



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 058 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 27 novembre 2012

—
Président

M. Ed Komarnicki

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

Le mardi 27 novembre 2012

• (0845)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Pendant la première heure, nous accueillons un certain nombre de témoins. Ce sera un peu difficile à gérer. Après les déclarations préliminaires, chaque parti pourra poser une série de questions.

Nous accueillons le président et chef de la direction du Conseil des ressources humaines autochtones Kelly Lendsay; ensuite, Jennifer Steeves, qui est présidente du Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada, puis des représentants de Ressources humaines, industrie électrique du Canada et de l'Association canadienne de l'électricité.

Nous entendrons aussi, par visioconférence, Mme Ave Lethbridge, depuis Toronto. Pouvez-vous vous présenter?

Mme Ave Lethbridge (vice-présidente, Efficacité organisationnelle et environnement, Service de la santé et de la sécurité, Toronto Hydro, Association canadienne de l'électricité): Bonjour. Je suis Ave Lethbridge, de Toronto Hydro.

Le président: Merci beaucoup.

Commençons donc. Qui se lance le premier?

M. Kelly Lendsay (président et chef de la direction, Conseil des ressources humaines autochtones): Les dames en premier, n'est-ce pas?

Le président: D'accord.

Jennifer, vous commencerez, si vous voulez bien.

Mme Jennifer Steeves (présidente, Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada): Merci, monsieur le président, madame la vice-présidente, monsieur le vice-président et mesdames et messieurs les membres du comité.

Je suis très heureuse de votre invitation à contribuer à votre étude des possibilités économiques pour les jeunes apprentis. Je vais vous éclairer sur la situation du secteur des services d'entretien et de réparation automobiles.

Le rapport de recherche sur le marché du travail commandé en 2009 par le conseil et intitulé « Axé sur la performance » comprenait des renseignements sur les apprentis du secteur. Bien que ce rapport date, je vais mettre en relief pour vous certains de ses éléments marquants qui sont pertinents pour votre étude.

En ce qui concerne le recrutement et la rétention des apprentis, 62 p. 100 des employeurs en employaient jusqu'à 4, tandis que 31 p. 100 n'en employaient aucun. En 2008, les bénéficiaires de 58 p. 100 du premier groupe ont augmenté, ce qui n'a été le cas que de 49 p. 100 du deuxième groupe.

Au moment de l'étude, seulement 30 p. 100 des entreprises qui employaient des apprentis ont signalé se prévaloir des programmes et des incitatifs fiscaux de l'État touchant l'apprentissage, tandis que 9 p. 100 en ignoraient l'existence.

D'après les groupes de discussion, les entreprises qui ont choisi de ne pas embaucher d'apprentis ne reconnaissaient pas leur apport ou ne les trouvaient pas suffisamment prêts à occuper un emploi.

Une recherche très utile du Forum canadien sur l'apprentissage, sur le rendement du capital investi par les employeurs d'ouvriers spécialisés, a révélé que, pour les techniciens des services automobiles, il était de 169 p. 100. Le Conseil a renforcé ce message du Forum auprès des employeurs de l'industrie.

En ce qui concerne les possibilités d'emploi des apprentis, on estime que plus de 66 000 entreprises de réparation et de service emploient 306 000 employés. La proportion d'entreprises dont les bénéfices annuels étaient d'au moins un million de dollars est passée de 23 p. 100, en 2005, à 33 p. 100, en 2009. Le coût de l'équipement de diagnostic et la pénurie de recrues qualifiées sont les obstacles à la croissance et aux profits à qui on impute le plus souvent les pires effets. Presque tous les employés du secteur travaillent à plein temps, la semaine moyenne de travail totalisant 42 heures.

La réussite de la formation des apprentis et leur capacité de s'intégrer dans la profession dépendent de leurs attentes professionnelles, des compétences demandées et de leur capacité de continuellement se perfectionner en réponse à l'évolution des technologies.

Voici certains éléments dont il faut tenir compte:

Premièrement, il faut disposer de données à jour sur le marché du travail pour que les jeunes puissent saisir les occasions locales d'emploi qui leur conviennent. On notera que la dernière étude sur le marché du travail dans l'industrie des services d'entretien et de réparations automobiles remonte à 2009. Vu la conjoncture des quelques dernières années, il est recommandé de rassembler de nouvelles données pour permettre une prise de décisions informée. La décision de Ressources humaines et Développement des compétences Canada de ne plus financer les infrastructures des conseils sectoriels nous empêchera dorénavant de faire ce travail pour le secteur.

Deuxièmement, il faut une sensibilisation et une appréhension approfondies de la demande qui s'exerce dans l'industrie sur les métiers et professions, des technologies nouvelles et des répercussions sur les compétences. Il faudrait effectuer la recherche à cette fin et l'actualiser régulièrement ainsi qu'en partager les résultats avec les secteurs de l'éducation et de la formation.

Troisièmement, il faut communiquer au réseau d'éducation des renseignements à jour sur les technologies et le marché du travail. Les liens à cette fin ne s'établissent pas toujours automatiquement, même si l'information est disponible.

Quatrièmement, les employeurs et les enseignants doivent se concerter davantage au niveau local. Les enseignants ont souvent besoin d'aide pour montrer la pertinence de la matière qu'ils enseignent. Les employeurs sont en mesure de montrer comment les connaissances sont appliquées dans un milieu de travail, mais la difficulté réside dans le fait qu'ils n'ont pas le temps de le faire. Cependant, la mise en rapport des enseignants et des employeurs peut contribuer à rendre plus pertinent l'apprentissage des élèves. Les enseignants sont des spécialistes de cette fonction et, parfois, ils n'ont besoin que d'une occasion pour le faire. Les élèves qui constatent l'application des connaissances acquises peuvent se motiver davantage et mieux se préparer à entreprendre un stage d'apprentissage.

Cinquièmement, les parents sont un auditoire difficile, mais ils ont aussi le plus d'influence. Plus on les informera sur la valeur des employés appartenant aux métiers spécialisés, mieux ce sera.

Sixièmement, il faut continuellement insister sur l'importance des compétences essentielles comme fondement de tout apprentissage ultérieur. Un excellent exemple nous est fourni par la réussite, par un programme de formation postsecondaire, de l'intégration de l'évaluation des compétences essentielles et de leur développement dans un programme sur la force motrice et de la sensibilisation des employeurs locaux. Il permet d'évaluer les élèves et de leur donner l'occasion d'améliorer leurs compétences essentielles. Les employeurs locaux demandent une attestation de l'acquisition de compétences essentielles par les élèves lorsqu'ils offrent des postes. La demande exercée par les employeurs incite les élèves à se soucier davantage du perfectionnement de leurs compétences essentielles, ce qui les prépare mieux à l'apprentissage permanent en cours d'emploi.

● (0850)

Septièmement, le site web Travailler au Canada serait le pôle naturel d'attraction pour les données sur le marché du travail, les besoins en compétences, les liens pour l'évaluation des compétences et les employeurs à la recherche d'apprentis dans l'industrie. Il existe également de bons sites, comme www.apprenticesearch.com, auxquels on peut songer pour le développement plus poussé du site Travailler au Canada.

Une démarche et un leadership nationaux sont utiles pour l'examen des possibilités économiques qui s'offrent aux apprentis et pour tenter de mettre en rapport les jeunes et les métiers spécialisés ainsi que les employeurs en question. La coordination des éléments que je viens de mentionner, à l'échelle nationale, permettra désormais d'aider les apprentis.

J'espère que ces renseignements aideront à votre étude. Je serai heureuse de répondre aux questions.

Le président: Merci beaucoup, Jennifer. Vous avez pris moins que le temps prévu, et nous vous en sommes extrêmement reconnaissants.

Nous entendrons ensuite Kelly Lendsay, puis le représentant de Ressources humaines, industrie électrique du Canada.

Allez-y, s'il vous plaît, Kelly.

M. Kelly Lendsay: Merci beaucoup, mesdames et messieurs.

J'ai l'intention de ne citer aucune statistique, parce vous en serez bombardés par tous les témoins d'aujourd'hui.

Je dois vous dire, cependant, qu'il y a quelques années, Ed, vous étiez l'un des conférenciers invités à « *L'intégration: ça travaille!* », le salon national du recrutement, où les diplômés autochtones de partout au Canada viennent rencontrer des employeurs pour se faire recruter par eux. Je me rappelle sans cesse que certains jeunes sont venus me parler de la grande humanité des députés, de leur souci apparemment sincère des problèmes. Mesdames et messieurs, vous pouvez être sûrs que je leur dis qu'ici, à la Chambre des communes, vous, les députés, vous êtes très humains.

Permettez-moi de commencer par ma conclusion. Les peuples autochtones ont toujours été de fiers travailleurs. Dans tous les métiers, de la ferronnerie à tous les métiers spécialisés, les peuples autochtones ont toujours travaillé comme apprentis et continuent de remplir un vide très important.

Il y a quelques années, je suis allé en Australie. Parlant des attitudes à l'égard des métiers, il y a là-bas l'Université du Queensland et, aussi, l'Université des technologies du Queensland. Là-bas, on encourage ses enfants à fréquenter l'université et à y décrocher des diplômes de professions libérales et même d'obtenir des diplômes et des certificats dans les métiers.

Pendant 10 ans, j'ai fait partie du Forum canadien sur l'apprentissage. L'un de nos meilleurs coups, à l'époque, ç'a été de faire une campagne de publicité dans les cinémas et les théâtres. Nous avions trois messages, respectivement destinés aux parents d'abord, puis aux jeunes et, enfin, aux employeurs. C'était du marketing. Nous voulions changer l'attitude des parents à l'égard des métiers. Notre campagne montrait des jeunes qui optaient pour l'apprentissage, le choix d'un métier comme carrière et la façon d'inciter les employeurs à investir dans les apprentis.

Les compétences à l'échelle nationale, relèvent-elles des provinces ou de l'État fédéral? Si, aujourd'hui, nous étions en Alberta, nous verrions que les Albertains, particulièrement ceux du secteur des sables pétrolifères, se soucient autant des compétences à Terre-Neuve qu'en Alberta. Pourquoi? Parce que, tous les jours, un vol relie directement St. John's à la région des sables pétrolifères et que, sur ces vols, on trouve des ouvriers qualifiés. À enjeu national, leadership national.

Nous travaillons avec les employeurs. C'est d'eux que je veux parler, pas des jeunes apprentis. J'ai un ami, Joe Bova, qui, avec moi, fait partie du comité consultatif national de CORCAN. C'est un de ces employeurs dont on n'entend jamais parler dans le *Globe and Mail*. Il dirige une entreprise de construction. Il a beaucoup de succès. Il y a quatre ans, il cherchait désespérément des maçons et des ouvriers de la construction. Il avait toujours hésité à faire appel à des travailleurs de l'étranger, mais, au Manitoba, il a dû aller en Allemagne et ramener 13 familles, au coût de 20 000 \$ par famille.

Je m'empresse de préciser que je suis en faveur de l'immigration. Même si je travaille pour les Autochtones et les employeurs autochtones et que je suis leur défenseur, nous avons besoin d'immigrants, parce que le marché, actuellement, au pays, traverse une période de croissance nette négative et que nous avons besoin de faire paraître le Canada comme un employeur de choix pour les immigrants.

De retour au pays, Joe me dit que, quelque part, quelque chose ne fonctionne pas. Il dit que dans sa ville, Winnipeg, le taux de chômage dans la nombreuse population autochtone est élevé. Dans sa province, certaines réserves vivent dans des conditions dignes du tiers-monde. La faute revient en partie aux jeunes qui pensent que tout leur est dû et qui n'ont pas d'éthique du travail; en partie aussi au gouvernement fédéral qui a cédé des responsabilités aux provinces et qui s'est lavé les mains de toutes les catastrophes survenues ultérieurement; enfin, en partie à nos propres employeurs et syndicats, qui ont trop compté sur l'État et dont l'effort, pour le recrutement de notre propre main-d'oeuvre est insatisfaisant.

Un vieil Autochtone, ami de Joe, s'est adressé à lui, pour un jeune qui avait rendu sa fille enceinte et qui avait besoin d'un emploi. Il a demandé à Joe s'il embaucherait ce jeune homme. Mike s'est présenté sur le chantier, fort de ses 110 livres, et Joe a dit qu'il lui donnerait une chance, en pensant bien qu'il ne terminerait pas sa journée de travail. Eh bien, il s'est rendu au bout de sa journée! Et six mois plus tard, toujours à 110 livres, il travaillait encore et voulait entreprendre un stage d'apprentissage. Alors Joe a téléphoné au syndicat qui lui a répondu qu'il n'y avait pas de place pour la formation. Même réponse au collège de Red River.

Joe était tellement frustré de ne pas trouver de place pour que Mike reçoive ses cours d'apprentissage qu'il s'est résolu à téléphoner à des ministres et au ministère du Travail, qui ont fini par trouver une place à Thompson, au Manitoba.

Je pense que la frustration de Joe, beaucoup d'employeurs la ressentent. Joe voyait que, ici même, dans sa propre cour, il y avait 100 000 Mike. Eh bien, mesdames et messieurs, je pense que nous avons besoin de 100 000 Joe Bova. Nous avons besoin de 100 000 employeurs qui voient dans les Autochtones une solution à la pénurie de main-d'oeuvre et qui sont prêts à investir. Nous avons besoin de l'investissement du secteur public, de celui du secteur privé.

• (0855)

Voilà le travail qui nous attend. Nous avons la possibilité de profiter de la main-d'oeuvre qui possède le plus fort taux de croissance au pays... Pour elle, les apprentissages sont des possibilités d'avancement. Elle peut résoudre beaucoup de nos pénuries de main-d'oeuvre, mais il faudra la collaboration de l'État, du secteur privé et des Autochtones pour que ça fonctionne.

Joe Bova et moi faisons partie du comité de CORCAN. Vous parlez de mettre les gens au travail; une autre catégorie s'ajoute: les contrevenants. Chaque année, on en libère de 7 000 à 9 000. Ils ont besoin d'une deuxième chance. Nous avons besoin d'employeurs qui feront un effort en ce sens. Les Autochtones constituent 20 p. 100 d'entre eux. Nous avons donc besoin d'employeurs qui vont faire un effort supplémentaire. Il faut aller chercher dans chaque bassin de main-d'oeuvre actuellement inexploité les personnes qui s'y trouvent et les mettre au travail.

Parlant de travail, je peux seulement rester jusqu'à 9 h 30; j'ai un rendez-vous à 10 heures. Notre administration centrale est à Saskatoon, mais je visite la capitale au moins une ou deux fois par mois. Je suis heureux d'être ici.

Le président: Merci beaucoup pour ce témoignage, Kelly. Nous allons certainement entreprendre la période de questions avant votre départ.

Maintenant, entendons Mme Michelle Branigan de Ressources humaines, industrie électrique du Canada.

Mme Michelle Branigan (directrice exécutive, Ressources humaines, industrie électrique du Canada): Bonjour, monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, mesdames et messieurs. Je vous remercie de l'occasion que vous m'offrez de témoigner dans le cadre de votre étude sur les possibilités économiques pour les jeunes apprentis.

Je suis directrice exécutive de Ressources humaines, industrie électrique du Canada. J'ai rencontré certains d'entre vous, quand nous étions connus sous le nom de Conseil sectoriel de l'électricité.

Notre mission est de rendre le secteur canadien de l'électricité mieux capable de satisfaire aux besoins actuels et à venir d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée, diversifiée, productive et consciente de la sécurité. Nous sommes l'autorité en matière de ressources humaines dans le secteur de l'électricité.

Je suis accompagnée de notre président du conseil d'administration et chef de l'exploitation des opérations à Hydro Ottawa, M. Norm Fraser, et d'un membre du conseil d'administration et membre de l'état-major du Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique, M. John Ives. Ils peuvent vous faire part de leur expérience de première main avec les apprentis dans le secteur de l'électricité.

Pour vous situer très rapidement, notre secteur emploie actuellement plus de 108 000 personnes, ouvriers très qualifiés pour la plupart. Comme les autres secteurs industriels, nous devons faire face au problème immédiat du départ imminent de ces travailleurs à la retraite. Nous avons également besoin de remplacer une infrastructure vieillissante. Si vous voulez, notre tâche est double.

• (0900)

M. Norm Fraser (président du conseil d'administration, chef de l'exploitation des opérations, distribution et services à la clientèle, Hydro Ottawa, Ressources humaines, industrie électrique du Canada): Merci, Michelle.

Notre étude la plus récente sur le marché du travail a conclu que le secteur de l'électricité devait recruter près de 45 000 travailleurs, soit la moitié de notre main-d'oeuvre actuelle, d'ici 2016. C'est dans un peu plus de trois ans. Nous ne voulons pas envisager les conséquences d'une pénurie de personnel qualifié pour gérer ce secteur essentiel. Pour nous, c'est une question de survie. Les métiers jouent un rôle essentiel dans la constitution de la main-d'oeuvre employée dans le secteur de l'électricité. Avec les ingénieurs, ils représentent près de la moitié de la main-d'oeuvre.

Ceux qui font partie du secteur comprennent l'importance d'augmenter l'attrait des programmes d'apprentissage pour les jeunes Canadiens. Notre industrie possède une longue histoire au cours de laquelle elle a appuyé la délivrance de brevets et de certificats pour les apprentis et la construction de projets de carrière pour eux. Nous croyons qu'il est absolument nécessaire d'améliorer la transition entre la formation postsecondaire et le milieu de travail.

En ma qualité d'employeur, j'ai déjà constaté à quel point le partenariat avec les établissements locaux d'instruction, pour mettre en place des programmes d'apprentissage, peut être couronné de réussite et à quel point il est nécessaire aux employeurs d'être innovants, afin d'assurer la stabilité de la main-d'oeuvre. En 2005, malgré des recherches menées à la grandeur de la province, Hydro Ottawa a trouvé très peu de gens de métier nouvellement formés dans la main-d'oeuvre. Il n'y en avait tout simplement pas. C'est pourquoi nous avons mis sur pied notre propre programme-maison d'apprentissage. Nous avons entrepris la formation, reconnaissant qu'il faut quatre ans pour former un monteur-réparateur qualifié, par exemple, et probablement deux ans de plus, pour qu'il soit tout à fait qualifié. Nous devons commencer la formation bien avant la vague des départs à la retraite. Ça été un programme très réussi, qui se trouve maintenant dans sa huitième année.

J'ai parlé d'établissements. Récemment, nous nous sommes associés au collège Algonquin, qui a créé un programme sur les lignes, dont la réussite a été énorme. L'année dernière, immédiatement après la première année de formation, il a dû doubler le nombre de places. Nous participons à la formation pratique, avec des enseignants d'Algonquin, situation qui a profité à la fois à l'établissement et à nous-mêmes.

Tout en reconnaissant que le nombre d'inscriptions aux stages d'apprentissage augmente dans certains métiers, ce dont nous nous réjouissons — cela est fréquent en période de fluctuations économiques —, nous devons néanmoins encore combattre la perception selon laquelle les métiers n'offrent pas un choix de carrière payant et respectable. Espérons qu'elle changera.

Je cède la parole à John.

M. John Ives (membre, Conseil d'administration, Ressource humaines, industrie électrique du Canada): Merci.

Nous constatons que les femmes sont extrêmement sous-représentées dans notre industrie. En effet, elles représentent en moyenne 25 p. 100 de nos effectifs, mais seulement environ 5 p. 100 d'entre elles exercent un métier spécialisé. À l'avenir, nous allons avant tout tenter de comprendre et d'éliminer les obstacles auxquels font face les personnes qui veulent entrer et demeurer dans l'industrie, et surtout ceux qui nuisent aux femmes dans le milieu de travail. Nous espérons surmonter ces défis au cours des prochaines années.

Parmi les choses que nous avons accomplies par l'entremise du Syndicat des Travailleurs et Travailleuses du Secteur Énergétique, que je représente, et aussi avec Industrie électrique du Canada, il y a notre programme Alimente ton avenir. Nous visitons les écoles et nous parlons aux étudiants — et surtout aux jeunes femmes — qui se préparent à accéder aux métiers spécialisés. Nous avons constaté que la meilleure façon de procéder consiste à inviter des femmes qui exercent déjà un métier spécialisé à venir parler à ces jeunes femmes et à les recruter.

Nous avons les mêmes problèmes que les autres secteurs, c'est-à-dire que les apprentis ne terminent pas les programmes de formation et ils ne se qualifient pas. Parfois, le manque de travail et de formation les force à prendre de 8 à 10 ans pour terminer leur formation d'apprenti.

Les nouvelles technologies, l'évolution des conditions du marché et les préférences professionnelles ont modifié le parcours suivi par les apprentis de l'inscription à l'obtention du diplôme. On a de plus en plus besoin de travailleurs spécialisés qui répondent aux besoins des employeurs. En effet, nous avons constaté que les employeurs essaient généralement de caser les gens dans des emplois très

particuliers liés aux métiers spécialisés, et les apprentis quittent leur emploi avant d'avoir terminé leur formation d'apprenti. Ces spécialisations sont l'une des raisons qui expliquent les taux de réussite peu élevés des apprentis dans les programmes de formation. En effet, ils choisissent de mettre fin au processus ou de le repousser une fois qu'ils ont obtenu un emploi à temps plein.

Les employeurs, la main-d'oeuvre, les éducateurs et le gouvernement doivent concerter leurs efforts, non seulement pour réfléchir à la question de la mobilité de la main-d'oeuvre chez les apprentis, mais aussi pour tenter de régler d'autres problèmes. En ce qui concerne la mobilité, une fois qu'un apprenti a entrepris un programme d'apprentissage, il a beaucoup de difficulté à changer d'employeur ou de province. Le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge est un excellent outil qui vient en aide aux compagnons d'apprentissage qualifiés, mais il n'existe rien de ce genre pour les apprentis qui se déplacent d'une province à une l'autre.

• (0905)

Mme Michelle Branigan: Monsieur le président, j'aimerais terminer en vous remerciant de l'invitation à comparaître. Nous avons hâte de répondre à vos questions.

Je vais laisser à la greffière un exemplaire de la documentation relative au programme Alimente ton avenir auquel John a fait référence dans notre exposé. Nous avons un programme semblable pour les jeunes et tous les étudiants des écoles secondaires de la Colombie-Britannique. Je vais vous laisser le document pour que vous puissiez l'examiner plus tard.

Le président: Merci beaucoup. Nous vous sommes reconnaissants de votre exposé.

Nous allons terminer avec l'Association canadienne de l'électricité.

Monsieur Burpee, vous allez livrer l'exposé. Je ne sais pas si vous allez partager votre temps. La décision vous revient.

M. Jim R. Burpee (président-directeur général, Association canadienne de l'électricité): Merci, monsieur le président. Je vais partager mon temps avec Ave Lethbridge.

Je m'appelle Jim Burpee. Je suis le président-directeur général de l'Association canadienne de l'électricité, l'ACÉ. Nous sommes la voix du secteur de l'électricité à l'échelle nationale au Canada depuis 1891.

Un peu partout au pays, nos membres s'occupent de la production, du transport et des services de distribution d'électricité aux industries, aux commerces, aux résidences et aux institutions. Nous représentons toutes les parties intéressées de l'industrie, y compris les entreprises de services publics — grande ou petites —, les négociants en énergie et les représentants de tous les maillons de la chaîne de valeur dans le secteur de l'électricité, y compris les fournisseurs d'équipement, de technologie et de services.

Votre étude actuelle sur les jeunes apprentis et la plus grande partie de vos travaux récents sur les pénuries de main-d'oeuvre intéressent grandement nos membres. En effet, les décisions que vous prenez et les recommandations que vous formulez sont importantes pour notre industrie, où elles entraîneront de grandes répercussions.

Comme c'est le cas de la plupart des employeurs importants du pays aujourd'hui, et comme on vous l'a sûrement dit à maintes reprises, le secteur de l'électricité fait face à une pénurie de travailleurs qualifiés en raison de la vague imminente de départs à la retraite des baby-boomers. Toutefois, ce qui rend notre industrie unique et nos défis en matière de ressources humaines particulièrement redoutables, ce sont les pressions supplémentaires exercées par le marché du travail, qui exigera encore plus de travailleurs possédant un grand nombre de nouvelles compétences dans différents domaines.

En effet, la plus grande partie du réseau électrique du Canada a été construite il y a plus de 25 ans pour répondre aux besoins d'une population de 20 millions d'habitants. Aujourd'hui, cette population dépasse 34 millions d'habitants, et le mode de vie de ces gens dépend de plus en plus des appareils électriques.

En tant qu'industrie, nous entreprenons de nouveaux projets ambitieux, des projets transformateurs, en vue d'adapter l'infrastructure du secteur électrique aux besoins du XXI^e siècle.

Selon le Conference Board du Canada, les investissements dans le renouvellement de l'infrastructure électrique du Canada créeront en moyenne 156 000 emplois chaque année, pendant les 20 prochaines années. Pour mettre les choses en contexte, les 108 000 employés mentionnés par Michelle et Norm sont des employés réguliers des services publics. Les 156 000 emplois concernent les métiers de construction, d'ingénierie et d'appui aux dépenses en immobilisations. Ils représentent donc les activités de dépenses en immobilisations et les activités courantes, alors que les 108 000 emplois représentent seulement les activités courantes et l'entretien.

Nous parlons d'emplois dans le domaine de la construction pour bâtir l'infrastructure nécessaire à la production, au transport et à la distribution, d'emplois dans le domaine de la gestion et des finances, dans les sciences appliquées et l'ingénierie, et dans les ventes et le transport. Ce sont des emplois dans chaque province et territoire du pays.

Les besoins en main-d'oeuvre pour répondre aux exigences de l'investissement dans l'infrastructure électrique exerceront des pressions supplémentaires sur un marché de l'emploi qui connaît déjà une pénurie.

En plus des défis posés par l'infrastructure, le réseau électrique tel qu'Edison l'avait imaginé est complètement transformé par les nouvelles technologies de réseaux intelligents. Partout au pays et à l'échelle mondiale, des gens innovateurs ont d'excellentes idées.

Les nouvelles technologies liées à l'intégration des véhicules électriques, au stockage d'électricité, aux formes de production d'énergie renouvelable — pour n'en nommer que quelques-unes — sont caractérisées par leurs applications axées sur l'information qui exigeront que les employés possèdent des compétences très différentes de celles requises pour faire fonctionner le système électrique que la plupart d'entre nous ont connu au cours de notre vie.

Il s'agit d'un moment privilégié pour participer au secteur de l'électricité, mais nous devons former, recruter et retenir des travailleurs hautement qualifiés pour faire des réseaux intelligents une réalité.

Je vais maintenant donner la parole à Ave Lethbridge.

● (0910)

Le président: Allez-y, madame Lethbridge.

Mme Ave Lethbridge: Merci, Jim.

Bonjour, membres du comité. Merci de me donner l'occasion de vous parler aujourd'hui, même si je suis à Toronto.

Je m'appelle Ave Lethbridge. Je suis vice-présidente de la section Efficacité organisationnelle et Environnement du Service de la santé et de la sécurité à Toronto Hydro.

Toronto Hydro gère un système de distribution qui fournit de l'électricité à presque un million de clients dans la ville de Toronto. Nous sommes l'une des plus importantes sociétés municipales de distribution d'électricité au Canada et nous distribuons environ 18 p. 100 de l'électricité consommée en Ontario. Nous détenons et gérons un actif de 2,4 milliards de dollars.

Aujourd'hui, nous avons l'occasion de parler de nos postes d'apprentis et de travailleurs spécialisés. Toronto Hydro emploie environ 1 600 personnes. Nos effectifs sont composés de travailleurs qualifiés dans des métiers spécialisés, d'ingénieurs et de spécialistes de la gestion.

Notre vision est de continuer à maximiser la satisfaction des clients et des parties intéressées en fournissant des services sécuritaires et fiables tout en respectant l'environnement.

Les défis auxquels fait face le secteur de l'électricité au Canada, aujourd'hui et à l'avenir, comme l'a souligné Jim, rappellent un grand nombre des défis auxquels Toronto Hydro est aussi confrontée. En ce qui concerne le renouvellement de l'infrastructure, l'année 2011 a non seulement marqué notre centième anniversaire, mais aussi l'achèvement du plus important programme annuel de construction d'immobilisations de notre histoire.

Du côté de la technologie, nous participons activement à un grand nombre des technologies émergentes mentionnées par Jim, y compris l'intégration dans le réseau de stratégies favorisant les véhicules électriques et les sources d'énergie renouvelables, par exemple, l'énergie solaire.

Je suis présidente du comité des ressources humaines de l'Association canadienne de l'électricité, un groupe composé de hauts dirigeants des ressources humaines de partout au Canada et des sociétés membres de l'ACÉ. Notre vision est de planifier l'avenir de nos entreprises par l'entremise de stratégies innovatrices en matière de ressources humaines. Une partie de notre mandat consiste à veiller à ce que les gouvernements soient conscients de nos exigences actuelles et futures en RH, à la fois dans l'industrie et dans nos organismes. C'est pourquoi nous sommes heureux de participer à votre étude.

À Toronto Hydro, au cours des 10 prochaines années, environ 750 employés seront admissibles à la retraite. Cela représente plus de 40 p. 100 de notre main-d'oeuvre actuelle. Un grand nombre de nos employés qui approchent l'âge de la retraite sont des travailleurs spécialisés très compétents qui ont accumulé de vastes connaissances sur les aspects complexes de notre système de distribution — qui n'est plus très jeune —, y compris notre réseau souterrain extrêmement complexe. Il faut environ cinq ans à un apprenti pour acquérir les compétences spécialisées nécessaires pour accomplir les tâches requises par notre réseau de distribution. En tant qu'organisme, la préparation à cette transition exige des efforts et des investissements plus importants dans le recrutement et dans les initiatives et les programmes de formation des compétences.

J'aimerais souligner certaines des initiatives que notre société a lancées pour sensibiliser les gens au sujet des possibilités de carrière dans notre industrie et dans notre société, surtout pour les jeunes.

Face au défi posé par le renouvellement d'une main-d'oeuvre vieillissante, Toronto Hydro a mis sur pied une stratégie de sensibilisation pour attirer et retenir les meilleurs candidats. En 2011, nous avons participé à sept salons des carrières et événements connexes organisés par des collègues et des universités. Dans l'ensemble, nous avons embauché et formé plus de 200 travailleurs spécialisés et nous les avons aidés à terminer avec succès leur formation d'apprenti d'une durée de quatre ans.

Pour veiller à avoir des travailleurs qualifiés qui s'occuperont du système de distribution de l'avenir, nous collaborons avec les universités pour trouver des solutions innovatrices et avancées sur le plan technologique, afin de moderniser notre système de distribution.

Nous collaborons aussi avec la School of Engineering Technologie du Georgian College pour aider à mettre sur pied le programme d'études pour les programmes de technicien et de technologie en génie électrique. Toronto Hydro investira plus de 750 000 \$ dans les programmes du Georgian College au cours des cinq prochaines années.

En 2011, en plus de notre partenariat avec le Georgian College, nous avons collaboré avec le Centre for Urban Energy de l'Université Ryerson, l'Université de Toronto, le Collège Humber, le Collège Mohawk et l'Université York.

Nous sommes surtout fiers du programme d'apprentissage en services publics municipaux qui est reconnu par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario. Nous avons l'une des trois écoles de métier qualifiées de la province. Nous offrons à nos diplômés des programmes d'apprentissage en métiers spécialisés, par exemple, monteur de lignes électriques, travailleur qualifié en câbles d'alimentation, technicien des systèmes de distribution, technicien en chef et contrôleur des systèmes d'alimentation. Nous veillons ainsi à ce que les diplômés en métiers spécialisés possèdent les compétences nécessaires pour occuper ces postes dans nos services publics.

•(0915)

Chaque programme comprend aussi un volet d'éducation coopérative grâce auquel les étudiants travaillent à Toronto Hydro et acquièrent de l'expérience pratique auprès de notre personnel.

En 2011, Toronto Hydro a embauché 43 apprentis — parmi ceux-ci, il y avait 12 monteuses de lignes électriques qualifiées, 13 travailleurs qualifiés en câbles d'alimentation, 12 techniciens des systèmes de distribution et 6 contrôleurs des systèmes d'alimentation.

En 2011, Toronto Hydro a offert presque 300 stages coops pour appuyer la formation de professionnels qualifiés dans l'industrie de l'énergie. Plus de la moitié des personnes qui ont profité de ces stages coopératifs venaient du programme de formation de technicien des sciences de l'ingénierie.

Notre processus de sélection et notre engagement à...

Le président: Madame Lethbridge, je suis désolé de vous interrompre, mais je dois vous demander de conclure votre exposé. Si vous avez d'autres renseignements à nous communiquer, nous pourrions tenter de les intégrer aux questions. Si vous pouviez conclure votre exposé, cela nous aiderait beaucoup.

Mme Ave Lethbridge: Bien sûr. Il me suffit de 30 secondes.

Même si Toronto Hydro a démontré qu'il y avait de nombreuses façons de répondre aux défis posés par le secteur des ressources humaines, on a toujours besoin de l'appui du gouvernement fédéral. Plus précisément, il faut prendre les mesures nécessaires pour veiller à l'alimentation continue en candidats dans nos institutions et

programmes postsecondaires. Les membres de l'ACÉ demandent au gouvernement fédéral d'assumer un rôle plus important en matière de sensibilisation aux possibilités de carrière dans les métiers spécialisés.

Un rapport récent sur les métiers spécialisés souligne que 68 p. 100 des jeunes âgés de 13 à 18 ans ont dit qu'ils n'envisageraient probablement pas une carrière dans les métiers spécialisés. Environ 72 p. 100 des jeunes ont dit que leurs parents ne les avaient pas encouragés à choisir une carrière dans les métiers spécialisés, et 86 p. 100 ont indiqué que leur conseiller d'orientation professionnelle n'avait pas recommandé les métiers spécialisés.

Monsieur le président, il y a encore du travail à faire.

Merci de m'avoir invitée à comparaître aujourd'hui et de m'avoir donné l'occasion de parler de certains des défis auxquels fait face le secteur canadien de l'électricité.

J'ai hâte de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Nous allons entamer la première série de questions avec Mme Boutin-Sweet.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD): Merci, monsieur le président.

Mesdames et messieurs, je vous remercie. J'adresserai mes questions à M. Lendsay.

Dans les cultures traditionnelles autochtones, les jeunes apprennent beaucoup en observant les plus vieux. J'imagine que les programmes d'apprentissage doivent quand même être assez appropriés pour les cultures autochtones. J'imagine que cela peut les aider à développer, en particulier, des compétences dans les métiers.

J'aimerais savoir si les programmes sont adaptés à la culture et à la réalité autochtones. Sinon, de quelles façons le gouvernement fédéral pourrait-il adapter certains programmes aux jeunes autochtones afin d'assurer leur succès?

[Traduction]

M. Kelly Lendsay: Je crois qu'il y a un grand nombre de cultures dans lesquelles on a prouvé que la formation d'apprenti était une bonne façon d'apprendre, depuis l'époque où cela signifiait apprendre à chasser et à survivre grâce aux ressources de la nature. Il y a des années, en Alberta, nous avons donné du travail à plus de 400 Autochtones dans le cadre d'un programme financé par les gouvernements fédéral et provincial. Il s'agissait du programme d'apprentissage de l'Alberta. Ce programme n'existe plus. Je me souviens qu'un aîné nommé Gilbert avait tourné une vidéo à ce sujet.

Gilbert racontait comment il était devenu un aîné et qu'il lui avait fallu 15 ans. Il racontait son parcours, mais il faisait le lien entre son histoire et le parcours d'un apprenti. Je me souviens d'avoir conclu une entente avec les gens de l'Alberta. Ils m'ont dit qu'ils allaient se servir de l'argent du gouvernement fédéral pour produire cette vidéo, mais qu'il fallait la distribuer partout au Canada. On n'a pas besoin de 50 vidéos; nous pouvons choisir un projet appuyé par le gouvernement fédéral et en faire profiter tout le pays.

L'an prochain, notre organisme, notre société sociale, fêtera ses 15 ans. Nous ne faisons que refaire les mêmes projets un peu partout au pays en leur donnant des noms différents. Nous n'effectuons pas vraiment un bon transfert des connaissances. Le travail interprovincial pose des problèmes; en effet, nous ne pouvons même pas faire traverser les frontières au vin, et encore moins aux travailleurs.

• (0920)

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): C'est maintenant possible.

M. Kelly Lendsay: Nous pouvons maintenant le faire?

Une voix: On a finalement réglé cette question.

M. Kelly Lendsay: Je vais envoyer un courriel au chef Clarence Louie à Osoyoos. Il sera très heureux d'apprendre cela, car il veut que le vin Nk'Mip soit distribué partout au pays.

On doit adopter une approche coordonnée en matière d'investissement. La raison pour laquelle je pars tôt, c'est que j'ai une réunion avec le Bureau du ministre des Finances, le Bureau de RHDCC et les représentants d'AADNC. Cette réunion a pour but de créer plus de mécanismes de financement social. Par exemple, on se demande comment prendre un dollar de l'argent du fédéral et s'en servir pour aller chercher au moins un autre dollar ou 1,50 \$ dans le secteur privé.

Il faut plus d'argent, et il peut seulement venir du gouvernement. On doit faire fructifier les mécanismes de financement social. Certaines personnes les appellent des obligations à impact social. J'ai rencontré des gens en Australie, en Angleterre et ailleurs. Nous avons géré des sociétés sociales pendant sept ans. Nous générons maintenant plus d'un million de dollars de nos propres revenus privés. Pour chaque dollar obtenu du gouvernement fédéral, j'ai généré 1,38 \$. Nous pensons que c'est la voie à suivre.

Vous avez entendu la dame dire qu'on avait investi 750 000 \$ dans les collèges — Georgian, Ryerson, Mohawk. Comme Joe l'a dit, les collèges font partie des endroits où les investissements doivent être effectués. Les écarts ont diminué pour les Autochtones dans le système collégial. On constate que les Autochtones s'inscrivent dans les collèges — pas dans les universités, mais dans les collèges — presque au même taux que leurs compatriotes canadiens. C'est la bonne nouvelle.

Il y a de nombreux autres problèmes au sujet de la formation d'apprenti et des taux de réussite que nous connaissons tous, et ce sont des problèmes importants. J'aimerais donc faire une autre recommandation au gouvernement fédéral.

Je suis en bonne compagnie. Mon père était monteur de lignes. Il y a une différence entre mon père et le reste de notre famille et mes cousins. Certains de mes cousins ont été sans emploi ou se sont retrouvés en prison, et certains de mes oncles ont aussi été incarcérés. J'ai vu des familles fières dont les membres travaillaient pour nourrir toute la famille. Mon père était un électricien. Il est mort beaucoup trop jeune, mais maintenant, deux hommes métis — l'un est âgé de 29 ans et l'autre de 40 ans — sont devenus des électriciens et travaillent chez SaskPower.

Le gouvernement fédéral doit se rendre compte que lorsque les gens veulent des modèles de rôle et des programmes de mentorat — des mécanismes qui aident réellement —, ils vont créer des emplois à long terme, mais c'est difficile de tracer une ligne droite. Je pense que nous nous concentrons trop sur le résultat final, c'est-à-dire montrer la création d'emplois.

Les Autochtones ont dit qu'il fallait pouvoir parler aux gens. Vous devez pouvoir les former en tant qu'apprentis. Vous devez les guider et les éduquer. Vous devez aussi les discipliner et leur enseigner les compétences nécessaires. Je pense qu'il y a de très bons exemples de cultures autochtones.

En parlant de l'aspect culturel, en 2006 ou 2007, j'étais au Nunavut et j'ai rencontré Nestor. Il est le premier Inuit à travailler pour Nunavut Power. Sept candidats ont entrepris le programme, et

seulement un a réussi. Nous ne pouvons plus nous permettre ces taux de réussite.

Je recommande l'alignement des investissements. Comment allons-nous obtenir plus d'investissements du secteur privé? Comment allons-nous coordonner nos investissements, pas seulement au niveau provincial, mais également au niveau national, avec certaines stratégies nationales?

Le président: Merci, monsieur Lendsay. Nous sommes toujours heureux de vous entendre. Vous avez toujours des histoires pour illustrer votre point de vue, et c'est très bien.

Par contre, madame Boutin-Sweet, votre temps est écoulé.

Des voix: Oh, oh!

M. Kelly Lendsay: Je suis comme les Ukrainiens, j'ai toujours beaucoup d'histoires à raconter.

Le président: Très bien.

Nous allons passer à M. Butt.

Allez-y.

M. Brad Butt: Merci beaucoup, monsieur le président.

Bonjour à tous. Merci de vous joindre à nous malgré vos horaires chargés.

L'étude que nous menons est importante, car elle vise à faire en sorte que nous ayons un programme national, nous l'espérons, qui encouragera les gens à considérer la possibilité de devenir apprentis et les employeurs à participer au programme en embauchant des apprentis.

Je suis heureux que M. Lendsay ait parlé de la différence d'âge. J'espère que certains verront l'apprentissage comme une possibilité de deuxième carrière. Ils sont peut-être dans leur quarantaine et ils ne font pas ce qu'ils pensaient faire lorsqu'ils avaient 20 ans. C'est une occasion pour eux de se recycler et de réintégrer le marché du travail. Voilà comment je perçois le programme d'apprentissage.

Oui, persuader les jeunes d'envisager l'apprentissage et les métiers est un défi que nous devons relever. Vous avez tous parlé de changer la mentalité des parents. J'ai 2 filles, âgées de 13 et 9 ans. Nous devons bientôt nous entretenir de leurs carrières. Quelques personnes ont parlé des façons d'encourager les jeunes femmes à considérer la possibilité de pratiquer un métier spécialisé. Je pense que c'est aussi un de nos défis.

J'aimerais examiner d'abord la question des employeurs. Avez-vous des idées précises de moyens que nous pourrions prendre pour inciter un plus grand nombre d'employeurs à participer aux programmes d'apprentissage? Un apprenti est un employé. Je pense que dans la plupart des cas — corrigez-moi si j'ai tort —, l'employeur paye un salaire pendant que l'apprenti suit le programme. Les employeurs engagent quelqu'un pour lui permettre de participer au programme.

Que pouvons-nous faire pour favoriser la participation des employeurs? Nous savons que 80 p. 100 des Canadiens travaillent pour des petites entreprises. Que pouvons-nous faire? Avez-vous des suggestions précises de mesures incitatives que le gouvernement fédéral pourrait mettre en oeuvre pour encourager les entreprises à embaucher des apprentis?

Monsieur le président, n'importe quel témoin peut répondre. C'est probablement la seule question que j'aurai le temps de poser; je vais donc m'en tenir à cela.

• (0925)

Le président: D'accord. Voyons qui veut répondre.

Quelqu'un en particulier?

Monsieur Burpee.

M. Jim R. Burpee: Je ne peux pas répondre au nom des petits employeurs, car nous représentons presque uniquement de grandes entreprises.

Toutes participent parce qu'elles ont des processus structurés de gestion du risque. Chaque année, elles évaluent les risques à venir. La pénurie de main-d'oeuvre figure toujours au haut de la liste. Elles comprennent l'importance de la formation et du perfectionnement du personnel. C'est pour cette raison que Toronto Hydro et Hydro Ottawa ont établi des partenariats avec des collèges communautaires.

Désolé de ne pas pouvoir répondre pour les petites entreprises. Je peux parler au nom des 20 p. 100, mais pas des 80 p. 100.

Le président: Allez-y, madame Steeves. Nous reviendrons à M. Fraser.

Mme Jennifer Steeves: Notre secteur est surtout formé de petites entreprises. Le fait est qu'elles n'ont pas de services de ressources humaines et qu'elles ne pensent pas aux pénuries jusqu'à ce qu'elles aient à recruter. L'un des grands défis, c'est qu'elles considèrent encore l'embauche d'un apprenti comme un coût et non comme un investissement dans l'offre de travailleurs. Elles ont tendance à préférer offrir un peu plus d'argent pour attirer un travailleur expérimenté, plutôt que d'engager un apprenti.

La sensibilisation à l'insuffisance de l'offre de travailleurs est importante. Les petits employeurs ne s'en rendent souvent compte que lorsqu'ils essaient d'embaucher. J'ai mentionné que le Forum canadien sur l'apprentissage avait fait du bon travail pour sensibiliser les gens au fait qu'il s'agit d'un bon investissement. Nous essayons de faire de même auprès des employeurs.

De plus, sur le plan de l'employabilité des apprentis, toute mesure qui aiderait à améliorer la compréhension des apprentis des attentes en milieu de travail serait utile. Il y a un fossé entre les employeurs et le système de formation. De façon générale, les employeurs veulent offrir de la formation. Ils comprennent que c'est un rôle qu'ils peuvent jouer, mais l'apprenti doit être ponctuel, il doit avoir une bonne attitude et il doit savoir bien communiquer, car il devra un jour parler au client. Là aussi, nous voyons l'importance des compétences essentielles.

Le président: Nous allons terminer avec M. Fraser.

M. Norm Fraser: Mes observations sont du même ordre.

Il faut reconnaître que la plupart des programmes d'apprentissage existants sont des programmes maison. Des services publics ou des entreprises ont vu qu'il y avait un besoin et ils ont agi. Un obstacle que nous devons toujours franchir est celui de convaincre les jeunes dans les écoles qu'il s'agit de très bons emplois. Il faut des personnes hautement qualifiées pour les pratiquer, des personnes qui peuvent avoir un emploi pour la vie, en gros. Les employeurs voient toujours la main-d'oeuvre comme un marché vendeur.

Nous devons visiter les écoles tôt et à l'échelle nationale pour persuader les jeunes que ce sont de bons emplois.

Le président: Merci.

Très brièvement, monsieur Lendsay.

M. Kelly Lendsay: Je vous le promets, Ed.

J'ai trois suggestions à faire à M. Butt.

D'abord, je ne pense pas que tous sont experts en formation. Nous devrions mieux encadrer les employeurs qui disent vouloir offrir de la formation. Ce serait une très bonne mesure à prendre.

Ensuite, nous devrions envisager les incitatifs fiscaux. La déduction maximale des cotisations sociales pourrait être de 125 p. 100 des frais de formation. Des incitatifs fiscaux encourageraient certainement les employeurs doués en formation. Ainsi, cela ne les dérangerait pas de perdre leurs employés à d'autres entreprises puisqu'ils auraient récupéré une partie des coûts.

Il pourrait aussi y avoir des bassins de formation partagés. Les petits employeurs pourraient contribuer à des bassins de formation financés en partie par la province ou le fédéral.

De plus, on pourrait examiner ce que le Québec fait. Je ne connais pas les chiffres exacts, mais je pense que le Québec perçoit quelque chose comme 1 p. 100 du bénéfice net après impôt. L'argent est versé dans un fonds de formation. S'il n'est pas utilisé, il est perdu. Vous devriez vous renseigner à ce sujet. Le Canada devra suivre l'exemple du Québec et créer des fonds de formation.

• (0930)

Le président: D'accord, merci de vos suggestions.

Monsieur Cleary.

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

Je suis le député de St. John's-Sud—Mount Pearl, à Terre-Neuve-et-Labrador; ma question porte donc sur le mégaprojet des chutes Muskrat.

Madame Branigan, vous avez mentionné que le secteur de l'électricité emploie 108 000 travailleurs hautement qualifiés et qu'il fallait en recruter 45 000 nouveaux d'ici 2016. C'est beaucoup de gens. L'infrastructure vieillit.

Monsieur Burpee, vous avez parlé de prévisions de 156 000 emplois dans les métiers de construction chaque année pendant les 20 prochaines années. En même temps, les baby-boomers se retirent. Un de nos projets au Labrador vaut plus de 7 milliards de dollars. Les emplois directs et indirects représentent 18 400 années-personnes à Terre-Neuve-et-Labrador. Au Canada, les prévisions liées aux années-personnes dépassent 47 000. Au plus fort de la période d'embauche durant la phase de construction en 2013, il y aura 2 700 postes à combler.

Pour aller droit au but, on travaille à un mégaprojet aux chutes Muskrat, au Labrador. On prévoit aussi l'installation d'une ligne électrique d'un côté à l'autre du détroit de Cabot, de Terre-Neuve à la Nouvelle-Écosse. Avons-nous la main-d'oeuvre nécessaire pour réaliser le projet et pour l'entretenir? Voyez-vous des signaux d'alarme?

Mme Michelle Branigan: De fait, j'ai parlé récemment à des gens de Terre-Neuve. Ils n'ont pas tellement de difficulté à recruter des travailleurs au sein de l'entreprise, par exemple. J'ai parlé au chef de la direction. Ce qui le frustre, c'est le fait qu'il a engagé des gens qu'il forme depuis trois, quatre ou cinq ans, et que ces gens partent maintenant pour l'Alberta, même s'il a pris tout ce temps pour les former. Les travailleurs sont attirés là-bas par les salaires élevés. C'était sa préoccupation immédiate.

M. Ryan Cleary: Désolé de vous interrompre, mais pensez-vous que la concurrence sur le plan des salaires entre des endroits comme l'Alberta et Terre-Neuve serait une préoccupation?

Mme Michelle Branigan: C'est ce qu'on nous dit. Les entreprises perdent des employés pour cette raison. Cela revient à ce que Kelly a dit: l'avion qui part tous les jours transporte beaucoup de gens de l'Est. Moi aussi, j'ai pris cet avion deux fois au cours des deux ou trois dernières semaines.

M. Ryan Cleary: Je prends cet avion deux fois par semaine; il est plein de travailleurs de quarts qui font la navette entre là et l'Alberta.

Quelles solutions s'offrent à nous? Comment un nouvel employeur peut-il concurrencer, durant la construction et une fois le projet en marche, avec les employeurs albertains qui sont établis depuis longtemps et qui versent de meilleurs salaires? Comment peut-on y arriver?

Mme Michelle Branigan: Nous en avons parlé un peu ce matin. Il faut démontrer la valeur ajoutée. Certaines personnes ne veulent pas déraciner leur famille, par exemple, ou passer six mois loin de leur famille parce qu'elles doivent continuellement se rendre en Alberta. Il faut faire en sorte que les salaires sont bons, mais ce n'est pas seulement une question de salaires. La culture de travail aussi est importante. Les gens doivent comprendre qu'il s'agit d'emplois à long terme et non de contrats de construction d'un an ou deux qui dureront seulement le temps de la fabrication et du développement.

Le président: Je pense que M. Burpee aimerait aussi répondre.

M. Jim R. Burpee: Les 2 700 emplois que vous avez mentionnés sont inclus dans le total de 156 000, qui ne se rapportent pas seulement à la construction, mais aussi à l'ingénierie et à la chaîne d'approvisionnement. Le Conference Board du Canada a inclus le projet dans son calcul.

Dans le secteur de la construction, une grande partie du travail lié aux lignes de transport d'électricité sera faite par des entrepreneurs chevronnés qui oeuvrent dans les quatre coins du pays et qui exploitent des ressources de partout au Canada.

Des difficultés surviennent de temps en temps. Même dans les sables bitumineux, il y a quatre ou cinq ans, le nombre de projets excédait les ressources. Les entreprises ont commencé à se faire concurrence, le prix de la main-d'oeuvre a augmenté, et les employeurs se sont mis à promettre des bonis, des heures supplémentaires et autres.

Le secteur de la construction fait de son mieux pour gérer le tout, mais si la demande totale est élevée partout en même temps, la loi de l'offre et de la demande entre en jeu.

• (0935)

M. Ryan Cleary: Monsieur Lendsay, j'ai une brève question pour vous. Je présume qu'une des clés du projet au Labrador est d'avoir recours à la main-d'oeuvre autochtone.

M. Kelly Lendsay: Oui. Pour parler de la position des femmes, qui a été abordée, il y a des dirigeantes comme Michèle Audette, présidente de l'Association des femmes autochtones du Canada. Des femmes autochtones ont participé aux programmes et travaillé dans la construction. Je pense que nous devons considérer ce fait.

Je vais vous dire ce que je vois comme la réalité, non seulement pour les chutes Muskrat, mais aussi pour les projets menés dans l'ensemble du pays. Je me souviens être allé au restaurant Earls à Fort McMurray. Il fermait à 21 heures en raison d'un manque de main-d'oeuvre. Il y aura des ralentissements partout au pays. C'est une question de productivité. Certains projets seront reportés;

d'autres seront abandonnés; d'autres encore seront arrêtés, puis repris à cause de la main-d'oeuvre. Je pense que cela fait peur aux gens. C'est ce que je vous dirais.

J'aimerais beaucoup établir des liens avec des groupes comme l'Association des femmes autochtones du Canada. C'est son territoire. Elle vient de là.

Comment mettre en adéquation ces groupes et les perspectives d'emploi dont vous parlez?

Le président: Merci.

Monsieur Cleary, je sais que vous aimeriez poser plein de questions, mais votre temps de parole est écoulé.

Nous passons à M. Daniel.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Merci, monsieur le président, et merci aux témoins de leur présence.

La plus grande difficulté semble être de convaincre les jeunes de suivre les programmes d'apprentissage. Quelles autres mesures pouvons-nous prendre? Qu'est-ce que le gouvernement fédéral peut faire pour aider à les inciter à envisager ces emplois?

Mme Michelle Branigan: Dans certains cas, je ne pense pas que la question soit nécessairement qu'ils ne veulent pas exercer ces emplois. Je crois qu'il faut reculer d'un pas. Ils ne connaissent même pas tous les types de carrières qui s'offrent à eux. Quand j'étais jeune fille, je n'aurais jamais imaginé qu'il y avait autant de types de formations en apprentissage dans le secteur de l'électricité et ailleurs. Je pense qu'il faut reculer d'un pas.

Nous savons que les parents ont une très grande influence. Les enseignants aussi, mais bon nombre d'entre eux ne sont même pas au courant de tous les emplois spécialisés offerts. Nous devons renseigner les enseignants afin qu'ils puissent faire comprendre aux élèves tous les différents types d'emplois qu'ils pourraient exercer.

M. Kelly Lendsay: Je vais répondre à votre question, monsieur Daniel, puis je partirai.

Premièrement, je pense qu'au sein du système scolaire, on devrait offrir des cours de mathématiques destinés aux gens qui envisagent d'exercer des métiers. Dans certaines provinces, les responsables ont créé un programme de mathématiques particulier. Malheureusement, il est parfois perçu comme un programme de deuxième ordre mais, en fait, ce n'est pas le cas. Ce sont vraiment des cours de mathématiques axés sur les métiers qui permettent de mieux préparer les gens qui ont l'intention de fréquenter des écoles de métiers. Je pense que les mesures structurales de ce genre sont importantes.

Monsieur Butt, vous avez deux enfants âgés de neuf et treize ans, respectivement.

M. Brad Butt: J'ai deux filles âgées de neuf et treize ans, respectivement.

M. Kelly Lendsay: Tous les parents devraient demander à leurs enfants quel métier ils aimeraient pratiquer ou quel diplôme universitaire ils aimeraient détenir. Si tous les jeunes aspiraient à exercer un métier ou à obtenir un diplôme universitaire, on observerait tout à coup des changements.

Mesdames et messieurs, je dois vous dire adieu et merci.

Le président: Merci, monsieur Lendsay, d'avoir comparu devant nous.

M. Joe Daniel: Quelqu'un d'autre souhaite-t-il formuler des observations?

Mme Jennifer Steeves: Je pense que quelqu'un pourrait jouer un rôle de chef de file à cet égard. En ce qui concerne l'argument que Kelly faisait valoir à propos du ralentissement de la productivité entraîné par la pénurie de main-d'œuvre ou des problèmes qui en découlent, je pense que nous faisons face à ces difficultés. Je crois que quelqu'un doit prendre l'initiative de mettre l'industrie en contact avec le système d'éducation. Nous ne pouvons pas partir du principe que nous aiderons les gens simplement en disposant de plus d'information, parce qu'ils ne sauront pas comment y avoir accès. Les enseignants et les éducateurs ne savent pas comment utiliser cette information, mais ils sont très enthousiastes lorsqu'ils constatent comment ces liens peuvent être établis.

Bon nombre d'entre eux cherchent à démontrer la pertinence de ce qu'ils enseignent. Ils tentent d'illustrer comment les notions qu'ils enseignent s'appliquent. Les élèves ne comprennent pas comment ils emploieront ces concepts. Toutefois, en établissant des liens avec des milieux de travail, qui leur permettent de prendre connaissance de la valeur de diverses occupations — pas seulement des métiers, mais de toutes les occupations — la conversation s'améliore soudainement. Les gens sont en mesure de faire des choix de carrière plus éclairés.

M. John Ives: Selon mon expérience, lorsqu'on parle d'emplois d'apprenti, le problème ne tient pas nécessairement à l'absence de postulants, mais plutôt à l'absence d'emplois. Ce qui cloche le plus dans cette histoire, c'est le fait que les jeunes souhaitent participer à des apprentissages, mais ne parviennent pas à trouver des emplois d'apprenti, et cela engendre de la négativité.

Je pense que M. Butt a frappé en plein dans le mille lorsqu'il a demandé comment nous pouvons inciter les employeurs à embaucher un plus grand nombre d'apprentis.

M. Joe Daniel: Est-ce le cas, même si vous vous attendez à engager 45 000 personnes de plus d'ici 2016?

• (0940)

M. John Ives: Oui. Les travailleurs ne sont pas embauchés à ce rythme-là.

Hydro One vient de mettre fin à une campagne de recrutement d'apprentis réparateurs de lignes électriques, à laquelle le syndicat a participé. Deux mille sept cents travailleurs ont postulé pour 64 postes. On reçoit régulièrement ce nombre de demandes. Il n'y a pas suffisamment d'emplois de premier échelon pour permettre à ces 2 700 personnes d'exercer un métier.

M. Joe Daniel: Vos propos me rendent perplexe. Vous dites que vous avez besoin de 45 000 nouveaux employés, mais pas en ce moment.

M. John Ives: Oui. Comment peut-on les former?

Mme Michelle Branigan: Il faut beaucoup de temps pour former les apprentis, en particulier dans le secteur de l'électricité.

Nous sommes chanceux à certains égards, en ce sens qu'au cours des 10 dernières années, l'industrie a reconnu ce fait. Vers la fin des années 1980 et au cours des années 1990, le secteur a entièrement cessé d'embaucher des apprentis, et cela a engendré d'énormes problèmes. Comme l'illustrent certains des exemples qui ont été cités, l'industrie s'est activement employée à rectifier la situation et, comme John l'a signalé, nous recevons depuis un grand nombre de demandes d'emploi pour certains des métiers du secteur de l'électricité.

Le président: Merci, monsieur Daniel. Votre temps est écoulé.

Nous allons conclure cette partie de la séance en cédant la parole à M. Cuzner.

Allez-y.

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

Je veux commencer par souhaiter à mon collègue, M. Butt, beaucoup de chance. Il en aura besoin lorsqu'il abordera cette question avec ses filles de neuf et treize ans.

M. Brad Butt: Elles ne m'adressent pas la parole en ce moment.

M. Rodger Cuzner: J'aimerais être un petit oiseau dans la pièce lorsqu'il leur parlera des choses de la vie. Ce serait un spectacle captivant.

Lorsqu'un apprenti franchit les étapes du processus et doit retourner étudier, après avoir passé un certain temps sur le terrain, il y a un manque de communication entre lui et l'employeur. D'après les témoignages que nous avons entendus dans le passé, bon nombre de gens abandonnent ces programmes en raison de la période de plus en plus longue qu'il faut attendre avant de recevoir des prestations d'assurance-emploi. Cela interrompt les ressources financières de la famille.

En 2004, 80 p. 100 des chèques étaient émis dans les 21 jours qui suivaient la demande. C'était la norme. Ils respectaient cette norme dans 80 p. 100 des cas. Aujourd'hui, la norme est passée à 28 jours, et ils la respectent dans seulement 30 p. 100 des cas. Certains Canadiens sont privés de revenus pendant cinq, six ou sept semaines. Par conséquent, ils déclarent ce qui suit: « Je ne suis pas en mesure de poursuivre cet apprentissage dans le secteur de l'électricité. Je conduis un camion maintenant. Je dois faire quelque chose pour subvenir aux besoins de ma famille. »

Nous examinons les détails en ce moment. Que pouvons-nous faire en fait? Il y a l'aspect inférieur dont certains d'entre vous ont parlé, mais il y a aussi la question du taux d'achèvement. Lorsqu'on tient compte du fait qu'un grand nombre de personnes participent aux apprentissages, mais que peu d'entre eux terminent le programme, il doit y avoir d'autres facettes à prendre en considération. Nous avons rendu l'idée attrayante. Ils se sont habitués à l'idée de devenir des apprentis mais, en raison de la façon dont les programmes se déroulent, ils ne terminent pas leur apprentissage.

Serait-il logique que le gouvernement fédéral — et nous examinons en ce moment ce que le gouvernement fédéral peut faire — élabore un programme particulier, peut-être en faisant équipe avec les grandes entreprises, en particulier? Dans le cadre du programme, les grandes entreprises comme Toronto Hydro continueraient de verser un salaire aux apprentis lorsqu'ils retournent aux études et, ensuite, elles traiteraient avec le gouvernement fédéral en vue de récupérer cet argent à même la caisse d'assurance-emploi ou d'autres fonds, quels qu'ils soient. Ainsi, on pourrait assurer un revenu à peu près stable au ménage.

Premièrement, considérez-vous que cela constitue un problème? Quelle solution possible suggérez-vous?

Le président: Quelqu'un souhaiterait-il répondre à cette question?

Monsieur Burpee, allez-y.

M. Jim R. Burpee: J'aimerais qu'Ave en parle. Cet aspect lui est plus familier qu'à moi.

Le président: D'accord, madame Lethbridge. Allez-y.

Mme Ave Lethbridge: Je vous remercie de votre question.

En ce qui concerne les apprentissages, nous nous efforçons d'encourager les gens à obtenir un diplôme d'études collégiales qui les aidera à être admis dans ces programmes. Une fois qu'ils ont commencé leur apprentissage, nous les rémunérons. Ils sont embauchés, et ils reçoivent un salaire.

Nous avons besoin que les gens prennent davantage conscience du fait que l'industrie énergétique offre de bons emplois, que les programmes d'études collégiales constituent un choix de carrière viable sur le plan des métiers et qu'en fin de compte, les postes liés à des métiers ne sont pas considérés comme des choix de carrière inférieurs. Ces gens sont des techniciens hautement qualifiés, et nous finançons leur apprentissage.

● (0945)

M. Rodger Cuzner: Merci beaucoup, madame Lethbridge. Les grandes entreprises maintenant... les fabricants d'automobiles, je pense que ce serait plus possible dans les industries qui comptent des petites entreprises.

Monsieur Ives, avez-vous des observations à formuler?

M. John Ives: Certains de nos apprentis sont formés par leurs employeurs tandis que d'autres suivent des cours offerts par le ministère et les collèges. Bon nombre de nos apprentis suivent une formation collégiale de huit ou dix semaines, et ils ne sont pas rémunérés tant qu'ils ne sont pas de retour au travail, après leurs cours. Cette situation est très problématique.

J'aimerais que les choses se passent comme vous l'avez décrit. L'an prochain, nous nous assoirons à la table des négociations, et cela nous aiderait si vous expliquiez aux employeurs qu'ils devraient rémunérer ces apprentis. La mise en place d'un système d'une sorte ou d'une autre qui permettrait à l'avenir de rémunérer les apprentis serait assurément utile, parce que bon nombre d'apprentis sont aux prises avec d'énormes difficultés financières lorsqu'ils ne reçoivent pas de salaire.

Le président: Il reste à peu près 30 secondes. Quelqu'un d'autre souhaite-t-il intervenir?

M. Rodger Cuzner: Je pensais que Mme Steeves souhaitait formuler des observations.

Mme Jennifer Steeves: Je dirais simplement que je conviens que cela représente un énorme défi pour les apprentis.

M. Rodger Cuzner: Peut-être pourrions-nous obtenir l'aide de M. Butt, observer comment il s'en tire avec ses deux filles, et lui demander de se joindre à nous...

Le président: Je vous remercie tous infiniment de vos exposés.

Nous avons certainement abordé de nombreux sujets dans un intervalle relativement court, mais je vous suis reconnaissant d'avoir collaboré à nous fournir ces renseignements. Nous les prendrons certainement en considération lors de la rédaction de notre rapport.

Merci beaucoup.

Nous allons suspendre brièvement nos travaux, puis nous commencerons à entendre le deuxième groupe d'experts.

Je vais suspendre la séance pendant cinq minutes.

● (0945)

(Pause)

● (0950)

Le président: Je demanderais aux membres du comité de s'asseoir.

Nous recevons des représentants de l'Association canadienne de la construction et de la Chambre de commerce du Canada. Les

représentants de chaque organisation donneront un exposé d'une durée d'environ cinq minutes, puis nous poserons une série de questions.

Certaines affaires du comité exigent notre attention. Par conséquent, je vais tenter de lever la séance un peu plus tôt pour que nous puissions nous en occuper.

Cela étant dit, nous allons commencer par la Chambre de commerce du Canada. Allez-y, madame Anson-Cartwright.

Mme Sarah Anson-Cartwright (directrice, Politiques des compétences, Chambre de commerce du Canada): Merci, monsieur le président.

Je m'appelle Sarah Anson-Cartwright, et je suis directrice des Politiques des compétences à la Chambre de commerce du Canada. Je suis accompagnée aujourd'hui de M. Shabbir Hakim, directeur exécutif de l'Alberta Council of Turnaround Industry Maintenance Stakeholders, ACTIMS, et de la Construction Industry Stakeholders Association of Alberta.

En février, la Chambre de commerce du Canada a publié un document intitulé « Les 10 obstacles à la compétitivité ». Au haut de la liste, il y avait la crise des compétences, et cet obstacle se trouvera encore une fois au haut de notre liste en 2013.

Au printemps dernier, la Chambre de commerce du Canada a consulté ses membres des quatre coins du pays au sujet de la crise des compétences. Je vais vous donner un bref aperçu des points de vue des employeurs au sujet des métiers spécialisés et aux apprentissages.

Pour commencer, le Canada peut être un milieu des affaires frustrant en raison de ses lacunes au niveau des compétences. Les gens pensent souvent qu'on doit étudier d'abord, puis se trouver un emploi. Cette approche doit changer. Nous devons améliorer la transition entre le système d'éducation et l'emploi.

Le manque de travailleurs qualifiés pour exercer des métiers spécialisés est un problème urgent auquel se heurtent des entreprises partout au pays. Il est extrêmement difficile de susciter l'intérêt des travailleurs à l'égard des métiers spécialisés. Bien que la Chambre de commerce du Canada ne recommande aucune mesure en particulier, plusieurs des observations que les entreprises nous ont communiquées sont récurrentes.

Nous avons entendu parler de la nécessité d'éliminer, si possible, les différences qui existent entre les programmes de reconnaissance professionnelle provinciaux et d'encourager la reconnaissance des certificats d'aptitude professionnelle d'une province à l'autre, comme le Programme Sceau rouge le réalise pour bon nombre de métiers, mais non pour la totalité d'entre eux.

Pour les employeurs qui envisagent d'embaucher des apprentis, le principal obstacle peut être les coûts que cela occasionne, car un apprenti peut ne pas être tellement productif pendant sa première ou sa deuxième année de travail. De plus, les conventions collectives peuvent compliquer la tâche de certains employeurs lorsqu'ils souhaitent embaucher des apprentis.

Qu'est-ce que le gouvernement peut faire?

Il faut certainement s'attaquer aux préjugés contre les métiers et modifier le point de vue des parents à l'égard de carrière dans ces domaines. De plus, les employeurs nous ont dit qu'ils avaient besoin que le gouvernement leur offre un crédit d'impôt pour la formation professionnelle ou que les établissements d'enseignement offrent davantage de cours de formation préalable à l'emploi.

Qu'est-ce que les entreprises pourraient faire elles-mêmes pour remédier à la pénurie?

Au cours de nos consultations, on nous a dit que les entreprises, dans l'ensemble, n'embauchent pas suffisamment d'apprentis. Bon nombre d'employeurs choisissent de ne pas présenter de demandes d'aide financière pour la formation en apprentissage, parce qu'ils manquent de temps. Toutefois, il y a des façons de changer ce comportement au sein du marché.

Par exemple, l'un de nos membres, Syncrude, exige que les effectifs de ses entrepreneurs soient composés de 25 à 30 p. 100 d'apprentis, répartis également entre la première et la dernière année d'apprentissage. Tous les propriétaires d'ACTIMS, c'est-à-dire Syncrude, Suncor et Shell, appliquent cette pratique. Avec des entreprises de cette taille, une telle stipulation contractuelle peut avoir de profondes répercussions sur le nombre d'emplois d'apprentis offerts. Ces sociétés présentent un modèle que les autres entreprises peuvent adopter pour stimuler le nombre d'apprentis exerçant des métiers spécialisés.

À la Chambre de commerce du Canada, nous pouvons sensibiliser les employeurs aux pratiques exemplaires en matière d'apprentissage. Nous pouvons également aider à positionner les métiers spécialisés comme des carrières en demande. C'est à nous, les gens d'affaires, de contribuer au développement de la main-d'œuvre dont nous avons besoin.

Maintenant, permettez-moi de céder la parole à Shabbir Hakim d'ACTIMS.

• (0955)

M. Shabbir Hakim (directeur exécutif, Alberta Council of Turnaround Industry Maintenance Stakeholders and Construction Industry Stakeholders Association of Alberta, Chambre de commerce du Canada): Merci, Sarah.

Premièrement, je tiens à vous remercier de l'occasion qui m'est donnée de discuter d'un problème très grave qui menace la croissance économique de notre pays. Le Canada possède un secteur de l'industrie lourde florissant. La partie de l'industrie que je représente consacre plus de 1,6 milliard d'heures de travail à la construction de nouveaux pipelines et de nouvelles installations liées aux sables bitumineux, dont l'achèvement est prévu d'ici 2020.

Je représente une portion de l'industrie qui, en partie, travaille d'arrache-pied pour contribuer à l'attrait, l'éducation, le développement et la durabilité du programme d'apprentissage.

Il y a trois points que je vais signaler.

Premièrement, le forum de propriétaires nationaux du Conseil sectoriel de la construction est un groupe d'importants propriétaires industriels établis partout au Canada qui ont signalé la nécessité d'accroître le nombre d'apprentissages dans leur plan à 26 étapes visant à créer une base de ressources durable.

Deuxièmement, les propriétaires de l'Alberta et les membres du Comité exécutif canadien des Métiers de la construction au Canada ont indiqué que la nécessité d'accroître de manière durable le nombre d'apprentissages représentait l'un des principaux facteurs de réussite des activités de construction et d'entretien de nos importants milieux de travail industriels.

Troisièmement, les membres du regroupement des propriétaires de sables bitumineux ont contribué à la création de l'ACTIMS et de la CISAA, qui ont simplement pour mandat d'assurer les activités de construction et d'entretien surtout dans le secteur des sables bitumineux. En termes simples, ces deux organisations sont chargées de favoriser la disponibilité de travailleurs qualifiés pour la dotation

des projets des propriétaires, en mettant l'accent sur la main-d'œuvre albertaine et canadienne.

Les solutions possibles sont multidimensionnelles et comprennent l'adoption d'approches non traditionnelles pour renseigner les jeunes et les parents sur ces perspectives d'emploi et les promouvoir auprès d'eux. Nous devons concentrer nos efforts sur les femmes, les Autochtones, les travailleurs âgés, les immigrants, les personnes à la recherche d'une deuxième carrière, les participants à des programmes comme celui appelé « helmets to hardhats » et les travailleurs étrangers temporaires.

En ce qui concerne les métiers spécialisés, les apprentissages, divers programmes qui contribuent à repérer les aptitudes et les compétences, les programmes qui appuient le programme d'apprentissage coopératif enregistré et la formation scolaire préalable à l'apprentissage sont seulement un début. Le problème tient toujours au fait que nous avons besoin de ces compétences immédiatement.

Les apprentis jouent un rôle important dans ces milieux de travail et continueront d'en jouer un dans un avenir prévisible. Nous devons promouvoir nos perspectives d'emploi, créer une stratégie de croissance, modifier l'approche que nous adoptons dans nos établissements d'enseignement, contribuer à indemniser les étudiants pendant leurs études et forcer les employeurs à tirer parti des mesures qui les incitent à embaucher ces travailleurs, afin d'investir dans l'avenir de tous les Canadiens.

Merci. Nous souhaitons entendre vos questions.

Le président: Merci beaucoup monsieur Hakim.

Nous allons entendre les témoins de l'Association canadienne de la construction. Je crois que M. Bellai va faire une déclaration.

M. Romeo Bellai (membre, président, Bellai Brothers Construction, Association canadienne de la construction): Merci monsieur le président et mesdames et messieurs de nous avoir invités à vous présenter le point de vue de l'Association canadienne de la construction sur cette importante question.

Je m'appelle Romeo Bellai et je suis le coprésident d'une entreprise familiale connue sous le nom de Bellai Brothers Construction Ltd. Nous travaillons dans la région d'Ottawa-Gatineau. Nous avons peut-être 22 grues que vous pouvez voir ici à Ottawa. Nous construisons beaucoup de condominiums et d'autres projets, vous avez donc en face de vous quelqu'un qui sait ce qui se passe sur le terrain.

Nous participons à toutes sortes d'activités dans le domaine de la construction entreprise dans la région d'Ottawa-Gatineau. Nous sommes membres fondateurs de l'Association canadienne de la construction, connue sous le sigle ACC. Je suis accompagné aujourd'hui de Bill Ferreira qui est le directeur des relations gouvernementales et affaires publiques de l'association. Je suis aussi un directeur du Conseil sectoriel de la construction. Mon intérêt pour l'apprentissage n'est pas que théorique. L'apprentissage est crucial pour un employeur qui, comme moi, veut être compétitif dans le secteur de la construction. C'est la raison pour laquelle je me réjouis d'être ici avec vous aujourd'hui.

Pourquoi les jeunes ne sont-ils plus intéressés à suivre une formation en apprentissage? Je crois qu'il faut blâmer ma génération. Les étudiants que nous étions étions inondés de messages du gouvernement, de conseillers d'orientation professionnelle, des médias, de nos parents, et plus important encore, d'Hollywood, nous disant que pour mener une vie heureuse et aisée il fallait faire une carrière de col blanc et pas de col bleu. À quelques rares exceptions près, presque tous les films ou les séries télévisées, par exemple *Quincy*, mettaient en vedette des professionnels des corps médical et juridique ou du monde des affaires. Il n'est donc pas surprenant que tout le monde voulait obtenir une maîtrise en administration des affaires ou être avocat ou médecin. Comment ai-je atterri dans la construction? C'est une longue histoire que je réserve pour plus tard.

Personne ne voulait être apprenti. Ces métiers n'étaient pas considérés comme des métiers prestigieux ou offrant de bons salaires. Quand j'étais en sixième année, l'enseignant m'avait demandé ce que je voulais faire dans la vie. Je lui ai dit que je voulais être briquetier. Il a dit: Pourquoi veux-tu faire ce métier? J'ai répondu que si ce métier était assez bon pour mon père, pourquoi ne le serait-il pas pour moi? Tout au long des années que j'ai passées à l'école, les élèves étaient sans cesse poussés à poursuivre des études universitaires. En tout cas, c'est mon histoire.

Comment renverser cette situation? Dans certaines régions du pays, le besoin en main-d'œuvre et les salaires plus élevés contribuent déjà à changer d'une certaine façon cette situation. Par exemple, en Alberta, au Saskatchewan et un peu moins au Manitoba, la forte demande de services de construction a eu pour conséquence une pénurie d'apprentis dans quelques métiers spécialisés, particulièrement des électriciens et des mécaniciens. Cependant, le plus grand reproche que les employeurs ont à l'égard des nouveaux apprentis est, comme je le disais plus tôt, leur manque de compétences de base. Les élèves qui ont une très bonne connaissance des mathématiques, de la physique et de la langue vont tout simplement à l'université, tandis que les moins doués dans ces compétences de base sont orientés vers les métiers.

Le problème est que pour exercer la plupart des métiers il faut de bonnes connaissances des mathématiques et de la langue, et sans ces connaissances, les jeunes apprentis éprouvent souvent des difficultés à suivre les cours de formation en salle de classe. C'est ce qui explique en partie le nombre peu élevé d'apprentis qui terminent leur programme de formation. J'ai appris que des apprentis en charpenterie qui en étaient à leur quatrième année d'apprentissage ne voulaient pas se présenter aux examens écrits à cause de leur manque de compétences en rédaction. Ils se retrouvent coincés parce qu'ils craignent de passer un examen écrit.

Comment pouvons-nous surmonter ce problème? Eh bien, nous devons promouvoir plus efficacement les métiers spécialisés auprès des enseignants. On a très souvent entendu dire que beaucoup d'enseignants, formés à l'université — il en est de même pour les conseillers d'orientation professionnelle — oublient que la majorité des gens de notre pays viennent d'un milieu ouvrier. Nous devons dissiper le mythe selon lequel n'importe qui peut apprendre un métier spécialisé, c'est tout simplement faux, en tout cas en ce qui concerne les métiers de la construction.

Un autre problème récent est celui du nombre excessif de personnes qui choisissent certains métiers plutôt que d'autres qui en souffrent d'ailleurs. Par exemple, dans beaucoup de régions du pays, les diplômés de l'enseignement secondaire veulent suivre des programmes d'apprentissage en électricité parce qu'ils croient que les électriciens sont mieux payés. Ce qui n'est pas vrai. Cette

situation met à mal le système de formation en électricité, entre-temps, le nombre d'inscriptions aux programmes d'apprentissage d'autres métiers tout aussi intéressants et bien rémunérés demeure insuffisant. Cela est dû au manque d'information sur les métiers et, c'est la raison pour laquelle nous croyons qu'une meilleure promotion des métiers spécialisés au niveau des écoles secondaires ajoutée à une formation des conseillers d'orientation professionnelle pourraient contribuer à changer cette situation.

Nous croyons aussi qu'une meilleure campagne publicitaire menée par le gouvernement à l'échelle nationale permettra de faire passer ce message au public.

• (1000)

Chacun d'entre vous est membre d'un parti politique. Vous faites un travail remarquable pour nous convaincre de voter pour vous, vous pouvez alors peut-être élaborer un programme pour convaincre les enfants et les étudiants à apprendre un métier.

M. Bill Ferreira: Nous n'avons pas fait un bon travail.

Des voix: Oh, oh!

M. Romeo Bellai: Dans les années 1980, le gouvernement fédéral avait lancé une campagne publicitaire pour inciter les jeunes à suivre un enseignement supérieur, et le nombre d'inscriptions aux universités avait augmenté. Cette publicité, que l'on retrouvait dans les salles de cinéma et dans des magazines populaires chez les jeunes, a encouragé beaucoup d'entre nous à poursuivre des études universitaires. Il nous faut maintenant une campagne similaire pour promouvoir les avantages qu'offre un métier spécialisé. Ce genre de publicité existe déjà d'une certaine façon, mais il faut faire encore plus d'efforts, particulièrement auprès des enseignants et des conseillers d'orientation professionnelle qui, en raison de leur propre expérience universitaire, font souvent preuve de partialité en réservant l'université aux étudiants les plus brillants.

Selon des prévisions, au cours des huit prochaines années, le secteur de la construction au Canada aura besoin de 320 000 nouveaux travailleurs seulement pour répondre à la demande et remplacer les gens qui prendront la retraite. Près de la moitié de ces 320 000 postes seront comblés par des Canadiens qui auront suivi un programme d'apprentissage et le reste par des immigrants. Puisque nous parlons d'immigration, est-ce que nous invitons seulement des médecins et des diplômés universitaires étrangers à venir dans notre pays? Pourquoi ne pas essayer d'inviter des gens de métier? Ça aiderait.

Il est clair que l'immigration fera partie de la solution, mais nous pouvons aussi faire davantage d'efforts à l'échelon national pour offrir une formation en apprentissage, en particulier aux groupes sous-représentés, comme les femmes et les Autochtones. Un grand nombre d'employeurs, plus précisément ceux du secteur de la construction, auxquels il est demandé de participer plus activement à la formation de la main-d'œuvre ont beaucoup de mal à trouver des apprentis ayant les compétences requises pour exercer un métier dans la construction. Par compétences, je veux dire l'esprit, l'âme et le cœur. On demande donc aux employeurs de jouer un rôle encore plus important dans la formation des apprentis, souvent en les aidant à acquérir les connaissances en mathématiques et de la langue dont ils ont besoin pour terminer leur formation en apprentissage.

Le crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis du gouvernement fédéral a contribué à réduire une partie des coûts de l'emploi initiaux liés à la formation en apprentissage, mais si l'on veut suivre le coût de l'inflation il faut augmenter le crédit maximal offert. Je ne crois pas que le montant du crédit ait changé durant ces six dernières années, n'est-ce pas Bill? Le crédit maximal s'élève actuellement à 10 p. 100 du salaire annuel d'un apprenti, jusqu'à concurrence de 2 000 \$. Une augmentation du crédit rendrait certainement la formation en apprentissage plus attrayante aux yeux des petites entreprises.

La Subvention incitative aux apprentis et la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti sont toutes deux extrêmement utiles pour encourager les apprentis potentiels à envisager une carrière d'homme de métier. Cependant, pour demeurer pertinentes, elles doivent être alignées sur le coût à la hausse des études. Les membres de notre association connaissent mal ces programmes et c'est ce qui les empêche le plus d'y participer. La publicité faite par le gouvernement à l'échelon national a été utile, mais ce dont nous avons réellement besoin, c'est d'une promotion plus ciblée dans les salons professionnels, dans les publications de notre industrie et dans les collèges afin que le secteur et les apprentis connaissent mieux ces programmes et y participent plus.

En conclusion, permettez-moi de dire que nous ne voyons pas de solution magique — il n'y en a pas et il n'y en aura pas du jour au lendemain — qui règlera les questions liées à la formation en apprentissage au Canada.

Une promotion plus efficace des métiers au niveau de l'enseignement secondaire est nécessaire. En faisant suffisamment de promotion, beaucoup plus de gens choisiront d'apprendre un métier. Il faut mieux former les enseignants et les conseillers d'orientation professionnelle afin d'arriver non seulement à une meilleure appréciation des métiers spécialisés, mais aussi à répondre à la demande de main-d'œuvre et ainsi éviter un nombre excessif d'apprentis dans certains métiers et une pénurie permanente d'apprentis dans d'autres métiers. Il faut une publicité qui soit meilleure et plus efficace visant à modifier la perception qu'ont les parents et les étudiants sur les métiers. Il faut mieux promouvoir, auprès des étudiants et des chefs d'entreprises, les avantages de la formation en apprentissage. Il faut une meilleure promotion de l'emploi dans le cadre de l'aide offerte par le gouvernement aux entreprises qui assurent une formation en apprentissage. Finalement, il faut augmenter les montants actuels du crédit d'impôt et des subventions pour les aligner sur le coût de la vie et il faut davantage d'incitatifs plus intéressants pour former les personnes sous-employées, soit les Autochtones, les jeunes à risque et les travailleurs âgés en transition.

Voilà qui met fin à ma déclaration préliminaire. Je répondrai avec plaisir à vos questions dans les cinq langues du secteur de la construction, c'est-à-dire l'italien, le français, l'anglais, l'espagnol et le portugais.

● (1005)

Le président: Merci. On vous en posera peut-être deux ou trois. Nous commençons par Mme Charlton.

Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD): Merci beaucoup monsieur le président.

Merci à tous d'être ici ce matin.

Il me semble que toutes les conditions sont réunies pour une conflagration, si je puis dire. Il y a une pénurie de main-d'œuvre, le déclin de la classe moyenne et des taux très élevés de chômage chez

les jeunes et les Autochtones. Tous ces facteurs font que l'apprentissage semble être un élément important de la solution, j'accueille donc très favorablement les propos que vous avez tenus ici aujourd'hui.

Je comprends très bien ce que vous dites à propos de la nécessité de rendre plus attrayant l'apprentissage au niveau de l'enseignement secondaire en tant que choix de carrière pour des jeunes Canadiens. Malheureusement, à cause de questions de compétence, je ne pense pas que ce soit quelque chose que le gouvernement fédéral puisse faire directement. Néanmoins, nous devons tous assumer notre part de responsabilité pour trouver une solution.

Je me demande si vous pouviez partager votre avis sur la situation que je vais vous décrire. Je viens d'Hamilton qui abrite un grand secteur de l'industrie manufacturière. Dans les années 1970 et 1980, nous avions des programmes d'apprentissage très dynamiques. Des sociétés étaient disposées à investir, car, elles considéraient que ce type de programmes étaient un investissement et pas des dépenses. Je pense que de plus en plus de sociétés associent aujourd'hui l'apprentissage à des dépenses parce qu'elles n'en retirent pas nécessairement des gains. Je me demande si vous pouvez nous dire la raison de ce revirement et ce que nous devrions faire pour que les sociétés se conduisent à nouveau comme elles se conduisaient durant ces décennies.

En Europe, les programmes d'apprentissage connaissent encore énormément de succès. Les Européens n'ont pas connu la même pénurie que nous. Je serais intéressée de savoir si vous pensez qu'il y a eu un changement au niveau de l'aide du gouvernement aux programmes d'apprentissage au cours de ces années et qui serait, en partie, la cause de la pénurie. Mon collègue a parlé des changements apportés au programme de l'assurance-emploi et qui ont retardé le versement des prestations; en effet, ils étaient complètement inutiles. Ce n'est probablement pas la seule chose qui a subi des changements. Je sais que nous avons les moyens de faire face à la situation. Les métiers du secteur de la construction demeurent les plus dynamiques de nos programmes d'apprentissage, mais il y en a aussi d'autres qui ne le sont plus autant.

La question est de portée très générale, mais j'aimerais entendre vos commentaires. Monsieur Bellai, vous avez déjà commencé à parler de certaines solutions, mais pouvons-nous nous concentrer sur ce que nous avons, ce qu'il faudrait pour revenir à la situation antérieure et la façon dont nous pourrions apporter des améliorations?

● (1010)

M. Romeo Bellai: Vous posez la question à l'ACC?

Le président: On vous laisse répondre. Faites-nous part de vos commentaires et je suis sûr qu'ils en feront aussi.

M. Romeo Bellai: Il y a, à Hamilton, un grand dirigeant syndical, Joseph Mancinelli de Liuna. Ils ont un excellent centre de formation et ils envisagent toujours avec plaisir la possibilité de former de nouveaux apprentis. La conservation du personnel leur pose un problème et qui consiste à savoir s'il y a toujours un emploi quand la personne passe de la troisième à la quatrième année d'apprentissage.

Quand une personne est en transition, dans l'attente d'un nouvel emploi, il est très important qu'elle perçoive le plus rapidement possible les prestations d'assurance-emploi. Le fait de recevoir cette aide, d'avoir ce filet de sécurité, permet aux gens de garder l'espoir de devenir charpentier, plombier ou autre chose. Beaucoup de travailleurs de la construction ont des familles. S'ils n'arrivent pas à subvenir aux besoins de leurs familles parce qu'ils ne peuvent pas travailler dans la construction, ils conduiront un camion. Ils feront ce qu'il faut pour survivre. Ils ont absolument besoin des prestations d'assurance-emploi.

Le président: Allez-y, madame Cartwright.

Mme Sarah Anson-Cartwright: Je ne peux que vous donner une idée de ce que nos membres nous ont rapporté, surtout les petites et moyennes entreprises. L'investissement qu'ils doivent faire pour former des apprentis est un très lourd fardeau pour eux. La situation est différente de celle des autres entreprises où sont employées des personnes qui arrivent avec toute la formation nécessaire. Et ce fardeau général a aussi un effet négatif sur le cycle économique. En cas de ralentissement économique, leur capacité de former des apprentis en est affaiblie. Quand un apprenti doit suivre une formation en classe, une formation technique pendant six semaines, c'est un travailleur de leur petit effectif qu'ils perdent et c'est une difficulté supplémentaire pour eux.

Il y a aussi le fait que les apprentis qu'ils ont formés, ceux qui ont terminé leur apprentissage et qui obtiennent leur reconnaissance professionnelle, ont accès à une plus grande mobilité au sein de la population active. Pour une entreprise, perdre un employé breveté après avoir investi dans sa formation pose problème. La difficulté réside surtout au niveau de la prise de cet engagement, du fardeau financier que doivent porter les petites et moyennes entreprises quand elles prennent des apprentis. La situation est peut-être différente en Europe où les relations entre, disons, l'employeur, le syndicat, etc., sont très différentes.

●(1015)

Mme Chris Charlton: J'aimerais en parler pendant deux secondes, si vous permettez. Je serais très brève.

Le président: Très bien.

Mme Chris Charlton: Je crois que nous sommes d'accord sur ce qu'est le problème, mais quelle est la solution? Où le gouvernement fédéral peut-il intervenir? Devrions-nous suivre le modèle européen? Selon vous, quelles mesures concrètes le gouvernement fédéral devrait-il prendre pour aider, tout particulièrement, les petites et moyennes entreprises afin de créer une main-d'œuvre dynamique?

Mme Sarah Anson-Cartwright: Nos membres, de toutes les régions du pays, ne nous ont pas encore fait part de résolutions relativement à cette question particulière. Cela dit, nous avons reçu cette année le nombre, probablement le plus élevé, de résolutions au sujet de la question plus générale des lacunes dans les compétences. Autrement dit, la formation de la main-d'œuvre dont ils auront besoin à l'avenir est un grand sujet de préoccupation chez nos membres. Je pense que nous devrions examiner de manière plus approfondie la question des métiers spécialisés et de la promotion des programmes d'apprentissage. Mais vous savez quelles idées sont proposées.

Le président: Merci de cette intervention de deux secondes. La parole est à M. Mayes.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Merci monsieur le président et merci aux témoins de s'être présentés ici aujourd'hui.

Je pense que, pour les étudiants potentiels et aussi les enseignants dans le système, le problème se situe au niveau de la communication des possibilités offertes dans les métiers.

Je ne sais pas si vous avez vu la publicité que Rio Tinto a faite pour faire connaître les possibilités offertes dans l'industrie minière. Des représentants de l'Association canadienne de l'électricité ont comparu ici et ils ont dit qu'ils avaient des projets de plusieurs milliards de dollars. Je me demande pourquoi ils ne dépensent pas quelques millions de dollars pour publiciser les possibilités qu'ils offrent. Il est nécessaire de le faire si l'on veut que les jeunes s'intéressent aux métiers. J'aimerais entendre ce que vous avez à dire à ce sujet.

Madame Anson-Cartwright, vous avez dit que les métiers spécialisés sont les seules professions pour lesquelles les entreprises doivent assumer des coûts liés à la formation. Cependant, il faut aussi payer pour les stages en comptabilité et en droit, pour l'internat dans le secteur de la santé, pour les stages d'enseignement et les stages d'enseignement infirmier. Il n'y a pas que les métiers qui ont des coûts. Il y a des coûts liés à l'exploitation d'une entreprise.

La communication et le financement sont l'autre enjeu. Nous faisons toujours référence au financement du gouvernement. Je n'aime pas utiliser l'expression « le financement du gouvernement ». Je préfère dire « le financement du contribuable », car en fait, le financement provient de la poche du contribuable. Nous devons faire attention à l'usage que l'on fait de l'argent du contribuable.

Je voudrais proposer — il ne s'agit pas d'une politique du gouvernement; c'est simplement une nouvelle idée — que l'on essaie de trouver les moyens de payer les apprentis quand ils traversent des périodes de chômage ou se heurtent aux défis mentionnés par M. Cuzner. Que pensez-vous d'un supplément sur les cotisations à l'assurance-emploi payées par l'employeur que l'on mettrait dans un fonds commun à cette fin? C'est seulement une idée.

Que pouvons-nous faire pour que le secteur assume les coûts liés à la formation et aide à assurer ce financement?

Le président: Qui aimerait commencer?

M. Shabbir Hakim: Je répondrai peut-être à quelques-unes de ces questions.

En ce qui concerne la communication, je suis entièrement d'accord, car nous n'en faisons pas suffisamment pour convaincre les jeunes de venir dans l'industrie. Je crois que le plus gros problème consiste à conserver plus longtemps les jeunes qui viennent dans le cadre de programmes d'apprentissage.

Connaissant l'expérience de l'industrie pétrolière et gazière que je représente et des grands employeurs qui en font partie, que ce soit des entreprises de construction ou les propriétaires de gisements de sables bitumineux eux-mêmes, je peux vous dire qu'ils recrutent des apprentis et les gardent à leur emploi à long terme, de façon continue sur une période de 12 mois.

Dans une industrie de la construction typique, les entrepreneurs qui travaillent chez les propriétaires dépendent entièrement de la nature du travail à venir. C'est très cyclique. Comme tout le monde ici présent le sait, le travail de construction peut être très cyclique. Si on fait abstraction des aspect résidentiels et commerciaux des activités, dans le secteur des projets industriels, le travail, de par sa nature, s'effectue au cours de différentes périodes.

De même, les propriétaires emploient un nombre substantiel d'apprentis, comme ils le font depuis des années. En fait, les trois grands propriétaires que je représente au sein de l'ACTIMS et de la CISAA — Suncor, Syncrude et Shell — sont tous d'importants acteurs du secteur albertain des sables bitumineux. Ils possèdent en outre une part importante... je pourrais évoquer des statistiques. J'ai une foule de documents ici, mais je ne crois pas avoir le temps de m'y référer. Je considère toutefois que la situation est légèrement plus difficile pour les entrepreneurs, car si le travail vient à manquer, ils doivent réduire l'effectif, ce qui ne manquera pas d'avoir des répercussions sur les employés.

Malheureusement, compte tenu de la manière dont notre système fonctionne actuellement, ils ne sont en aucun cas tenus de conserver un certain nombre d'apprentis, si vous voyez ce que je veux dire. À mesure que les stages suivent leur cours au fil des ans, aucun mécanisme n'indique qu'il faut garder un nombre donné d'apprentis pendant la première année et les années subséquentes.

Voilà les problèmes auxquels nous sommes confrontés. Ce sont des problèmes structureux qui doivent probablement être résolus par les gouvernements provinciaux, à l'évidence. C'est l'instance responsable de l'apprentissage à cet égard. Je considère toutefois qu'il est possible, par l'entremise du gouvernement fédéral et de ce processus, de nouer un dialogue et d'établir une atmosphère favorisant la mobilité entre les divers niveaux et les occasions de rétention.

J'aimerais aborder une question que Mme Charlton a soulevée sur le fait qu'à Hamilton, de grands employeurs réussissent à garder leurs apprentis pendant plus longtemps. Je crois que c'est toujours le cas. En fait, cela se fait toujours au sein des grandes organisations. Nous avons vu de nombreux jeunes terminer les programmes d'apprentissage dans le cadre de projets de grands propriétaires. Nous ne parlons pas d'une, de deux ou de trois personnes, mais de centaines de personnes qui ont réussi grâce à ce système. Aujourd'hui, ces mêmes personnes sont des compagnons d'apprentissage ou occupent des postes qui permettent de créer des emplois dans leurs propres entreprises. C'est monnaie courante.

• (1020)

Le président: Monsieur Hakim, le temps de M. Maye et le vôtre est écoulé. Vous pouvez probablement répondre à l'une des prochaines questions pour conclure votre propos.

Nous passons à M. Lapointe.

M. François Lapointe (Montmagny—L'Islet—Kamouraska—Rivière-du-Loup, NPD): Monsieur le président, même si mon anglais n'est pas mal, je parlerai en français.

[Français]

Je remercie nos invités de leurs témoignages fort utiles.

On se souvient qu'en 2007, quand on roulait sur une autoroute, qu'elle ait été au Québec ou ailleurs, il y avait des pancartes qui disaient carrément que Saint-Hyacinthe avait immédiatement besoin de 24 plombiers ou encore de 24 électriciens. C'était juste avant la crise.

Je sais, pour avoir lu certaines études, qu'on a perdu des dizaines de milliards de dollars en activité économique parce qu'on n'était pas prêts en 2007. À ma connaissance, selon les études qui ont été faites, on n'est pas beaucoup mieux placés quelques années plus tard.

Comme tout le monde, je souhaite une relance de l'économie. Quand il y aura une relance de l'économie continentale, voire mondiale, je pense qu'on sera confrontés au même problème. Je veux dire que des dizaines de milliards de projets potentiels ne pourront

pas avoir lieu, faute d'avoir les ressources humaines nécessaires. À mon avis, après moins d'une année de relance économique, on retrouverait la même problématique.

On parle de dizaines de milliards de dollars. Il faudrait être prêt, cette fois-ci, et ne pas rater ces occasions. Pourtant, on entend, de la part de gens extrêmement qualifiés comme vous et des témoins de la séance précédente, des chiffres accablants. Seulement qu'en Ontario, il va manquer 45 000 électriciens d'ici cinq ans. À Whitehorse, on aurait besoin de 15 000 personnes sur une période de deux ans si jamais les mines commençaient à produire un peu plus. Ce sont des chiffres troublants et accablants.

Contrairement à M. Mayes, j'en viens à me dire que, collectivement, on peut prendre la décision d'investir et d'être prêts la prochaine fois. Il ne s'agit pas pour les gouvernements de trouver des façons de se défaire de la problématique comme d'une patate chaude.

L'expression anglaise suivante me vient en tête:

• (1025)

[Traduction]

Arrive un temps où il faut établir un prix.

[Français]

On entend dire, par exemple, que les PME participent peu ou pas aux programmes d'apprentissage. On entend dire que les jeunes, ceux de la prochaine génération, sont peu intéressés aux métiers spécialisés. Alors, si vous pensez à des solutions qui vont collectivement coûter quelque chose, faites-nous en part.

Par exemple, le 1 % que le gouvernement du Québec donne pour encourager la formation continue devrait-il s'appliquer à l'échelle nationale? Oui, il y a un prix à payer. Cependant, ce prix est-il incomparable aux avantages qu'offrira la relance économique? Quand elle viendra enfin, on pourra, cette fois-ci, créer des milliards de dollars d'activités à la vitesse que l'économie nous permettra de le faire.

On sait que les programmes d'apprentissage sont peu appuyés par les PME. On sait que beaucoup d'apprentis décrochent après la première année. Même si cela coûte quelque chose, que doit-on faire pour régler cela?

M. Romeo Bellai: Le Québec est une province où il y a des bassins d'employés. Alors, avant qu'un plombier puisse avoir accès à de l'apprentissage, il faut que le bassin soit ouvert aux nouvelles demandes. C'est un phénomène un peu différent du reste du Canada. C'est toujours une question provinciale et fédérale.

Du côté fédéral, que pouvez-vous faire? En gros, je crois que les paiements de l'assurance-emploi devraient être distribués plus rapidement pour ces gens. Pour ce qui est des investissements, les crédits d'impôt aident les employeurs. Cela dit, la question est de savoir combien de personnes peut-on retenir et attirer dans un domaine donné.

Il y a aussi un problème de promotion. Dans les écoles, on demande aux étudiants de nous expliquer ce qu'ils veulent comme apprentissage. Ils disent qu'ils veulent devenir médecin, avocat ou occuper une autre profession de col blanc.

Une fois qu'on les attire dans un domaine, comment peut-on les retenir? C'est ce qui est difficile. L'assurance-emploi nous aide. Les crédits d'impôts nous aident. Cependant, on dirait qu'un changement culturel est nécessaire.

M. François Lapointe: Madame Anson-Cartwright, avez-vous quelque chose à ajouter à cet égard.

Mme Sarah Anson-Cartwright: Merci, monsieur Lapointe.

[Traduction]

Il y a deux semaines, la Chambre de commerce du Canada a organisé un symposium auquel ont participé des spécialistes ainsi que des gestionnaires et des propriétaires de petite entreprise pour débattre de la formation en petite entreprise. Nous comprenons que ce soit un défi pour eux. J'espère que des recommandations issues de cette journée et le rapport que nous remettons au gouvernement inspireront des manières d'aider les petites entreprises. Ces dernières, comme la plupart d'entre nous, se rendent compte que nous sommes à un point tournant. Le marché de l'emploi est très restreint. Dans certaines régions, de graves pénuries se font sentir. Le chômage persiste. Les micro-entreprises, qui comptent cinq employés ou moins, tiennent réellement à conserver leurs employés. Il leur est difficile de les laisser partir, car quand un employé sur 10 part suivre une formation de deux semaines, c'est 10 p. 100 de l'effectif qui manque à l'appel.

Le président: Merci beaucoup.

M. François Lapointe: J'aimerais faire une observation sur quelque chose.

Le président: Vous pouvez faire un bref commentaire, sans obtenir de réponse.

Nous passerons ensuite au prochain intervenant.

[Français]

M. François Lapointe: Merci, monsieur le président.

Dans une étude réalisée par des syndicats, on disait que la pire crainte des jeunes de la nouvelle génération était d'être obligés de faire la même chose pendant 30 ans. Ils se demandent si, dans cinq ans, ils seront toujours électriciens, par exemple. Il y a 50 ans, c'était exactement le contraire. Quand les gens avaient un bon emploi, ils étaient prêts à le conserver pendant 40 ans.

Je pense qu'il y a tout un aspect méconnu au sujet des métiers spécialisés. Les gens changent de chantier et peuvent développer une nouvelle expertise après cinq ans dans un autre volet du métier. Il y aurait peut-être une solution à cet égard. Ces jeunes ne veulent pas envisager de tirer des joints pendant 45 ans. Ils veulent savoir si, chaque cinq ans environ, leur vie va s'enrichir de nouvelles expériences. L'idée de s'adapter à la mentalité de ces jeunes pourrait-elle être une piste de solution?

M. Romeo Bellai: Absolument. Un travailleur peut devenir surintendant ou propriétaire d'une compagnie. Il y a tout cela à cet égard. C'est un système, et non pas de la publicité ou de la propagande. Il faut l'établir ensemble. C'est ce qui est important.

[Traduction]

Le président: Merci.

Nous accordons maintenant la parole au prochain intervenant, M. Payne.

M. LaVar Payne (Medicine Hat, PCC): Merci, monsieur le président. Je remercie également les témoins de comparaître.

Dans une vie antérieure, j'ai été gestionnaire des ressources humaines dans l'industrie pétrochimique. Nous employions quantité

de gens de métier et engagions des apprentis. L'arrivée du programme énergétique national a pratiquement tout détruit en Alberta. Les apprentis ont disparu. Au cours des années 1990, il n'y en avait pas ou si peu. Les compagnons étaient en moyenne au milieu ou à la fin de la quarantaine, ou même dans la cinquantaine.

Vous avez évoqué les fluctuations continues de l'économie. Même quand j'étais gestionnaire des ressources humaines, tout le monde parlait d'une solide éducation universitaire. C'était des gens de notre industrie qui gagnaient beaucoup d'argent, et c'est toujours le cas aujourd'hui. J'ai certainement toujours encouragé les gens à trouver un emploi qui leur plaît. Mon père était électricien. Je suis politicien. J'ignore ce qu'on peut en comprendre.

Dans ma circonscription, un jeune homme du nom de Jordan Bartman est compagnon soudeur. Il est très jeune et effectue actuellement sa troisième année d'apprentissage dans le domaine de l'automobile. Il va participer au Concours mondial des métiers de Leipzig. Notre gouvernement a eu l'occasion de contribuer au financement de ces genres de concours de métiers, que je considère extrêmement importants. Nous offrons évidemment du financement. Les petits employeurs peuvent recevoir un crédit d'impôt de 1 000 \$.

Il est très difficile, je crois, d'essayer de convaincre les enseignants de proposer d'autres avenues que l'université. Quand je fréquentais l'école, nous avions la possibilité d'aller dans un atelier de soudure ou dans l'industrie automobile, ce qui ne semble plus être le cas aujourd'hui. Le gouvernement fédéral doit trouver un moyen pour collaborer avec les provinces, car la question relève à l'évidence de leur responsabilité. Elles doivent travailler avec les enseignants.

Auriez-vous des propositions inspirantes pour nous aider à faire des progrès en ce sens et à atteindre cet objectif?

•(1030)

Mme Sarah Anson-Cartwright: Merci, monsieur Payne.

L'un des engagements de la Chambre de commerce découle de notre consultation. Le fait d'avoir entendu le point de vue des entreprises des quatre coins du pays nous a permis de comprendre qu'il faut assurer un bien meilleur lien entre les établissements postsecondaires et le milieu des affaires. Même dans le domaine des métiers spécialisés, il faut aller vers les écoles secondaires. De nombreux membres de chambres de commerce locales l'ont bien démontré en décidant d'entreprendre de telles démarches d'ouverture. Peut-être pourraient-ils constituer un groupe de conseillers pour rencontrer les gens d'affaire de la communauté. Ne pourraient-ils pas ainsi contribuer à informer et à sensibiliser tout le monde au sujet des occasions qui s'offrent à l'échelle locale?

Nous voulons faire fond sur ces initiatives. Notre président a mis nos membres au défi de nouer de nouveaux liens et de faire des avances plus officielles, car il faut absolument que les programmes soient mieux adaptés aux besoins futurs des communautés locales. Les gens d'affaires sont là pour nous y aider.

Le président: Monsieur Bellai.

M. Romeo Bellai: Oui, j'ai bien des choses à dire à ce sujet.

D'abord, si on parle de l'Europe, je souligne qu'il y a moins de préjugés envers les métiers spécialisés en Europe qu'ici, au Canada. Là-bas, beaucoup d'apprentis restent au sein de la même entreprise tout au long de leur période d'apprentissage. C'est vraiment très différent d'ici, où les apprentis ne sont là que de passage et ont une succession d'employeurs.

À savoir comment convaincre nos jeunes de choisir un métier spécialisé, nous en avons un exemple, ici, à Ottawa. L'Association de la construction d'Ottawa a conçu une visite guidée pour les élèves de dernière année, et les élèves de 10^e année, pour les sortir de la classe et leur faire voir différents ateliers directement en ville, afin de les encourager à voir les métiers spécialisés comme une avenue possible pour eux. Il s'agit d'amener les enfants — je ne devrais pas parler d'enfants, puisque certains d'entre eux sont de jeunes adultes — sur place et de leur montrer ce qu'on fait. C'est très important.

M. Lapointe a soulevé un bon point. Il ne s'agit pas de se limiter à un métier, par exemple électricien, plombier ou menuisier. On peut aussi bien devenir directeur des travaux ou propriétaire de son entreprise. Quand on possède sa propre entreprise, on embauche des travailleurs, on paie des impôts. La roue tourne.

• (1035)

Le président: Merci beaucoup. Votre temps est écoulé.

M. LaVar Payne: Je n'ai même pas le temps de formuler un petit commentaire?

Le président: Non.

Nous cédon la parole à M. Cuzner avant de conclure.

M. Rodger Cuzner: Merci beaucoup, monsieur le président.

Comme mon collègue veut parler du programme énergétique national, je pense que nous devrions revoir ce qui s'est passé il n'y a pas si longtemps. J'ai travaillé à Fort McMurray pendant neuf ans; à l'époque, il y avait deux usines: Suncor — Great Canadian Oil Sands Limited à ce moment-là — et Syncrude.

Quand M. Chrétien a établi le régime de redevances, il y avait une foutue référence au programme énergétique national. Il faudrait sortir de l'ère des dinosaures, les amis.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Monsieur Cuzner, veuillez adresser vos questions aux témoins.

M. Rodger Cuzner: Merci, monsieur le président.

Cela a permis d'exploiter le plein potentiel des sables bitumineux du Canada. C'est à ce moment que le secteur a pris de l'expansion. Au Canada, 80 p. 100 des nouveaux emplois ont été créés dans le secteur des sables bitumineux, principalement en Alberta et en Saskatchewan, et à moins grande échelle à Terre-Neuve. C'est là que la croissance de l'emploi a été le plus marquée.

Ma question s'adresse à vous, monsieur Hakim. Depuis le développement extraordinaire et la demande accrue en travailleurs qu'a suscités l'entente signée par M. Chrétien au Canada, y a-t-il une certaine collaboration entre les grandes sociétés? Pour ce qui est des temps de rotation et des travailleurs requis, quand Syncrude procède à un arrêt de production en rotation — il y a probablement 400 travailleurs spécialisés en Nouvelle-Écosse qui sont mis à contribution quand il y a un arrêt de production important —, est-ce que les sociétés se consultent pour prévoir, par exemple, un arrêt de production chez l'une en avril et deux semaines en mai, et un autre plus tard chez Suncor? Est-ce qu'on rationalise la planification de ces grands projets?

Le président: Monsieur Hakim.

M. Rodger Cuzner: Vous avez fait beaucoup de progrès à l'égard du partage des technologies. En ce qui a trait à la méthode de traitement des produits de queue élaborée par Suncor, par exemple, il semble que vous ayez compris l'importance de rallier vos efforts pour ce genre de choses. Faites-vous de même avec les ressources humaines?

M. Shabbir Hakim: Je suis bien placé pour vous parler des ressources humaines. Tout le monde sait qu'une pression importante est exercée sur la main-d'oeuvre disponible. Peu importe d'où arrivent les travailleurs, de la Nouvelle-Écosse, de Terre-Neuve ou d'ailleurs, on le sait, bien des gens de Terre-Neuve et des Maritimes se retrouvent à Fort McMurray.

Je crois que votre question était de savoir si on planifiait la rotation des arrêts de production.

M. Rodger Cuzner: C'est exact.

M. Shabbir Hakim: Pas nécessairement. Comme vous le savez, quand il y a des arrêts de production prévus, les usines peuvent évidemment s'ajuster et prendre certaines mesures. Toutefois, beaucoup de ces usines prennent de l'âge et des arrêts de production peuvent se produire à tout moment. Il y a parfois des arrêts non planifiés. Nous n'avons aucun contrôle là-dessus. Quand c'est possible, ce sont des choses qui sont prises en considération. Les sociétés échelonnent parfois les arrêts de production, sachant que la main-d'oeuvre n'est pas disponible en février, en mars ou en avril.

Nous envisageons ce genre d'options. C'est d'ailleurs la mission du groupe que je représente, l'ACTIMS, et il intervient parfois à cet égard. Cela nous donne...

M. Rodger Cuzner: Quand le comité s'est rendu à Fort McMurray, les groupes de témoins nous ont dit les uns après les autres que le rythme posait problème, le rythme de développement, le rythme d'investissement. Je me demandais si les sociétés prenaient elles-mêmes des mesures pour y remédier.

Le président: Monsieur Hakim, je vous prie de répondre brièvement à la question. Nous allons conclure là-dessus.

M. Shabbir Hakim: Honnêtement, les sociétés tiennent absolument compte de l'état de la main-d'oeuvre, à savoir quelle est la disponibilité actuelle et quelle sera la disponibilité future. Je ne serais toutefois pas du tout prêt à dire que cela influe sur la planification des arrêts de production.

Le président: Sur ce, je remercie les témoins de leur présence. Nous apprécions grandement vos commentaires et vos suggestions.

Je demanderais aux membres du comité de rester encore un peu, car nous devons discuter de nos travaux futurs.

Les témoins sont libres de partir.

• (1040)

Nous n'avons pas beaucoup de temps, mais nous avons deux ou trois points à aborder.

Le groupe de témoins précédent était assez nombreux. Je sais que nous essayons d'accélérer cette étude, mais je ne crois pas qu'il sera possible de la terminer avant la relâche, surtout si nous ne siégeons pas le jeudi précédent. Le 14 tombe un vendredi. Nous allons probablement faire relâche le jeudi en soirée, soit le 13.

Je propose qu'on annule la réunion du 13, c'est-à-dire celle du jeudi. Nous pourrions peut-être reporter la comparution de certains témoins à une ou deux séances supplémentaires à notre retour, afin d'alléger un peu les choses. D'après ce que j'ai pu voir, c'est un sujet qui suscite beaucoup d'intérêt.

Nous pourrions tenir une séance de plus si vous avez d'autres témoins à proposer ou si vous souhaitez réinviter ceux qui n'avaient pas pu venir, mais qui auraient voulu le faire. Nous pourrions planifier leur témoignage pour la deuxième réunion au besoin, sinon, nous pourrions nous en tenir à une et accepter de poursuivre notre étude dans la nouvelle année.

Je suggère qu'on ne siège pas jeudi, mais j'aimerais qu'on termine notre rapport sur les pénuries de main-d'oeuvre. Je propose de consacrer 45 minutes de la prochaine réunion à ce rapport et à la question de la flamme du centenaire. Commencez à y penser.

Il y aurait ensuite le 11 décembre, un mardi, et nous ne siégeons pas le jeudi, alors nous pourrions peut-être en profiter pour conclure le rapport, ou à tout le moins y mettre la dernière main.

C'est ce que je propose. Si tout le monde est d'accord, nous allons demander à la greffière et à l'analyste de procéder ainsi. Est-ce que cela convient à tout le monde?

Des voix: D'accord.

Le président: C'est ce que nous allons tâcher de faire.

Vous trouverez aussi devant vous la liste des témoins qui avait été proposée. Il se pourrait qu'elle change légèrement pour les raisons que j'ai évoquées et la demande de budget. Nous avons besoin d'une motion prévoyant: « Que soit adopté le budget proposé au montant de 18 100 \$ pour l'étude sur les possibilités économiques pour les jeunes apprentis ».

M. Brad Butt: J'en fais la proposition.

Le président: Doit-on en débattre? Quelqu'un veut intervenir au sujet du budget?

Madame Leitch.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): J'ai une question.

Je ne sais pas ce qu'en pensent les autres membres du comité, mais c'est très cher de déplacer des témoins tout le temps. Nous avons ce qu'il faut pour tenir une vidéoconférence. Est-ce qu'on sait si certains témoins ne pourront absolument pas venir s'adresser au comité? Avons-nous envisagé la possibilité de recueillir leur témoignage par vidéoconférence?

Au pis aller, cela évitera aux témoins de chanceler complètement leur horaire pour passer du temps dans l'avion.

• (1045)

Le président: Nous allons poser la question à la greffière.

Je recommande qu'on réinvite par vidéoconférence le groupe de la Saskatchewan et de l'Alberta qui n'a pas pu témoigner en raison des votes. C'est probablement ce que nous allons faire.

Mme Kellie Leitch: Nous sommes au Canada et c'est l'hiver. Il est fort probable que certaines personnes ne puissent pas se déplacer en raison du mauvais temps, alors il faut garder cela en tête.

Le président: Voulez-vous répondre à la question?

La greffière du comité (Mme Isabelle Dumas): Si le comité me demande de planifier une vidéoconférence, il n'y a pas de problème. Je n'étais pas au courant. Donc, si les gens sont en mesure de se

déplacer, nous allons les recevoir à Ottawa. Sinon, je vais leur offrir de participer à la séance par vidéoconférence.

Par contre, il faut aussi penser qu'on ne peut tenir que deux vidéoconférences à la fois, une par comité. Il faudra donc vérifier la disponibilité du service.

Le président: D'autres commentaires?

Madame Charlton.

Mme Chris Charlton: L'approche que vous proposez me convient parfaitement. Je crois que c'est une très bonne idée d'offrir à ceux qui ne pourront pas être là de participer à la séance par vidéoconférence.

Pour ce qui est du calendrier, par contre, je crois que nous devrions éviter le plus possible d'entasser les témoins comme nous l'avons fait avec le premier groupe de ce matin. C'est plus difficile de poser des questions aux témoins dans ces conditions.

Le président: J'étais mal à l'aise aussi.

Mme Chris Charlton: J'étais désolée pour eux, car s'ils ont fait beaucoup de chemin pour venir...

Le président: Exactement.

Nous allons retravailler la liste pour que ce soit plus efficace. Je pense que c'est possible. C'est pourquoi nous devons tenir une ou deux séances supplémentaires. Vous avez raison.

Quelqu'un d'autre à des commentaires à propos de la vidéoconférence? C'est probablement une option que nous devrions explorer davantage pour ne pas compliquer la vie des témoins, surtout en hiver, même s'il est toujours agréable de recevoir les gens en personne.

Continuons à faire comme nous le faisons, et tâchons d'encourager la participation par vidéoconférence lorsque c'est possible.

Des commentaires?

Monsieur Daniel.

M. Joe Daniel: Est-ce moins cher?

Le président: J'ose espérer que c'est moins cher.

Avec les technologies dont on dispose aujourd'hui, il faudrait probablement pencher davantage pour la vidéoconférence et inviter des témoins en personne à l'occasion, mais nous ne sommes peut-être pas rendus là.

M. Colin Mayes: Avez-vous besoin d'une motion?

Le président: Mettons la motion aux voix.

(La motion est adoptée.)

Le président: Monsieur Cuzner.

M. Rodger Cuzner: Si nous pouvions retrancher un des témoins, nous aurions assez d'argent pour acheter une pancarte de 4x8 du Plan d'action économique du Canada.

Le président: Très bien.

Sur ce, la séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

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

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

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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