Lee: Oui.

Le président: Merci.

Nous cédon de nouveau la parole à M. Morrissey.

M. Robert Morrissey: Merci, monsieur le président.

À ce sujet, le financement semble toujours être le problème et le gouvernement est constamment mis au défi, souvent par l'opposition, d'équilibrer le budget. Le visage humain de cet équilibre du budget est celui de certaines des personnes que vous représentez.

Nous regardons les choses différemment. Nous les considérons comme des investissements dans l'avenir, car le prix à payer sera lourd si nous venons à manquer de gens comme Orville Lee, Ruth Lee et Colleen Mooney.

Notre gouvernement a doublé le programme Emplois d'été Canada. Nous avons investi beaucoup d'argent dans l'ensemble des programmes de compétences du gouvernement fédéral. Mais nous reconnaissons qu'il y a encore des défis à relever. Ce n'est pas nous qui avons coupé ces programmes; ils ont été coupés par l'ancienne administration.

Vous représentez un groupe pour lequel je milite assidûment. Je pense que vous devriez être au courant d'un problème: pour certains postes de remplacement, Service Canada communique avec le député pour discuter de la durée du stage. Ainsi, si l'étudiant a besoin de plus de temps, il devra communiquer avec le bureau du député, qui s'occupera de transmettre la demande.

Monsieur Lee, vous avez parlé d'un programme personnalisé qui a permis à quelqu'un de triompher. Quel a été le prix de ce succès pour l'étudiant que vous avez mentionné?

M. Orville Lee: C'est intéressant. Je ne peux pas vous préciser le prix exact.

M. Robert Morrissey: Pouvez-vous nous donner un chiffre approximatif?

Mme Ruth Lee: Nous n'avons que quatre heures par semaine avec Scott. Le coût de la présence de notre personnel s'élève à 23 \$ de l'heure.

M. Robert Morrissey: Le coût est donc infime par rapport à ce que vous avez pu faire, c'est-à-dire aider cette personne à faire une transition réussie vers un emploi.

Mme Ruth Lee: En un mot, il vaut mieux prévenir que guérir.

À un moment donné, il y a quelques années, il nous a coûté 325 000 \$ pour aider 45 jeunes en une année, mais le gouvernement les a pris pour augmenter le montant destiné aux prisons. Héberger un seul jeune dans une prison pour mineurs coûte 100 000 \$.

M. Robert Morrissey: J'ai posé la question... C'est 100 000\$.

Mme Ruth Lee: C'est 100 000 \$. Qu'est-ce qui nous empêche d'investir si nous pouvons nous occuper de 45 jeunes pour 325 000 \$?

M. Robert Morrissey: Quand est-ce qu'il y a eu cette coupure?

Mme Ruth Lee: Il y a environ quatre ou cinq ans, je crois. Il s'agit de nous occuper de 45 jeunes. S'ils ne sont pas sauvés, il finiront par nous coûter 100 000 \$ chacun. Pourquoi ne pas investir les 325 000 \$?

M. Robert Morrissey: À moins d'y mettre un visage humain, parfois le système oublie... J'apprécie vraiment que vous soyez venue nous en parler, car j'ai essayé une fois de trouver ce chiffre approximatif quand nous cherchions à cibler le financement...

C'est ma dernière question pour Colleen, Ruth et Orville. Si vous deviez conseiller le Parlement sur la manière de cibler ses ressources limitées — car nous devons faire preuve de prudence sur le plan financier et le gouvernement a consacré de nouvelles ressources importantes à cet ensemble de programmes —, sur quoi continueriez-vous à vous concentrer?

Je vous demanderais tous les trois de faire un commentaire rapide.

● (1710)

Mme Colleen Mooney: Je mettrais certainement l'accent sur les néo-Canadiens parce que les écoles sont débordées, très honnêtement, et qu'elles éprouvent beaucoup de difficulté à desservir ces enfants et à leur apprendre la langue. Ce sont des jeunes qui ne parlent ni l'anglais ni le français et qui se voient soudainement jetés dans le système scolaire. Ils ont vraiment du mal à s'en sortir.

Je pense qu'il doit y avoir des soutiens supplémentaires, et c'est ce que nous voyons. Ce sont les enfants qui viennent à nos clubs de devoirs tous les jours après l'école. Ils sont terrifiés à l'école parce qu'ils ne peuvent pas comprendre. Ils ne se sentent pas très intelligents. Avec 30 enfants dans une salle de classe, il est assez difficile de prêter une attention spéciale à ceux qui passent inaperçus.

Mme Ruth Lee: Je crois que nous l'avons inscrit sous la rubrique de la santé mentale.

M. Robert Morrissey: Santé mentale?

Mme Ruth Lee: Oui, parce que c'est un générique pour les personnes d'origines diverses.

M. Orville Lee: Oui. Les données démographiques que nous traitons ne peuvent être ignorées. Elles augmentent de façon exponentielle. Je ne sais pas si elles révèlent vraiment le nombre de personnes qui se heurtent à de nombreux obstacles et qui ont des problèmes de santé mentale différents. Comme nous le disions au football, une chaîne n'est pas plus solide que son maillon le plus faible. Nous devons donc absolument accorder de l'attention, des efforts et du financement à ce groupe démographique. La situation est effrayante.

Mme Ruth Lee: C'est relié à toutes sortes de choses, car ces jeunes se livrent à l'automédication, ce qui aboutit au secteur de la drogue. Ils volent, ce qui aboutit à l'incarcération. Ces actes et leurs ramifications les écartent du droit chemin.

Le président: Merci.

Nous écouterons Mme Sansoucy pour cinq minutes.

[Français]

Mme Brigitte Sansoucy: Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Tremblay, plus tôt, nous avons parlé de votre service de placement après la remise des diplômes. Or il est indiqué dans vos notes que vous apportez également de l'aide aux étudiants après leurs stages. Est-ce que nous devons comprendre qu'un service de placement est aussi offert aux diplômés même après qu'ils ont quitté l'institution?

M. Alain Tremblay: Oui, les diplômés ont accès à notre banque et aux emplois que les gens nous font parvenir durant une période de deux ans après l'obtention d'un diplôme.

Mme Brigitte Sansoucy: Les données que nous avons reçues dans le cadre de notre étude démontrent que les jeunes sont souvent les premiers licenciés lorsqu'il y a une réduction d'effectifs, parce qu'ils ont moins d'ancienneté, évidemment.

Il y a aussi des diplômés qui ne trouvent pas d'emploi à leur sortie de l'université et qui connaissent donc une période de chômage avant d'intégrer un premier emploi. Selon votre expérience, cette période de chômage, ou ce trou dans leur curriculum vitae, entre la fin de leur formation et leur premier emploi nuit-elle à leur transition sur le marché du travail?

M. Alain Tremblay: Si un étudiant veut absolument un emploi dans son domaine d'activité, c'est là que cela devient difficile et que

le trou peut s'installer. Actuellement, on tend à prouver qu'un étudiant qui souhaite travailler dans d'autres domaines que le sien propre va facilement se trouver un emploi au cours des six mois suivant l'obtention d'un diplôme. Il peut être plus difficile de trouver un emploi dans son domaine d'activité propre, plus particulièrement pour les étudiants en histoire ou en géographie, des matières un peu plus douces, si je peux m'exprimer ainsi, pour lesquelles la demande du marché n'est pas très grande.

Nous jonglons avec les différentes façons de faire de la promotion, mais un étudiant universitaire devrait logiquement se trouver un emploi au cours des six premiers mois suivant la fin de sa formation, peu importe son domaine d'activité.

Mme Brigitte Sansoucy: La semaine dernière, nous avons reçu une personne qui joue le rôle d'ambassadrice des jeunes de la fonction publique fédérale, et elle nous disait la même chose. Elle recommandait aux jeunes de se tourner vers d'autres types d'emplois. C'est d'ailleurs de cette façon qu'elle a fini par obtenir un emploi dans son domaine.

Nous avons parlé plus tôt de groupes, notamment de nouveaux arrivants, d'étudiants internationaux et de jeunes Autochtones.

Pensez-vous que certains jeunes issus de groupes défavorisés sont plus à risque de se retrouver au chômage?

Doit-on créer des programmes destinés plus précisément à ces groupes?

● (1715)

M. Alain Tremblay: On appelle ces personnes les « étudiants émergents ».

Un article publié dans *La Presse* la semaine dernière indiquait que 20 % des étudiants universitaires souffraient de problèmes liés à la santé mentale, soit l'angoisse, l'anxiété, les troubles d'apprentissage, le fameux TDAH, et ainsi de suite. Comme il s'agit d'une proportion de 20 %, c'est vraiment une de nos préoccupations. En effet, ces étudiants ont besoin d'un accompagnement particulier. Or nous sommes en train de développer des programmes à cette fin.

Cela dit, les universités sont aux prises avec ce phénomène, mais dans une moindre mesure, étant donné que, si leurs étudiants se sont rendus jusqu'au niveau universitaire, c'est qu'ils ont traversé un certain système.

Au sein des programmes coopératifs, il faut travailler de beaucoup plus près avec ces étudiants pour leur trouver un stage, le moment venu. Ils doivent déclarer qu'ils souffrent d'un trouble. Il s'agit d'une déclaration volontaire. Dans cette situation, il faut s'employer à développer avec eux une relation de confiance. Je pense que les employeurs sont prêts à les accepter, mais encore faut-il savoir pourquoi ils sont anxieux ou distraits ou encore pourquoi ils ne peuvent faire qu'une tâche à la fois plutôt que quatre. C'est un défi auquel les universités devront faire face au cours des prochaines années.

Mme Brigitte Sansoucy: Les écoles secondaires ont dû y faire face, de même que les cégeps. C'est maintenant votre cas.

M. Alain Tremblay: Ces personnes arrivent maintenant à l'université.

Mme Brigitte Sansoucy: D'accord.

Y a-t-il des professionnels ou des sports disponibles à cette fin?

Nous aimerions savoir, dans le cadre de notre étude, si vous avez des idées sur la façon dont il serait possible d'intervenir. Le fait de fournir un encadrement spécialisé a pour but de réduire l'iniquité, de façon à offrir des chances égales à tout le monde.

M. Alain Tremblay: En effet. Je pense qu'il faut aider les employeurs en leur fournissant des programmes destinés à les sensibiliser à cette réalité. Les employeurs y sont de plus en plus sensibilisés, mais il faut se rendre à l'évidence: ces étudiants nécessitent plus d'attention. En ce sens, il faut les aider.

Mme Brigitte Sansoucy: Il faudrait donc fournir un programme aux employeurs, un genre de compensation. Ces étudiants peuvent finir par atteindre un degré de productivité équivalent, mais ils ont besoin de soutien.

M. Alain Tremblay: Ils ont besoin qu'on leur prodigue une attention particulière, mais surtout, qu'on prenne le temps de leur parler et de les mettre en confiance. Une fois qu'ils sont en confiance, ils travaillent bien. Il reste qu'entre la période où ils doivent acquérir de la confiance et celle où ils intègrent leur premier emploi, beaucoup d'efforts sont requis.

Mme Brigitte Sansoucy: J'ai lu d'autres articles à ce sujet. Vous parliez plus tôt des entreprises du domaine de l'informatique. Or j'ai lu que des employeurs se tournaient même vers des gens atteints d'une forme d'autisme en raison de leurs habiletés particulières. Il est clair que cela les rend plus performants pour ce qui est de certains emplois. On y a fait allusion plus tôt. Je ne vous ai pas posé de questions là-dessus parce que j'ai travaillé avec cette clientèle.

M. Alain Tremblay: Oui, mais ils doivent accepter de déclarer le trouble dont ils souffrent. Le problème est que, dans bien des cas, ces jeunes n'acceptent pas de le faire.

Dès qu'ils le font, nous pouvons les accompagner, mais lorsqu'ils refusent de le faire, ils commencent à avoir toutes sortes de problèmes et peuvent en arriver à décrocher.

[Traduction]

Le président: Merci. Je dois vous couper, désolé.

Cela nous amène à la fin.

J'ai une question toute rapide pour les Lee, pour le compte rendu.

Vous avez mentionné que pour l'un de vos programmes, vous versez un supplément de 6 \$ l'heure. D'où vient ce financement?

Mme Ruth Lee: Il provient du programme Connexions compétences.

Le président: Parfait. Je vous remercie. Je voulais juste le confirmer.

Merci à tous d'être venus aujourd'hui. Je vous demanderais de bien vouloir quitter la salle aussi rapidement que possible. Le Comité doit poursuivre ses travaux.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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>