



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 136 • 1<sup>re</sup> SESSION • 42<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 21 février 2019**

—  
**Président**

**M. Bryan May**



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

Le jeudi 21 février 2019

• (1100)

[Traduction]

**Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)):** Bonjour à tous.

Conformément à l'ordre de renvoi du vendredi 2 novembre 2018, le Comité reprend son étude de la motion M-190, Pénuries de main-d'oeuvre dans la région du Grand Toronto et de Hamilton.

Aujourd'hui, nous sommes heureux que le Comité entende trois témoins différents.

De la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, nous accueillons Monique Moreau, vice-présidente, Affaires nationales; et Emilie Hayes, analyste des politiques, Affaires nationales. De l'Ontario Construction Secretariat, nous avons M. Robert Bronk, chef de la direction. Du Toronto Community Benefits Network, nous accueillons Rosemarie Powell, directrice générale.

Bienvenue à tous. Chacun de vous disposera de sept minutes pour faire une déclaration préliminaire. Si vous dépassez le temps alloué, je vous ferai signe. Cependant, ne paniquez pas; essayez simplement de conclure.

Nous allons commencer ce matin par Monique Moreau, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

**Mme Monique Moreau (vice-présidente, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci de m'avoir invitée ici aujourd'hui. Vous devriez avoir les diapositives de la présentation devant vous. Je souhaite que nous les regardions ensemble au cours des prochaines minutes.

Comme certains membres le savent, la FCEI est un organisme sans but lucratif et non partisan qui représente plus de 110 000 petites entreprises au Canada. Nos membres emploient collectivement plus de 1,25 million de Canadiens. La valeur des petites entreprises dans l'ensemble du Canada se chiffre à 75 milliards de dollars, soit près de la moitié du PIB. Elles représentent tous les secteurs de l'économie et se trouvent dans toutes les régions du pays.

Comme vous le savez peut-être, la FCEI établit ses orientations uniquement en consultant ses membres au moyen de divers sondages. C'est une caractéristique qui nous distingue un peu des autres organismes. Nous savons que les propriétaires d'entreprise sont souvent trop occupés pour participer à des tables rondes ou à des AGA, alors nous les interpellons directement pour obtenir leurs avis au moyen de sondages et par l'entremise de notre équipe sur le terrain qui est composée d'environ 220 gérants de district, lesquels frappent à la porte d'environ 4 000 petites entreprises par semaine.

En allant directement sur le terrain, nous pouvons mieux comprendre les réalités de la gestion d'une petite entreprise.

Comme je l'ai mentionné, nous sommes un organisme de sondage et de recherche. Les données que je vous présente aujourd'hui ne concernent pas nécessairement la région du Grand Toronto exclusivement, mais nous savons que l'expérience des propriétaires d'entreprise de partout au pays, dont je vais vous parler aujourd'hui, peut facilement s'apparenter à celle des propriétaires d'entreprise dans cette région.

Le premier élément de recherche que j'aimerais vous présenter se trouve à la diapositive 3. Ces données sont tirées du rapport Postes à pourvoir du troisième trimestre de 2018, dans lequel nous avons dénombré les postes vacants dans les petites entreprises partout au pays. Le graphique montre que le taux d'emplois disponibles dans les petites entreprises n'a jamais été aussi élevé, puisqu'environ 430 000 emplois sont actuellement à pourvoir dans l'ensemble du pays. L'industrie de la construction et les services, y compris les services personnels — mécaniciens, plombiers, électriciens, coiffeurs, etc. —, sont les secteurs qui affichent le nombre de postes vacants le plus élevé. Cette tendance sera probablement de plus en plus préoccupante à mesure que les travailleurs de la génération du baby-boom prendront leur retraite au cours des cinq à dix prochaines années. Il est à noter que 250 000 travailleurs devraient prendre leur retraite dans les dix prochaines années dans l'industrie de la construction seulement.

Je tiens à préciser aux membres du Comité que, bien que ces données se rapportent au troisième trimestre, nous aurons les données du quatrième trimestre de 2018 lundi. Malheureusement, je ne pouvais pas vous en faire part avant.

Comme on pouvait s'y attendre en voyant ces chiffres, de nombreux propriétaires d'entreprise ont eu de la difficulté à embaucher les employés dont ils avaient besoin. Comme vous pouvez le voir à la diapositive 4, 78 % des répondants ont dit avoir de la difficulté à trouver des employés, tandis que 36 % ont de la difficulté à les garder. Des recherches antérieures ont montré qu'il est plus difficile pour les employeurs de pourvoir les postes exigeant une formation en cours d'emploi que les autres types d'emploi.

En plus des difficultés à trouver des employés, les propriétaires de petites entreprises font face à de nombreux défis dans le cadre du processus d'embauche. Comme vous pouvez le voir à la diapositive 5, près des trois quarts, soit environ 70 %, ont de la difficulté à embaucher du personnel en raison du manque de candidats disponibles dans leur région, tandis que plus de la moitié ont indiqué que les candidats sont sous-qualifiés par rapport aux besoins de leur entreprise. Près de la moitié ont également indiqué que les candidats aux postes disponibles ont des attentes irréalistes en ce qui concerne le salaire, les avantages sociaux, les vacances, etc.

Pour relever certains de ces défis et augmenter leurs chances de trouver le bon candidat, de nombreux propriétaires d'entreprise font ce qu'ils peuvent pour attirer et garder les employés. Comme vous pouvez le voir à la diapositive 6, 60 % des petits employeurs ont augmenté les salaires et les avantages sociaux pour attirer des candidats, près de 80 % ont amélioré les salaires et les avantages sociaux de leurs employés actuels, et 64 % ont amélioré la formation offerte à leurs employés.

Une des raisons pour lesquelles les petits employeurs investissent autant dans leurs employés, surtout dans ceux qui sont déjà en poste, c'est le coût de la formation des nouveaux employés. Une fois qu'ils ont trouvé un employé qui convient à leur entreprise, de nombreux petits employeurs le formeront afin d'améliorer sa productivité au sein de l'entreprise. Comme vous pouvez le voir à la diapositive 7, les nouveaux employés sans expérience, souvent des jeunes qui en sont à leur premier emploi, coûtent le plus cher à former, soit environ 4 200 \$. Un nouvel employé qui possède un peu d'expérience nécessite tout de même un investissement considérable pour le propriétaire de l'entreprise, soit environ 2 800 \$. À mesure que le coût de l'embauche augmente, de nombreux employeurs choisiront d'embaucher moins de jeunes travailleurs ou d'embaucher des employés plus expérimentés plutôt que des jeunes ayant peu ou pas d'expérience professionnelle.

Je sais que ce n'est pas l'objet de cette étude, mais nous sommes d'avis que, par conséquent, les jeunes pourraient perdre de précieuses possibilités d'acquérir de l'expérience professionnelle ou être forcés de retarder l'obtention de leur premier emploi, ce qui signifie que le taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 18 ans demeurera faible. Nous pensons qu'il s'agit d'une solution non négligeable aux problèmes potentiels dont vous avez parlé aujourd'hui. Je vais donc vous donner plus d'explications à ce sujet.

Comme je l'ai mentionné, une solution à la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée consiste à investir dans la jeunesse. Nous avons récemment publié un rapport sur l'emploi chez les jeunes. Nous avons découvert, en sondant plus de 6 000 de nos membres, qu'il faut procéder davantage au jumelage entre les compétences dont ont besoin la majorité des employeurs et celles que possèdent les jeunes lorsqu'ils entrent sur le marché du travail.

• (1105)

À la diapositive 8, vous pouvez voir que les compétences et les attributs qui revêtent le plus d'importance pour les employeurs à la recherche de candidats sont la motivation et l'attitude en général, les compétences en communication, le professionnalisme, le niveau de base en lecture et en écriture, la capacité à résoudre des problèmes et la souplesse. Les connaissances particulières à l'industrie, l'expérience professionnelle antérieure et le niveau de scolarité sont moins importants pour les employeurs. Comme vous l'avez vu dans la diapositive précédente, de nombreux petits employeurs peuvent embaucher des jeunes, et ils le font, malgré le coût pour leur entreprise.

Une façon de mieux préparer les jeunes au marché du travail est d'améliorer la communication entre les établissements d'enseignement, les étudiants et les petits employeurs. Comme vous pouvez le voir à la diapositive 9, les collèges communautaires obtiennent toujours la cote la plus élevée auprès des PME, car ils sont branchés sur le milieu des affaires et consultent les petites entreprises dans la création de leur programme de cours. Dans les collèges communautaires, les formateurs et formatrices ont souvent une expérience de travail connexe dont ils peuvent faire profiter les étudiants.

Les étudiants des universités et des écoles secondaires sont au bas de la liste pour ce qui est de la préparation à l'emploi, ce qui constitue un problème. Les écoles secondaires devraient enseigner des compétences d'employabilité, car les jeunes obtiennent souvent leur premier emploi lorsqu'ils sont à l'école secondaire.

Le gouvernement peut aussi jouer un rôle. Comme vous pouvez le voir à la diapositive 10, les petites entreprises ont indiqué ce que pourrait faire le gouvernement pour les aider à embaucher les travailleurs dont elles ont besoin, c'est-à-dire réduire la paperasse associée au processus d'embauche; réduire les coûts associés à l'embauche de nouveaux employés, soit en réduisant les charges sociales, soit en instaurant des allègements fiscaux pour l'embauche ou la formation; et fournir une aide fiscale pour les aider à investir dans leur entreprise, comme l'initiative d'investissement accéléré.

En conclusion, nos recommandations sont les suivantes.

Nous recommandons au gouvernement d'envisager de réduire la paperasse liée à l'embauche et à la formation. Il peut s'agir, par exemple, des relevés d'emploi, du processus de demande d'EIMT pour faire venir des travailleurs étrangers temporaires et des exigences de déclaration pour accéder aux programmes gouvernementaux.

Nous vous suggérons également d'envisager de prendre des mesures qui réduiront le coût de l'embauche et de la formation, comme, peut-être, un crédit pour la formation applicable à l'assurance-emploi pour les petites entreprises ou une exemption de cotisations d'assurance-emploi pour l'embauche de jeunes.

Nous suggérons également que vous mettiez l'accent sur les métiers spécialisés et que vous en fassiez la promotion comme option de carrière viable pour les jeunes et ceux qui cherchent à se recycler, et que vous amélioriez l'information à l'intention des propriétaires de petites entreprises au sujet des programmes gouvernementaux qui pourraient aider à compenser les coûts de l'embauche et de la formation.

Je vais conclure sur cette note. Je serai heureuse de répondre à vos questions.

• (1110)

[Français]

Je peux également répondre à vos questions en français.

[Traduction]

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entendre M. Robert Bronk, chef de la direction de l'Ontario Construction Secretariat.

**M. Robert Bronk (chef de la direction, Ontario Construction Secretariat):** Merci, monsieur le président.

Je remercie le Comité de m'avoir invité à prendre la parole aujourd'hui.

Aujourd'hui, j'aimerais expliquer ce que l'Ontario Construction Secretariat a constaté en ce qui concerne les pénuries de main-d'oeuvre qualifiée dans la région du Grand Toronto et de Hamilton et certains des défis qui y sont associés.

Par souci de rapidité, je ne vais utiliser que deux acronymes. L'Ontario Construction Secretariat sera l'OCS, et la région du Grand Toronto et de Hamilton sera la RGTH. Ils sont tous les deux difficiles à prononcer.

Je conclurai par des recommandations sur la façon de renforcer les compétences dans le domaine de la construction dans cette région.

L'OCS a été créé en 1993 pour défendre les intérêts collectifs des travailleurs syndiqués de l'industrie de la construction industrielle, commerciale et institutionnelle en Ontario. L'OCS est un organisme patronal-syndical non partisan qui travaille avec 25 corps de métier syndiqués de la construction et leurs partenaires contractuels. Nous représentons plus de 100 000 syndiqués et 5 000 entrepreneurs syndiqués qui forment activement la main-d'oeuvre qualifiée dans le domaine de la construction.

L'OCS croit que les lacunes sur le plan des compétences dans les métiers spécialisés de la construction dans la RGTH sont un problème nuancé et multidimensionnel. Dans le cadre d'un sondage mené en 2018 auprès des entrepreneurs, nous avons constaté que la plus grande préoccupation des entrepreneurs était le recrutement de travailleurs qualifiés. Nous présenterons les résultats du sondage de 2019 auprès des entrepreneurs au début de mars, et nous en ferons part dans notre mémoire.

ConstruForce Canada insiste également sur ce point et indique qu'à mesure que les exigences des grands projets s'approcheront du plateau prévu en 2020, il sera difficile pour l'industrie de suivre le rythme de l'augmentation de la demande d'emploi dans la plupart des régions de la province. D'autres régions connaîtront des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée, mais la RGTH sera l'épicentre des problèmes du marché du travail, compte tenu de la taille du marché de la construction et du nombre de grands projets qui sont actuellement sur la planche à dessin.

J'aimerais parler des défis liés à la pénurie de travailleurs qualifiés dans l'industrie. Les travailleurs qualifiés sont l'épine dorsale de notre pays. Pour bâtir le Canada de demain, il faut déployer des efforts ciblés pour attirer, former et maintenir en poste une main-d'oeuvre qualifiée dans le domaine de la construction. Sans un nombre suffisant de travailleurs, les projets sont retardés et les coûts augmentent.

Pour assurer l'avenir des travailleurs qualifiés de l'industrie de la construction, il faudra relever un certain nombre de défis systémiques, qui comprennent la méconnaissance générale des métiers spécialisés de la construction, la navigation dans un système et des parcours complexes d'apprentis, les obstacles économiques à la formation, le manque de mobilité de la main-d'oeuvre et le taux d'achèvement des programmes d'apprentis. Chacun de ces défis a des racines complexes et n'est pas facile à résoudre.

Il est important de comprendre que les métiers n'ont pas tous les mêmes exigences générales et le nombre de travailleurs qualifiés. Bien que la grande majorité des métiers de la construction soient aux prises avec des lacunes en matière de compétences, l'application d'une approche universelle sera loin d'être efficace.

Aux fins de mon exposé, j'aimerais surtout parler de la méconnaissance des carrières dans les métiers spécialisés, de la complexité du système d'apprentis et des obstacles associés à la mobilité de la main-d'oeuvre.

Je souhaite également formuler certaines recommandations sur la façon de renforcer les compétences dans cette région.

Il est difficile d'attirer des travailleurs dans l'industrie de la construction en raison principalement de la stigmatisation entourant les métiers spécialisés. Pour mieux comprendre l'ampleur de ce problème, en 2017, le gouvernement de l'Ontario a entrepris des consultations à l'échelle provinciale auprès de plus de 1 000 intervenants concernés par les programmes d'apprentis. Au cours de cette consultation, la recommandation la plus fréquemment formulée était la nécessité manifeste d'améliorer les perceptions quant à la valeur des carrières dans les métiers spécialisés et de procéder plus

tôt à des actions d'information dans les écoles primaires et secondaires. Nous avons parcouru beaucoup de chemin, mais il faut avancer encore plus.

L'OCS a tenu pour la première fois en 2001 la foire Future Building précisément pour répondre à ce besoin. Il s'agit d'une foire interactive échelonnée sur trois jours et financée en collaboration avec le gouvernement de l'Ontario. Future Building a permis à plus de 200 000 jeunes d'acquérir une expérience pratique des métiers spécialisés de l'industrie de la construction et de susciter leur intérêt à cet égard. En général, la foire se déplace un peu partout dans la province. Elle n'est pas tenue au même endroit chaque année.

Ce que nous avons constaté, et ce dont mon personnel a été témoin directement, c'est que les jeunes à la recherche d'une carrière et le grand public ne comprennent pas la diversité des emplois et les possibilités dans les métiers spécialisés.

Permettez-moi de faire une parenthèse. Combien de gens savent ici ce que fait un vitrier, un mécanicien de chantier ou un chaudronnier? Comment faites-vous des recherches sur un choix de carrière si vous ne savez même pas que le métier existe?

●(1115)

Je reviens à Future Building. Cette foire a permis de démontrer également que l'expérience pratique dans les métiers donne des résultats. Nous menons annuellement un sondage sur Future Building auprès des étudiants et des enseignants. Celui-ci nous montre que 57 % des étudiants qui sont venus à Future Building en 2018 sont maintenant plus susceptibles d'envisager une carrière dans le domaine de la construction.

Notre objectif est également de présenter les métiers aux personnes qui ont une influence. Parmi les enseignants qui ont participé à Future Building en 2018, 81 % sont plus susceptibles d'encourager les étudiants à faire carrière dans le domaine de la construction après avoir participé à la foire.

Malheureusement, 2019 est la dernière année de notre entente de financement triennale avec la province de l'Ontario, et nous sommes actuellement à la recherche de nouveaux partenariats fédéraux et provinciaux. Nous serions heureux de présenter notre foire dans la RGTH comme nous l'avons fait par le passé. J'aimerais également inviter tout le monde ici présent à venir à la foire Future Building à Ottawa. Elle aura lieu au Centre EY du 14 au 16 mai. Je vous enverrai l'information plus tard.

L'une des meilleures façons pour qu'un plus grand nombre de travailleurs qualifiés entrent sur le marché du travail de la RGTH est d'augmenter le nombre d'apprentis dans la région. Au cours des dernières années, beaucoup d'efforts ont été déployés pour encourager les gens à s'inscrire à des programmes d'apprentis. Il est essentiel de continuer à promouvoir les mesures de soutien offertes aux apprentis, comme les bourses à l'achèvement de la formation d'apprenti et le système canadien de prêts aux apprentis, auprès de ceux qui décident de se lancer dans les métiers spécialisés.

D'autres mesures de soutien pourraient également passer par les prestations d'assurance-emploi actuelles offertes aux personnes qui suivent la formation en classe. Lorsqu'un apprenti suit un programme officiel, une partie de la formation se fait en milieu de travail puis il y a généralement trois blocs de huit semaines en classe. Lorsque les apprentis sont en classe, ils sont admissibles à l'assurance-emploi. Le problème, c'est que, dans bien des cas, les prestations d'assurance-emploi sont versées tard et, souvent, elles ne le sont qu'après les huit semaines. Pendant ces deux mois, les apprentis ne reçoivent rien tandis qu'ils ont l'habitude d'être payés tous les vendredis. Il y a des problèmes avec le versement des prestations d'assurance-emploi depuis des années.

C'est évidemment un problème pour ceux qui vivent dans la RGTH en raison du coût élevé de la vie. Une augmentation de ces prestations lorsque les apprentis commencent un bloc de formation permettrait d'atténuer considérablement les difficultés financières que beaucoup d'apprentis éprouvent lorsqu'ils fréquentent leur centre de formation. Nous recommandons au gouvernement de revoir l'utilisation de ces programmes et de continuer à en faire la promotion dans la RGTH.

De nombreux syndicats soulignent également que les travailleurs eux-mêmes ont besoin de plus de soutien. Ce soutien est particulièrement important pour les travailleurs spécialisés qui doivent parcourir jusqu'à 200 kilomètres par jour, aller-retour, simplement pour se rendre aux sites du centre-ville de Toronto et de Hamilton. Bien que certains métiers aient négocié des dispositions relatives aux déplacements qui prévoient une compensation financière pour les déplacements, une meilleure compréhension des coûts et des restrictions imposés à la main-d'œuvre permettrait de trouver des solutions efficaces. Bon nombre de ces coûts sont propres aux métiers spécialisés de la construction, car les travailleurs ne sont pas dans une situation de travail conventionnelle.

Les emplois dans l'industrie de la construction sont basés sur des projets. Un travailleur peut donc être envoyé sur de nombreux chantiers différents tout au long de l'année. Il ne travaille pas dans le même bureau tous les jours; il peut être appelé à travailler partout. Des solutions comme des déductions fiscales pour le kilométrage ou les frais de stationnement accordés aux travailleurs permettraient de réduire considérablement les coûts associés au transport et augmenteraient ainsi le bassin de main-d'œuvre et la mobilité de la main-d'œuvre. Les consultants, les vendeurs, les comptables et les avocats peuvent déduire leurs frais de déplacement et de stationnement. Cette mesure serait également bien accueillie dans l'industrie de la construction. Ce serait aussi un avantage pour les gens de métier non syndiqués, qui n'ont pas toujours le même soutien que les travailleurs syndiqués.

La recherche est au cœur de la mission de l'OCS. En terminant, je souhaite vous présenter un résumé de certaines de nos études actuelles. L'OCS travaille actuellement sur une étude sur la démographie et la diversité. Nous en sommes à la cinquième année de notre étude longitudinale sur les apprentis. Nous mettons actuellement à jour notre étude sur les investissements et la formation des syndicats et de celle sur l'économie clandestine. Nous nous ferons un plaisir de fournir ces rapports au Comité et de répondre à toutes les demandes de recherche concernant le marché du travail en Ontario.

Merci encore de m'avoir permis de faire cet exposé sur cet enjeu important.

• (1120)

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous accueillons maintenant Rosemarie Powell, directrice générale du Toronto Community Benefits Network.

Vous avez les 10 prochaines minutes.

**Mme Rosemarie Powell (directrice générale, Toronto Community Benefits Network):** Merci, monsieur le président.

Je remercie le Comité de m'avoir invitée à témoigner. C'est avec plaisir que je donne suite à cette invitation.

Je représente le Toronto Community Benefits Network, une organisation en croissance qui compte déjà une centaine de membres, une coalition d'organismes communautaires, de groupes populaires et d'entreprises à vocation sociale, de syndicats, de centres de formation dans les métiers de la construction et d'organismes de développement de la main-d'œuvre. Neuf des plus grands centres syndicaux de formation sont membres de TCBN.

Nous négocions des ententes afin d'obtenir des retombées locales des grands projets d'infrastructure et, ensemble, en tant que coalition et avec nos partenaires et les principaux intervenants, nous réussissons à exercer une action collective.

À l'automne de 2017, TCBN a entrepris une analyse du marché du travail, financée par le gouvernement de l'Ontario, afin de définir des stratégies susceptibles de répondre aux besoins, tant des employeurs que des employés, de développement de la main-d'œuvre dans les secteurs soutenant l'accès des groupes sous-représentés aux métiers, aux emplois et aux possibilités de marchés d'approvisionnement dans l'industrie de la construction.

Notre analyse comportait un programme de recherche primaire et de recherche secondaire. Tout d'abord, une analyse de la conjoncture et un examen des documents ont été entrepris en vue de donner des assises à notre recherche et d'en apprendre davantage sur les tendances, les perspectives, les défis, les pratiques exemplaires et les données contextuelles afin de pouvoir interpréter les besoins de l'industrie dans ce domaine.

Comme vous le savez, l'industrie de la construction est en plein essor, alimentée en grande partie par les centaines de milliards de dollars d'investissements publics dans des projets d'infrastructure prévus au cours des 10 à 12 prochaines années. L'industrie est l'un des plus importants employeurs au Canada. Le secteur syndiqué de la construction offre des emplois bien rémunérés, comprenant avantages sociaux et régimes de pensions.

Les chercheurs ont décrit ce secteur comme l'un des domaines les plus complexes et problématiques au niveau de la gestion des ressources humaines. L'organisation des chantiers de construction, l'impartition, la sous-traitance et le démarrage d'entreprises souples font en sorte que la relation d'emploi se caractérise par la séparation, les conflits, l'informalité et la résistance aux changements. Des obstacles structurels et culturels à l'égalité, à la diversité, à l'inclusion et à l'équilibre travail-vie personnelle existent dans le secteur, ce qui mène à des cultures discriminatoires, à des processus d'approvisionnement désuets et à des réseaux informels.

Une fois terminée l'analyse de la conjoncture, TCBN a mené d'autres recherches.

Toutes les données recueillies par TCBN au cours du processus de consultation confirment qu'il y a effectivement une pénurie de compétences dans l'industrie de la construction. Cette pénurie a été constatée à tous les niveaux de l'industrie, depuis les postes d'apprenti de premier échelon jusqu'à ceux de gestion de projet.

Nous avons formulé sept recommandations fondées sur cette recherche, que j'ai jointes au document qui vous a été remis.

Les divers groupes minoritaires, depuis toujours sous-représentés dans l'industrie de la construction, constituent un bassin de main-d'oeuvre inexploité qui pourrait répondre à cette pénurie. La proportion des minorités visibles est de 51 % à Toronto, de 32 % en Ontario et de 22 % au Canada, le double de ce qu'elle était — 11 % — il y a une vingtaine d'années, en 1996.

Dans notre société, les femmes représentent au moins 50 % de la main-d'oeuvre possible. Toutefois, cette réalité n'est pas reflétée dans l'industrie. Dans son rapport préconisant la modernisation du régime d'apprentissage, le gouvernement de l'Ontario a signalé que, parmi les personnes inscrites à l'Ordre des métiers de l'Ontario, seulement 4,4 % sont des femmes, 1,9 % des Autochtones et 1,2 % des apprentis racialisés.

Notre recherche s'est fondée sur les travaux réalisés par TCBN au cours des deux dernières années pour soutenir la mise en place d'un cadre assurant des retombées locales pour le projet de construction Eglinton Crosstown.

Le cadre de négociation des retombées locales est devenu un processus visant délibérément à résoudre les problèmes de sous-représentation dans les métiers. Il exige du maître d'oeuvre d'un projet, surtout s'il est financé à même les deniers publics, qu'il ait recours au bassin de main-d'oeuvre local.

• (1125)

Le projet de train léger sur rail Eglinton Crosstown, qui traverse de nombreux quartiers économiquement faibles et prioritaires de Toronto, a pour visée d'embaucher des apprentis et compagnons issus de groupes historiquement défavorisés pour effectuer 10 % de toutes les heures de travail dans le cadre du projet. Cet objectif a été négocié avec notre coalition pour les retombées locales.

Les partenaires qui ont négocié avec le groupe de travail sur les retombées locales de Metrolinx ont conçu et mis en oeuvre des mécanismes de sensibilisation, de soutien et de surveillance pour suivre les progrès des membres des collectivités locales le long du parcours et pour repérer et surmonter les difficultés qui se présentent. Ayant relevé les défis de la mise en place d'un tel système, TCBN et ses partenaires savent maintenant que tous les secteurs concernés ont besoin de mieux comprendre leurs rôles stratégiques et d'acquérir des connaissances, des compétences et des ressources pour réaliser ce qui est, pour l'essentiel, une stratégie de développement de la main-d'oeuvre dans le secteur de la construction.

Le projet Eglinton Crosstown commence à donner de bons résultats, avec plus de 100 apprentis et 150 travailleurs professionnels, administratifs et techniques embauchés à ce jour. Il n'a pas atteint l'objectif visé de 10 %, mais il nous reste du temps et nous sommes en train d'élaborer des mécanismes pour y arriver, ce que le processus de négociation sur les retombées locales nous permet de faire.

Nous célébrons les réalisations de chacun. Nous sommes fiers, par exemple, de raconter l'histoire d'Ahmed, un jeune Somalien de Mount Dennis qui s'est montré intéressé à faire l'apprentissage d'un métier après avoir entendu parler du programme des retombées locales. Il a communiqué avec Chris, de la section locale 27 du syndicat des charpentiers, pour qui le mentorat était la clé de la réussite pour un apprenti comme Ahmed.

Maintenant à son troisième stage, Ahmed est le premier d'une centaine d'apprentis embauchés dans le cadre du projet Eglinton Crosstown à la faveur du programme de retombées locales. Ahmed sera bientôt un mentor dans le programme NextGen Builders de TCBN. Il va devenir compagnon. Ce programme a été élaboré en partenariat avec le caucus afro-américain canadien de l'UIJAN. C'est

en travaillant avec l'industrie que nous réussissons à exercer une action collective.

Fait intéressant, en tant que nouvel arrivant au Canada, Ahmed n'était pas admissible au programme Ontario au travail et n'avait pas accès à un grand nombre des aides offertes par les organismes fédéraux, provinciaux ou municipaux permettant d'accéder à des services d'emploi ou à une formation préalable à l'apprentissage. Son arrivée dans les métiers a été inutilement chaotique et difficile.

Cet exemple montre la nécessité pour le gouvernement de réduire les critères artificiels d'admissibilité et les fardeaux inhérents au système actuel pour les nouveaux arrivants en quête d'emploi.

Fait tout aussi important, le Canada a déjà investi beaucoup pour accueillir des générations d'immigrants dans notre pays. Les immigrants de première et de deuxième génération, dont beaucoup sont maintenant des citoyens, demeurent sous-représentés et marginalisés sur le marché du travail. Il nous faut nous attaquer à cette situation.

En conclusion, TCBN appuie cette étude sur les pénuries de main-d'oeuvre afin de déterminer les besoins des entrepreneurs à la recherche de travailleurs qualifiés dans le bassin de main-d'oeuvre local. Nous ajoutons que cette étude doit faire entrer en ligne de compte des critères d'équité, de diversité et d'égalité des sexes.

De plus, nous recommandons la création d'un comité de la diversité, composé de hauts responsables provinciaux et de spécialistes du domaine de la construction et des questions de développement de la main-d'oeuvre, de diversité et d'inclusion, ainsi que de personnes ayant une réelle expérience dans l'industrie. Il est très important de rencontrer les gens qui s'occupent des problèmes sur le terrain.

Ce comité aurait pour objectif à long terme de veiller à ce que tous les chantiers de construction de projets bénéficiant d'un financement étatique disposent des connaissances, des compétences et des ressources nécessaires et qu'ils adoptent des pratiques de diversité et d'inclusion au moins égales aux pratiques exemplaires locales et mondiales applicables aux chantiers de construction ou à d'autres lieux de travail.

L'étude fera fond sur le leadership acquis par le Canada dans le programme d'infrastructure Investir dans le Canada, que vous connaissez tous, j'en suis sûre, et qui constitue, pour le gouvernement fédéral, un bon point de départ pour élaborer des normes auxquelles l'industrie peut adhérer et commencer à innover afin d'accélérer le changement systémique.

Le programme établit les critères de déclaration des retombées locales sur le plan de l'emploi qui résultent des projets d'infrastructure qui reçoivent du financement du programme.

Pour le gouvernement, il s'agira d'obtenir prochainement l'adoption du projet de loi C-344 par le Sénat. S'il est adopté, les entrepreneurs seront tenus de faire état des retombées locales à la collectivité concernée. Par conséquent, les entrepreneurs chargés de projets d'infrastructure fédéraux devront recourir sans tarder au bassin de main-d'oeuvre local et accorder la priorité à l'embauche de groupes sous-représentés. Les leaders de l'industrie en matière de diversité et d'inclusion nous préviennent également qu'une véritable inclusion suppose des étapes et des processus, ce qui nécessite du temps et de la persévérance.

•(1130)

Une fois le projet de loi adopté, la prochaine étape consistera à investir de façon plus stratégique dans la formation et l'éducation des nouveaux arrivants et des groupes sous-représentés au sujet des possibilités qui leur sont offertes et de la façon d'y avoir accès. Il faut investir pour augmenter le nombre de programmes de préapprentissage.

Il s'agit d'une occasion pour les groupes sous-représentés de se faire connaître, puisqu'ils n'ont pas d'expérience dans l'industrie ni de porte d'entrée. En règle générale, les membres de ces groupes n'ont pas de mère, de père, de frère ou d'oncle dans l'industrie. À l'heure actuelle, c'est par la filière familiale que l'industrie recrute ses travailleurs.

Un point est à démystifier. Les groupes sous-représentés demandent des emplois et des débouchés dans l'industrie. À lui seul, TCBN compte dans sa base de données plus de 600 personnes qui ont exprimé un intérêt pour les emplois et les ouvertures créés grâce aux retombées locales. Nos partenaires du vaste réseau d'agences de services d'emploi de Toronto confirmeront également qu'ils ont des listes d'attente.

La plupart des groupes traditionnellement sous-représentés dans les métiers ont des taux de chômage élevés dans les collectivités locales, parfois le double ou le triple de la moyenne nationale. Nous le constatons à TCBN et nous y voyons une situation des plus prometteuses: une main-d'oeuvre inexploitée à laquelle on peut faire appel. Nous devons leur ouvrir les portes.

Il y a plus de 80 ans, la Deuxième Guerre mondiale ayant créé une pénurie de main-d'oeuvre dans les professions à prédominance masculine, le Canada n'a pas eu de difficulté à attirer rapidement des femmes dans des emplois non traditionnels. Il a fallu environ cinq ans pour élaborer et mettre en oeuvre la stratégie nécessaire, et c'était en temps de guerre. Dans l'industrie de la construction, nous disposons de 10 à 12 ans.

Nous savons que les investissements ont été décidés. Nous avons maintenant l'occasion de faire preuve de leadership en offrant les mesures appropriées d'incitation et de soutien pour attirer les femmes, les personnes racialisées et les immigrants dans les métiers.

Je vous remercie de votre attention.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à la période de questions. Monsieur Barlow, vous avez la parole.

**M. John Barlow (Foothills, PCC):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie tous de vous être déplacés aujourd'hui. Vous nous avez donné matière à réflexion. J'aime que les témoins nous adressent des recommandations pour régler certains des problèmes auxquels nous sommes confrontés.

Monsieur Bronk, vous avez mentionné deux ou trois points qui ont retenu mon attention.

D'abord, vous avez mentionné les obstacles auxquels se heurtent ceux qui s'intéressent aux métiers spécialisés en voulant accéder aux programmes d'apprentissage offerts. Cela a attiré mon attention. Je sais que lorsque nous étions au gouvernement, nous avons fait une étude qui a montré que plus de la moitié des gens inscrits aux programmes d'apprentissage, pour une raison ou une autre, abandonnent en cours de route. Pour tenter de régler ce problème, nous avons mis en place le programme de prêts aux apprentis. Il y a

aussi d'autres programmes: la Subvention incitative aux apprentis, la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti.

Comment se fait-il que les gens ne sachent pas que ces programmes soient disponibles? Y a-t-il quelque chose que nous devrions faire pour mieux faire connaître l'existence de ces programmes? Quelle serait votre recommandation à cet égard?

**M. Robert Bronk:** C'est effectivement un problème.

Dans mon rôle précédent, j'étais directeur de la formation pour le syndicat des peintres et j'ai travaillé directement avec des apprentis. Il s'agit d'un manque de sensibilisation. Ils ne sont pas au courant du programme de prêts. Ils ne sont pas au courant de la Subvention à l'achèvement de la formation. Je leur disais qu'ils laissaient de l'argent sur la table.

Parce que le versement des subventions se fait par année civile, ils oublient. Voici comment cela se passe: après qu'ils ont terminé, disons leur première année d'apprentissage — 12 mois — et qu'ils ont fait le premier bloc, nous envoyons une attestation au MFCU. Le MFCU doit leur envoyer une lettre, puis s'adresser au gouvernement fédéral pour obtenir le montant prévu.

Le problème, c'est que beaucoup de travailleurs se déplacent souvent. Lorsqu'ils reçoivent la lettre, ils l'oublient. Ou l'adresse n'est plus bonne. Ils oublient de faire le changement d'adresse. J'aimerais savoir combien de personnes avaient droit à ces subventions et combien les ont effectivement obtenues. Il y a un certain décalage entre le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial. Ils n'en profitent pas. Ils ne sont pas au courant.

Ce sont des choses qui se produisent après qu'ils ont terminé le programme. Le problème, c'est qu'ils ont besoin de ce soutien pendant qu'ils sont à l'école...

•(1135)

**M. John Barlow:** D'accord.

**M. Robert Bronk:** ... et non pas après leur départ.

Ce sont de bons programmes. Sur un plan anecdotique, si vous parlez aux employeurs, vous constaterez qu'ils ne savent probablement pas qu'ils aient droit à 1 000 \$ lorsque l'un de leurs apprentis obtient son certificat de qualification. Je serais curieux de savoir ce qui se passe à cet égard également.

Le problème, c'est la sensibilisation.

**M. John Barlow:** Oui.

**M. Robert Bronk:** C'est un problème de sensibilisation aux différentes possibilités de métiers. Il y a 24 différents métiers; les gens en connaissent cinq. Ils connaissent les plombiers, les électriciens, les charpentiers, les peintres, mais pas les autres.

**M. John Barlow:** En effet.

**M. Robert Bronk:** De plus, les enseignants ne les connaissent pas, comme d'ailleurs les orienteurs et les parents.

Comment alors peut-on demander à quelqu'un d'examiner ces options de carrière? Dans certains métiers, il y a des emplois très bien rémunérés, dans les six chiffres, qui offrent un bon régime de retraite, et où la demande à l'embauche est très forte.

C'est le cas des grutiers. Il y a plus de 100 grues à Toronto à l'heure actuelle. Seattle vient au deuxième rang en Amérique du Nord, avec 60. Un grutier gagne plus de 100 000 \$. C'est un emploi bien rémunéré.

**M. John Barlow:** C'était comme cela à Calgary, il n'y a pas si longtemps.



**Des députés:** Oh, oh!

**M. Robert Bronk:** Encore une fois, c'est une question de sensibilisation, et parfois, c'est une question de complexité, d'une certaine lourdeur bureaucratique. Il y a tellement d'étapes à franchir pour obtenir l'aide financière à l'apprentissage qu'elle finit par se perdre.

**M. John Barlow:** Il serait intéressant de connaître, et peut-être pourrions-nous trouver ce renseignement, le nombre de personnes qui y ont effectivement eu accès...

**M. Robert Bronk:** ... oui, combien auraient pu obtenir cette aide et combien l'ont obtenue.

**M. John Barlow:** Je comprends cela.

L'autre question que j'allais vous poser, et je pense que la plupart d'entre vous en ont parlé, c'est qu'il ne fait aucun doute qu'il y a une sous-évaluation de ces options de carrière. J'ai mentionné l'autre jour qu'il y a une école secondaire d'instruction mixte dans ma circonscription. Des programmes comme Compétences Canada, par exemple, ont connu beaucoup de succès, mais on envisage en fait de fermer tout le volet d'enseignement des métiers à cette école, ce qui me laisse bouche bée. Nous avons eu un groupe d'élèves qui avait lancé un programme de robotique à l'école, et Compétences Canada... Ils ont réussi à se tailler une place pour participer au Mondial des métiers, mais ils n'ont reçu aucun soutien pour y aller, malgré la présence d'entreprises mondiales qui profitaient de cette compétition pour recruter.

Je ne connais pas très bien le programme Future Building, mais j'ai trouvé intéressante la citation que vous avez faite, à savoir que les gens pensent que, dans les métiers, il faut se résigner à travailler avec des outils à main pendant 30 ans, ce qui n'est pas le cas.

Qu'est-ce qu'il nous manque pour promouvoir ces programmes? Je crois que vous en avez parlé. Le problème n'est pas limité à l'école secondaire. Nous devons en parler au niveau élémentaire afin que les enseignants et les orienteurs comprennent les possibilités de carrière dans les métiers et les salaires qui s'y rattachent.

Je suppose que nous devons travailler avec les provinces à cet égard, mais y a-t-il des programmes ou des initiatives que nous pourrions mettre en oeuvre pour les faire bien connaître à ce niveau également?

**M. Robert Bronk:** Dans des expositions comme Future Building — je prêche pour ma paroisse, bien sûr —, nous avons une vingtaine de syndicats participants qui installent des kiosques à interaction tactile où les enfants viennent explorer les métiers.

La réalité virtuelle est devenue un outil de formation important. Les enfants peuvent souder à l'aide d'un soudeur virtuel. Ils peuvent peindre, non pas au pinceau et au rouleau, mais au pistolet. Ils peuvent monter dans un Genie. C'est en réalité virtuelle qu'ils montent dans le Genie et travaillent. Ces outils de formation aident les vrais apprentis à apprendre par le truchement de la réalité virtuelle. C'est plus sûr et c'est mieux. Comme les pilotes d'avion. Ils s'entraînent en mode de réalité virtuelle et sont alors beaucoup plus susceptibles de bien réussir dans le monde réel. Nous les exposons aux outils utilisés dans le métier.

Dans ces kiosques, nous affectons de jeunes apprentis afin d'amoinrir autant que possible l'écart d'âge avec les enfants. Ceux-ci n'hésitent pas à poser des questions: « Qu'est-ce que vous avez fait? Quelles étaient les difficultés? Pourquoi aimez-vous ce métier? » Il y a beaucoup d'interaction. Voilà le genre d'approche qui a une véritable résonance et qui modifie les attitudes. Les sondages que nous faisons auprès des gens à leur arrivée et à leur départ révèlent

un changement radical. En partant, ils disent: « Oh, je ne savais rien de ça. »

De nos jours, les enfants adorent tout ce qu'il y a de cool dans l'électronique et la haute technologie. Eh bien, laissez-moi vous dire, si vous voyez ce que ROM a fait avec le verre et l'équipement de haute technologie... Le coût total des stations est d'environ 15 000 \$. De nos jours, les gens doivent s'entraîner avec cet équipement et l'utiliser pour construire des choses. On n'en est plus au marteau et à la perceuse; c'est devenu de la haute technologie et c'est moins salissant que le travail sur le chantier.

C'est ce que j'ai dit: il n'est pas nécessaire de se résigner à travailler avec des outils à main pendant 30 ans.

Une fois devenu compagnon, vous pouvez devenir entrepreneur. Vous pouvez suivre des cours de gestion de projet et d'estimation et démarrer votre propre entreprise, ou vous pouvez travailler pour une autre entreprise et être un estimateur ou...

Il n'est plus nécessaire de passer 40 ans sur les chantiers. Vous pouvez y être si vous le voulez, mais il y a de nombreux autres débouchés d'emploi pour les gens de métier spécialisés et, une fois que vous êtes compagnon, que vous avez votre certificat de qualification, vous pouvez vous orienter vers des activités plus étendues et plus intéressantes.

• (1140)

**M. John Barlow:** Les jeunes ne le savent pas, tout simplement.

**M. Robert Bronk:** Ils ne le savent pas et leurs parents non plus. Ils pensent que Johnny ou Jane va devoir travailler au marteau pendant les 40 prochaines années, hiver compris, et disent: « Non, ce n'est pas pour toi. » Quant aux jeunes, ils n'entrevoient pas la possibilité de devenir le patron et de lancer leur propre entreprise.

**Le président:** Merci beaucoup.

La parole est maintenant à M. Long.

**M. Wayne Long (Saint John—Rothsay, Lib.):** Je vous remercie, monsieur le président.

Chers collègues, bonjour. Je salue également nos témoins. Vous avez fait d'excellents exposés.

Je vais céder la majeure partie de mon temps de parole au secrétaire parlementaire, M. Vaughan, mais auparavant, j'ai une petite question pour vous, monsieur Bronk.

Vous arrive-t-il parfois de percevoir de la résistance, dans certains métiers, à l'endroit de la formation en apprentissage?

Je représente Saint John—Rothsay, une circonscription très industrielle. L'un des problèmes que je constate parfois, c'est la résistance à embaucher des apprentis parce que les gens de métier ont peur qu'ils leur prennent leurs emplois, ce qui est presque l'inverse de la réalité.

Percevez-vous de la résistance ici?

**M. Robert Bronk:** Vous voulez dire que les travailleurs plus anciens ne veulent pas voir...

**M. Wayne Long:** Oui.

**M. Robert Bronk:** Vous savez quoi? C'est vraiment une vision étroite de la situation, parce qu'en réalité, les nouveaux employés contribuent à la caisse de retraite.

**M. Wayne Long:** Mais percevez-vous cela?

**M. Robert Bronk:** Très peu. Très peu.

**M. Wayne Long:** Je vous remercie.

Je cède maintenant le reste de mon temps à M. Vaughan.

**M. Adam Vaughan (Spadina—Fort York, Lib.):** Je vais poursuivre dans le même ordre d'idées, étant donné que les ententes sur les retombées locales ont été extraordinairement efficaces pour contrer le chômage chez les jeunes à Toronto. Dans ma circonscription, le projet de revitalisation du parc Alexandra, qui comprend la construction de 600 nouveaux logements sociaux, a permis de recruter 70 jeunes dans les divers métiers à un moment où l'autre du projet.

La principale plainte que nous entendons, c'est que même si les dirigeants syndicaux sont très favorables à l'apprentissage ainsi qu'aux ententes sur les retombées locales, lorsque des jeunes travaillent sur le chantier, les syndiqués de la base ont l'impression de faire du gardiennage d'enfants et rendent parfois la vie très difficile à ces jeunes. Que faut-il faire pour inciter les syndiqués à emboîter le pas à leurs dirigeants, qui ont affiché une solide détermination à cet égard, afin que le milieu de travail soit sécuritaire pour la main-d'oeuvre diversifiée, en particulier pour les jeunes?

**Mme Rosemarie Powell:** En plus des consultations que nous avons menées, nous avons entrepris, grâce aux fonds du gouvernement de l'Ontario, un travail de recherche et développement pour examiner les problèmes auxquels se heurtent les groupes sous-représentés, non seulement en ce qui concerne l'accès aux métiers, mais également pour connaître leur expérience et savoir, se sentent bienvenus et s'ils arrivent à apprendre, à se perfectionner et à s'épanouir au travail. Dans le cadre de ce projet, nous avons reçu beaucoup de commentaires négatifs concernant les expériences vécues et aussi certains problèmes que vous avez soulevés.

Une solution vraiment intéressante a été proposée pour régler ces problèmes. De toute évidence, nous parlons d'une communauté, d'un partenariat entre les syndicats et l'industrie. Nous essayons donc de trouver des solutions pour régler le problème. Il est apparu que le mentorat répondait à un réel besoin et c'est pourquoi nous avons lancé le programme NextGen Builders, en particulier pour les jeunes Noirs. Nous sommes en train d'étendre ce programme aux femmes. Incidemment, nous avons obtenu un financement du fédéral pour cela et nous vous en remercions. Le but du programme est de jumeler un travailleur d'un groupe sous-représenté à un compagnon qui le soutient et l'encadre d'une manière structurée...

**M. Adam Vaughan:** Comme vous l'avez mentionné, il est facile de soutenir un neveu, mais il est beaucoup plus difficile de soutenir une personne qu'on ne connaît pas.

**Mme Rosemarie Powell:** Tout à fait, et nous collaborons avec les syndicats à cet égard. Nous venons juste de commencer. À ce jour, nous avons 35 mentorés et plus de 25 mentors, soit des compagnons de différents syndicats qui ont manifesté leur intérêt et se sont inscrits au programme. Ces chiffres devraient augmenter.

**M. Adam Vaughan:** Je suppose que les ententes sur les retombées locales jouent un rôle essentiel pour faire en sorte que l'aide soit directement dirigée vers les collectivités qui offrent des possibilités d'emploi.

**Mme Rosemarie Powell:** Absolument.

**M. Adam Vaughan:** En ce qui concerne les syndicats, votre groupe a fait un excellent travail, mais d'après ce que nous a dit le député de Hamilton, certains syndicats ne connaissent pas de pénuries de main-d'oeuvre ou de personnel, tandis que d'autres ont de très graves pénuries. Puisqu'il faut beaucoup de temps pour former des travailleurs hautement qualifiés — l'apprentissage ne suffit pas à répondre aux besoins rapidement ni à court terme —, ne devrions-nous pas réévaluer nos stratégies d'immigration afin d'établir nos priorités en temps réel et de faire venir les personnes

hautement qualifiées dont nous avons besoin et les intégrer au marché du travail à titre de citoyens et résidents permanents? N'est-ce pas impératif si nous voulons répondre aux besoins immédiats et remédier aux pénuries de main-d'oeuvre?

• (1145)

**M. Robert Bronk:** C'est une question complexe. D'après notre expérience, les gens de métier qualifiés ne sont pas très nombreux à immigrer au Canada. La plupart des immigrants proviennent de pays qui n'ont pas de programme structuré d'apprentissage. Nous n'accueillons pas d'immigrants de l'Allemagne, où le programme d'apprentissage est probablement plus avancé qu'au Canada. Nous ne voyons pas déferler de vagues d'immigrants de l'Allemagne ni de pays dotés de ce genre de programme. Les immigrants proviennent surtout de pays affichant des niveaux de scolarité inférieurs aux nôtres. Je ne suis donc pas convaincu que ce soit une solution. Il se peut que des immigrants souhaitent venir au Canada et travailler dans les métiers de la construction, mais je ne crois pas qu'il y ait beaucoup de gens de métiers qualifiés qui attendent de venir au Canada.

**M. Adam Vaughan:** Serait-il plus facile d'intégrer à ce processus des gens qui ont de l'expérience dans le domaine de la construction au lieu de partir de zéro?

**M. Robert Bronk:** Certainement.

**M. Adam Vaughan:** Si vous ciblez la soudure, par exemple, il existe de toute évidence différentes catégories de soudeurs. Il serait alors beaucoup plus facile de faire venir des gens ayant une expérience de base en soudure et de les former au lieu d'essayer de trouver des personnes qui n'ont aucune expérience dans ce domaine.

**M. Robert Bronk:** C'est tout à fait vrai. C'est compliqué. Avec les immigrants, il y a beaucoup d'éléments culturels qui entrent en jeu. Tout dépend de leur pays d'origine. Dans de nombreux pays, les métiers de construction sont bien souvent les moins bien payés où se retrouve une main-d'oeuvre non qualifiée et sans instruction. Lorsqu'ils viennent au Canada, les immigrants ne veulent pas que leurs enfants travaillent dans le secteur de la construction. Ils ne se rendent pas compte que pour devenir électricien, vous devez avoir terminé le cours de physique et de mathématiques de 12<sup>e</sup> année et avoir atteint un niveau universitaire. Ils ne comprennent pas cela. C'est une question de culture. Les parents ne comprennent pas que vous ne pouvez pas être le cancre de classe pour exercer ces métiers, que vous ne pouvez pas travailler en menuiserie sans avoir suivi une formation...

**M. Adam Vaughan:** Ils devraient se lancer en politique.

**Des voix:** Oh, oh.

**M. Robert Bronk:** Oui.

**Mme Rosemarie Powell:** Puis-je ajouter quelque chose?

**Une voix:** Oui, je vous prie.

**Mme Rosemarie Powell:** Merci beaucoup.

Je vous signale que, comme je l'ai mentionné dans mon exposé, le pourcentage de personnes racialisées inscrites à l'Ordre des métiers de l'Ontario est de 1,2 %. Je dis bien « inscrites ».

Ici même à Toronto et à Hamilton, il y a des tas de gens qui travaillent au noir dans le secteur de la construction. Ce sont des travailleurs d'expérience. Nous avons beaucoup de petites entreprises. Il y a énormément de sous-traitants dans ce secteur. Beaucoup de sous-traitants et d'entrepreneurs de groupes minoritaires pourraient, s'ils connaissaient les avantages de la syndicalisation ou de l'inscription de leurs apprentis à l'Ordre des métiers de l'Ontario... Nous disposerions d'un bassin de travailleurs plus qualifiés dès maintenant avec tous les gens actuellement disponibles dans nos localités.

**M. Adam Vaughan:** Nous avons constaté un autre problème sur un chantier de construction de logements sociaux qui relève du SCFP... Une entreprise sociale a commencé à changer les toilettes à haut débit pour des toilettes à faible débit dans le quartier.

**Mme Rosemarie Powell:** Vous parlez de Building Up.

**M. Adam Vaughan:** Cette entreprise a été expulsée du chantier de construction par une section locale du SCFP parce qu'elle prenait la place de... On disait qu'elle volait le travail de la main-d'oeuvre syndiquée et qu'elle baissait les salaires en embauchant des débutants.

Que devons-nous faire pour protéger les travailleurs syndiqués, tout en créant des possibilités de participation au marché du travail alors que ceux-là mêmes qui militent pour la justice sociale s'y opposent dès qu'elle fait son apparition sur le chantier?

**M. Robert Bronk:** Je suis curieux de savoir pourquoi le SCFP fait cela parce que ce n'est pas un syndicat du secteur de la construction. C'est un syndicat de la fonction publique. Ses membres ne devraient pas faire ce travail.

**Le président:** Désolé, mais je dois vous interrompre. Nous avons largement dépassé notre temps.

Monsieur Duvall, je vous prie.

**M. Scott Duvall (Hamilton Mountain, NPD):** Merci à tous les témoins d'être venus.

Monsieur Bronk, vous avez glissé un mot sur les pays européens et le peu de travailleurs qualifiés. D'après le directeur régional du syndicat des charpentiers de l'Ouest ontarien, son syndicat s'est rendu dans de nombreux pays européens, dont l'Écosse, le Portugal, l'Italie et l'Irlande où des gens de métier qualifiés sont prêts à venir au Canada. Ils souhaitent immigrer au Canada. Ils veulent venir ici.

• (1150)

**M. Robert Bronk:** C'est exact.

**M. Scott Duvall:** Malheureusement, les lois fédérales actuelles ne leur donnent pas la possibilité d'immigrer au Canada de façon permanente.

Ils sont nombreux à vouloir venir ici. C'est très difficile d'immigrer ou de faire venir les familles au bout de quelques années.

Selon vous, devrions-nous envisager de modifier la loi pour que cela soit possible?

**M. Robert Bronk:** Pour être franc, je pense que nous devons d'abord recourir à des programmes comme les ententes sur les retombées locales et chercher à... Il existe un bassin de main-d'oeuvre qui n'est pas encore exploité ou qui commence tout juste à l'être.

Oui, je pense que cela pourrait faire partie de la solution, mais il existe, à mon avis, tout un segment de la population canadienne qui souhaiterait intégrer la classe moyenne grâce à ces emplois hautement spécialisés et bien rémunérés.

Pour répondre à votre question, nous devrions explorer cette solution, tout en cherchant à faire venir au Canada des personnes qui possèdent déjà les compétences.

**M. Scott Duvall:** Cela m'amène à la prochaine question.

Si j'ai bien compris, nous avons beaucoup de travailleurs qualifiés qui ne sont pas utilisés parce que certaines entreprises ne versent pas des salaires équitables. Il y a un écart entre les salaires.

Même pour la formation en apprentissage, les syndicats affichent un meilleur taux de réussite que les entreprises non syndiquées, à cause de l'important écart salarial. Les salaires peuvent varier entre 19 et 44 \$ d'une région à l'autre. Où allez-vous trouver un électricien qualifié qui acceptera de travailler pour 19 \$ l'heure? Vous n'en trouverez pas.

**M. Robert Bronk:** Il faut faire une distinction entre les métiers à accréditation obligatoire, comme les électriciens, et les métiers à accréditation volontaire — je n'aime pas ce mot — ou non obligatoire. Pour exercer un métier à accréditation non obligatoire, je n'ai qu'à enfiler une salopette blanche, me rendre à la quincaillerie avec ma fourgonnette pour acheter de la peinture et me voilà peintre.

Si vous n'allez jamais vous inscrire comme apprenti dans un centre de formation, êtes-vous vraiment un travailleur qualifié? En fait, travailler dans ce créneau, ce n'est pas comme si vous alliez au collège ou à l'université pour obtenir un certificat ou un diplôme, le titre de compagnon. Votre niveau de compétence augmentera au fur et à mesure que vous prenez de l'expérience, mais au bout du compte, serez-vous vraiment un travailleur qualifié? Vous ne connaissez pas toutes les facettes du métier. Si vous travaillez pour un entrepreneur qui ne fait qu'une petite partie des travaux, c'est tout ce que vous saurez faire. Vous n'êtes pas un compagnon, parce que vous ne connaissez pas toutes les facettes du métier. Peut-on vraiment dire que vous êtes un travailleur spécialisé? Vous travaillez dans les métiers, mais peut-on dire que vous êtes une personne de métier spécialisée?

Je dirais que le secteur syndical a davantage incité ses membres à suivre cette formation. Voici quelques chiffres. En Ontario, 40 millions de dollars sont investis annuellement dans des programmes d'apprentissage spécialisés et de formation en matière de santé et de sécurité. Cette somme s'ajoute à celle que le gouvernement provincial verse pour la formation en apprentissage. Les syndicats ont beaucoup investi dans le développement des compétences et la santé et la sécurité. Un entrepreneur non syndiqué peut difficilement offrir toutes ces possibilités de formation parce qu'il s'agit de programmes ponctuels. Les syndicats ont créé plus de 95 centres de formation à la grandeur de l'Ontario. Il est donc plus facile pour les travailleurs syndiqués d'acquérir des compétences et de suivre une formation sur la santé et la sécurité, ce qui est très important, et ils y ont davantage recours. Nous voulons que tout le monde soit en sécurité.

**M. Scott Duvall:** Je suis tout à fait d'accord.

Vous avez soulevé un autre point qui, d'après ce que j'entends, est très important. Un grand nombre de gens de métier spécialisés sont parfois inactifs parce qu'il n'y a pas de travail dans leur région. Vous avez [*Inaudible*]...

**M. Robert Bronk:** Oui, la mobilité de la main-d'oeuvre.

**M. Scott Duvall:** ... à Toronto, où la demande est plus forte. Ces gens pourraient se voir offrir du travail à Toronto, là où il y a un besoin, mais ils n'ont pas le droit de demander le remboursement de leurs dépenses. S'ils gagnent 1 000 \$ nets par semaine et qu'ils utilisent la moitié de cette somme pour couvrir leurs dépenses, pourquoi iraient-ils...?

**M. Robert Bronk:** C'est là que le coût de la vie est le plus élevé. Vous ne voyez pas de travailleurs albertains affluer en Ontario, comme au moment de l'effondrement de l'économie albertaine. Le coût de la vie est tellement élevé ici qu'ils n'ont pas les moyens de déménager en Ontario.

**M. Scott Duvall:** C'est vrai.

Selon vous, faudrait-il mettre en place des mesures incitatives leur permettant de déduire une partie de leurs...

**M. Robert Bronk:** J'en parle dans la proposition. Des comptables, des avocats et des vendeurs peuvent le faire. Des résidents de Barrie viennent travailler au centre-ville de Toronto.

Il peut vous en coûter 30 \$ par jour pour stationner votre camion. Vous devez apporter vos outils, votre casque de protection... vous ne pouvez pas simplement emprunter les transports en commun pour venir à Toronto.

**M. Scott Duvall:** À votre avis, est-ce là un enjeu important sur lequel nous devrions nous pencher?

**M. Robert Bronk:** Cela pourrait favoriser la mobilité de la main-d'oeuvre, c'est certain.

• (1155)

**M. Scott Duvall:** Merci.

**Le président:** C'est maintenant à votre tour, monsieur Sangha, je vous en prie.

**M. Ramesh Sangha (Brampton-Centre, Lib.):** Je vous remercie, monsieur le président.

Merci à tous d'être venus aujourd'hui nous donner ces précieux renseignements.

Je représente la circonscription de Brampton-Centre, en périphérie de la région du Grand Toronto. Brampton connaît une grave pénurie de main-d'oeuvre. Dans ma circonscription, les entreprises sont prospères, mais la pénurie de main-d'oeuvre pose un gros problème.

Des résidents sont venus me rencontrer. L'un d'eux est Didar Singh, de la société ASCO. Lui et ses collègues sont venus me voir pour savoir quoi faire pour sauver leur entreprise qui souffre de la pénurie de main-d'oeuvre et de son incapacité à retenir les travailleurs. Ils n'arrivent pas à retenir les employés. Les travailleurs qualifiés ne restent que quelques mois avant de repartir vers des emplois mieux rémunérés. Ils m'ont raconté qu'ils perdaient des clients. Ils embauchent des gens sans expérience ni formation qui ne font pas bien leur travail. Les gens tournent le dos aux emplois offerts par leur entreprise. C'est un problème très frustrant en ce moment.

Il y a un écart. Vous n'en avez pas parlé. Rosemarie Powell a parlé de l'entente sur les retombées locales, le projet de loi C-344. C'est mon projet de loi.

**Mme Rosemarie Powell:** C'est exact.

**M. Ramesh Sangha:** Je sais qu'il sera très bientôt mis en oeuvre. Lorsqu'il deviendra loi, il ne s'appliquera qu'aux investissements fédéraux dans les infrastructures. En ce moment même, nous sommes aux prises avec une grande pénurie de main-d'oeuvre. Selon vous, que faut-il faire pour combler cet écart?

**M. Robert Bronk:** J'ai quelques suggestions à faire dont je n'ai pas encore parlé.

Le gouvernement fédéral a mis en place le programme de prêts ainsi que les subventions à l'achèvement de la formation d'apprenti, mais il gère également beaucoup d'argent destiné au secteur de la construction. S'il offrait un programme de financement, non seulement pour les grands projets d'infrastructure, par exemple, s'il obligeait un entrepreneur à embaucher un nombre minimal d'apprentis... disons 10 %. Ainsi, n'importe quel soumissionnaire devrait présenter un plan prévoyant l'embauche de 10 % d'apprentis.

Dans les métiers à accréditation volontaire, le nombre d'apprentis est souvent faible parce que les apprentis n'ont pas suffisamment d'heures de travail. Ils ne travaillent parfois que 1 500 heures au lieu de 2 000. C'est tellement peu qu'ils se désintéressent de ce travail; ils ont des factures à payer et le coût de la vie est très élevé à Toronto.

Le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial et la ville gèrent beaucoup de fonds destinés à des projets de construction. Si les entrepreneurs devaient satisfaire ce critère pour emporter un contrat, cela permettrait la création d'un bassin d'apprentis. Ils seraient tenus d'embaucher 10 % d'apprentis. Ce bassin serait alimenté et les apprentis gagneraient du galon. Ils auraient un nombre satisfaisant d'heures de travail et ne démissionneraient pas. Ils achèveraient leur apprentissage, deviendraient compagnons et amélioreraient leur sort.

**M. Ramesh Sangha:** Vous avez soulevé la question des travailleurs étrangers temporaires qui arrivent sans qualifications et qui ne peuvent être affectés directement à un emploi. Ils doivent être formés. À votre avis, devrait-on modifier l'actuel système d'immigration afin que ces travailleurs étrangers puissent commencer immédiatement à travailler ou pour qu'il soit possible de sélectionner des travailleurs qualifiés à l'étranger et les faire venir ici?

**M. Robert Bronk:** Le gros problème, c'est la sécurité et la langue. S'il s'agit d'un nouveau chantier de construction, si une foule de corps de métier sont présents et si chacun ignore ce que font les autres, la sécurité devient un énorme problème. Si les ouvriers ne parlent pas l'anglais et ne le comprennent pas, il y a un problème. Voici un exemple.

Le ministère du Travail de l'Ontario a un certain nombre de règlements sur le matériel. Dans de nombreux métiers de la construction, on utilise des élévateurs à ciseaux et des élévateurs Genie. On emploie également des élévateurs pivotants. Pour manoeuvrer ce matériel, il faut avoir réussi un examen écrit et un examen pratique. Celui qui ne comprend pas la langue ne peut pas recevoir la formation voulue pour utiliser ce matériel. Comment peut-on être affecté à un poste et travailler avant d'avoir des compétences linguistiques suffisantes pour réussir les examens? Impossible d'utiliser ce matériel tant qu'on n'a pas une attestation de formation, tant qu'on n'a pas ce feu vert.

La santé et la sécurité sont vraiment importantes. S'il y a des lacunes sur le plan linguistique et si on ne peut pas recevoir cette formation... Rosemarie a fait allusion à l'économie souterraine. Souvent, l'économie souterraine engage ces gens-là et leur donne du travail, mais ils finissent par y perdre la vie. Pas la peine de parler des graves accidents qui font la une des journaux. Bien des fois, les victimes venaient de l'étranger, elles ne parlaient pas anglais, et elles ignoraient qu'elles avaient le droit de refuser un travail dangereux. Ces travailleurs ont été affectés à un travail, le seul qu'ils puissent obtenir, et ils ont fini par y laisser leur vie.

Voilà ce qui arrive quand on fait travailler des gens qui n'ont pas une formation correcte. Et ne parlons même pas de la formation nécessaire à la pratique de métiers spécialisés. Tenons-nous-en à la formation en santé et sécurité. S'ils ne peuvent pas obtenir cette formation et réussir ces examens ou utiliser ce matériel, les conséquences peuvent être terribles.

• (1200)

**M. Ramesh Sangha:** Merci beaucoup.

**Le président:** Bobby Morrissey, je vous en prie.

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

Chose curieuse, l'étude nous apprend que, dans les éléments de base de la formation, il n'y a pas grand-chose de nouveau qui ait été proposé pour fournir une formation propre à combler les pénuries. Si la motion a été présentée, c'est notamment à cause de la menace de pénurie dans certains métiers et du fait que les programmes offerts au Canada, aux niveaux tant provincial que fédéral, n'ont pas tenu compte de cette menace. Depuis des années, les conseillers en orientation dans nos écoles négligent de sensibiliser les jeunes à la valeur des métiers. J'ai une école secondaire polyvalente dans ma région, mais, faute d'inscriptions, on est en train d'y éliminer la formation professionnelle.

Cela aura des répercussions économiques sur notre capacité de réaliser d'importants projets d'infrastructure. Il y a deux aspects à l'immigration que nous accueillons chez nous. Vous avez dit que nous ne recevons pas beaucoup d'immigrants de pays qui offrent des programmes de formation professionnelle très avancés, si bien que nous dépendons des immigrants venus de pays où ils n'ont pas reçu de formation.

Y a-t-il un aspect qui nécessite des efforts accrus, si nous voulons nous attaquer au problème et accueillir des immigrants venant de pays où une formation suffisante ne leur a pas été dispensée? Sur le plan des programmes, comment pouvons-nous nous attaquer au problème et éviter les accidents attribuables à l'absence de formation et à la barrière linguistique?

**M. Robert Bronk:** Il y a déjà des lois en place.

**M. Robert Morrissey:** Les lois sont là...

**M. Robert Bronk:** Les lois sont là. Je demeure convaincu qu'il y a un énorme problème de sensibilisation dans la société canadienne à l'heure actuelle. Vous dites que des programmes de formation sont en train de disparaître en Ontario. Il y a un certain nombre d'années, toutes les formations en atelier ont été abolies, de sorte que les élèves n'y avaient même plus accès, ce qui a également des conséquences à long terme.

Je pense toujours qu'une campagne de sensibilisation... Par exemple, en Allemagne, on ne fait pas de distinction entre les formations professionnelles, collégiales et universitaires. Elles ont toutes le même statut, et voyez à quel point les Allemands réussissent bien.

**M. Robert Morrissey:** L'Allemagne a été citée comme pays modèle il y a 10 ans.

**M. Robert Bronk:** Oui, mais tout le monde approuve, mais rien ne se fait.

**M. Robert Morrissey:** C'est juste.

**M. Robert Bronk:** Il existe bien des pratiques exemplaires. Le hic, c'est qu'il faudrait les adopter.

**M. Robert Morrissey:** Vous avez formulé une bonne recommandation. Évidemment, en ce qui concerne la mobilité à l'intérieur

de notre propre pays, j'entends tout le temps des travailleurs qualifiés me demander pourquoi ils se déplaceraient. Ils ne peuvent pas réclamer... Ils ont droit à une déduction d'impôt uniforme pour emploi — je crois que c'est 1 000 \$ — qui vaut pour tout le monde, mais cela ne suffit pas.

Le Comité va finir par rédiger un rapport qui mettra l'accent sur le Grand Toronto, mais le problème touche toutes les régions du Canada.

• (1205)

**M. Robert Bronk:** Effectivement.

**M. Robert Morrissey:** Il faudra adopter une approche mixte et continuer de sensibiliser notre propre population à la valeur des métiers spécialisés. Nous devons faire mieux que par le passé. En effet, ce n'est pas la première fois que le problème est signalé, mais nous n'avons rien fait pour le régler.

Une partie de la solution réside dans le recrutement à l'étranger pour accroître le bassin de main-d'oeuvre et ainsi atténuer le problème. Comment pouvons-nous mieux nous préparer à intégrer cette main-d'oeuvre avec succès dans le milieu de la construction dès maintenant?

**M. Robert Bronk:** Il existe des programmes de préapprentissage. Les syndicats en offrent déjà. Il y a des programmes en place. Il y a également les cours d'anglais langue seconde. Il se fait déjà beaucoup de choses, mais il faut passer à un niveau supérieur. C'est l'un des problèmes.

De plus, je demeure convaincu que le problème de la sensibilisation dans les écoles secondaires reste entier. Cette sensibilisation ne se fait toujours pas. Les parents de Toronto veulent que leurs enfants aillent à l'Université de Toronto ou à George Brown. Ils se récrient: « Mon Dieu, tu veux être électricien? »

Compétences Ontario ou Compétences Canada avaient une publicité vraiment géniale. On y montrait une Mercedes dont la plaque d'immatriculation disait « Médecin », une Aston Martin dont la plaque annonçait « Avocat », puis une autre voiture haut de gamme dont la plaque indiquait « Plombier ».

Si on tient compte des frais de scolarité à payer pour en arriver là... Je pense que le point d'équilibre est atteint à 50 ans. Si vous lancez dans la carrière de plombier, « vous gagnez de l'argent pendant que vous apprenez le métier ». C'est ce qu'on dit. L'apprenti est rémunéré. Je ne sais pas au juste, mais il doit falloir compter une trentaine d'années avant que la rémunération de l'avocat ou du médecin ne rattrape celle d'un travailleur spécialisé. On a l'impression que ces professions ne sont pas égales.

**M. Robert Morrissey:** Je suis d'accord.

Je voudrais revenir sur une question de mon collègue, M. Long. J'ai rencontré un certain nombre de jeunes inscrits à un programme d'apprentissage. C'était en plomberie. Ils m'ont dit que l'entrepreneur ne voulait pas les réembaucher. Il leur a expliqué: « Vous allez obtenir votre Sceau rouge, puis vous allez partir, lancer votre propre entreprise et me concurrencer. »

**M. Robert Bronk:** C'est une vision à très courte vue.

**M. Robert Morrissey:** Ce genre de chose-là arrive.

**M. Robert Bronk:** Oui, je sais. Il y a des gens comme cela partout, dans tous les secteurs. C'est une façon de voir les choses à très courte vue.

**Le président:** Je suis d'accord.

Monsieur Barlow, je vous en prie.

**M. Robert Bronk:** J'avais autrefois dans mon bas de page de courriel une phrase au sujet des employeurs qui ne veulent pas former leurs travailleurs parce qu'ils craignent qu'ils ne partent. Je paraphrase: si vous ne voulez pas former vos travailleurs et avez peur de les perdre, alors vous savez quoi? Ils risquent de rester. Si vous les gardez, ils seront sans formation. Oui, il y a toujours un risque de perdre des travailleurs, une fois qu'ils sont formés, mais le problème, c'est que, sans formation, ils risquent de rester.

**Le président:** Merci.

Monsieur Barlow, à vous.

**M. John Barlow:** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vais partager mon temps de parole avec M. Diotte.

J'ai une ou deux questions brèves à poser aux représentantes de la FCEI. Je vous remercie d'être parmi nous.

Je n'avais pas l'intention de poser la première question, mais avec tout le respect que je dois à mon collègue, M. Sangha, je m'inquiète de constater que, dans le projet de loi C-344, nous adoptons l'optique des retombées locales, comme si cela allait d'une façon ou d'une autre remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Ce qui nous préoccupe, dans ce projet de loi, c'est qu'il ne fait qu'ajouter aux tracasseries administratives et aux coûts des PME. Il est très ambigu. Le ministre a le choix d'en appliquer les dispositions ou non. Il n'y a aucune définition de la notion de « retombées locales ». Je ne vois là qu'une nouvelle façon de se faire bien voir pour un gouvernement qui ne se soucie pas de l'impact économique sur les PME.

Avez-vous étudié avec vos membres l'incidence qu'un programme de retombées locales aurait sur eux? Simple curiosité.

**Mme Monique Moreau:** Merci de me donner l'occasion de m'exprimer.

Non, nous ne l'avons pas fait cette étude en Ontario, mais nous avons sondé nos membres au sujet d'un projet de loi semblable en Colombie-Britannique. Il y avait très peu d'appui, pour les raisons que vous avez dites. Ajouter des tracasseries administratives pour les entrepreneurs, ou dans les cas où les PME deviennent des sous-traitants, comme Rosemarie l'a dit, ce qui est très courant... Les entreprises sont toujours tenues de se conformer et de remplir les formalités, et cela finit par devenir lourd.

**M. John Barlow:** Oui, c'est louable. Il me semble que le projet de loi ne donne pas assez de détails pour garantir qu'il n'y aura pas de coûts supplémentaires.

Contrairement à ce que mon collègue, M. Long, a dit l'autre jour, nous avons apporté des changements importants au Programme des travailleurs étrangers temporaires en 2014. Nous avons peut-être imposé trop de restrictions. Vous avez parlé des tracasseries administratives et des obstacles qui entravaient l'accès au Programme des travailleurs étrangers temporaires, particulièrement en ce qui concerne l'étude d'impact sur le marché du travail. J'entends constamment dire qu'il faut de plus en plus de temps pour se débrouiller dans le système. Beaucoup d'entreprises ont tout simplement laissé tomber; cela prend trop de temps, et coûte trop cher.

Nous avons parlé de quelque chose comme un programme d'employeurs dignes de confiance pour ceux qui sont dans le système depuis cinq ans sans qu'il y ait eu quelque problème. Ils ont fait l'objet d'une vérification et tout est net.

• (1210)

**Mme Monique Moreau:** Effectivement.

**M. John Barlow:** Avez-vous eu des échanges à ce sujet? Que feriez-vous pour simplifier l'étude d'impact sur le marché du travail ou faciliter l'accès au programme?

**Mme Monique Moreau:** Certainement. Il y a des problèmes pour plusieurs raisons. Tout d'abord, le coût a augmenté considérablement en 2014 et il s'élève maintenant à 1 000 \$ pour une petite entreprise. Si elle cherche à pourvoir trois, quatre ou cinq postes, le coût finit par être lourd.

Il ne faut pas oublier qu'un faible pourcentage de nos membres, soit environ 10 %, doivent se prévaloir du programme, mais pour ceux qui le font, c'est essentiel à leur entreprise. Les retards dont vous avez parlé peuvent faire rater une saison à des propriétaires d'entreprise, par exemple. Je songe aux apiculteurs de la Saskatchewan qui attendaient... La plainte la plus récente que nous ayons reçue, c'est que les membres doivent attendre de 9 à 12 mois pour faire approuver leur EIMT. Dans le cas de l'entreprise apicole dont je parle — je ne vais probablement pas utiliser la bonne terminologie —, elle attendait des apiculteurs qui ne sont jamais arrivés. Elle a presque totalement raté sa saison de collecte de miel, cet été-là.

Dans le cas des exploitants de montgolfières, par exemple, les codes ne suivent pas l'évolution des définitions des emplois. Il semble y avoir eu des améliorations, mais on nous dit aussi que les propriétaires d'entreprise ne comprennent pas pourquoi leurs demandes sont rejetées. Ils reçoivent des lettres vagues qui leur signifient simplement un refus. Est-ce parce qu'ils n'ont pas inscrit le code postal sur leur demande? Parce qu'ils n'ont pas montré de façon assez convaincante qu'ils avaient essayé d'engager des Canadiens? On ne précise pas nécessairement les raisons pour le propriétaire de petite entreprise, qui se retrouve délesté de 1 000 \$, ce qui, pour lui, n'est pas négligeable.

Notre opinion à ce sujet, c'est qu'il faut apporter des améliorations à l'EIMT et réduire les coûts. On pourrait songer à rembourser leurs frais aux propriétaires d'entreprise dont la demande est rejetée. Ce programme ne devrait pas être pour le gouvernement fédéral une façon de prélever des fonds.

**M. John Barlow:** Une source de revenus?

**Mme Monique Moreau:** Merci. Cela ne devrait pas être une source de revenus.

Deuxièmement, il faut abrégier les délais, ou peut-être prévoir une réponse rapide, dans les deux semaines, confirmant à l'entreprise que sa demande est complète, que tous les éléments sont là, et qu'elle s'ajoute à l'arrière qui est peut-être de six mois. Le seul fait de renseigner le propriétaire de l'entreprise du stade où en est rendue sa demande, de lui faire savoir, si elle est ou non sur le point d'être approuvée, permet à l'intéressé de prendre d'autres dispositions dans son entreprise.

Enfin, nous sommes d'ardents défenseurs de ce que nous appelons le « Visa d'introduction au Canada ». C'est une proposition que nous avons faite. Une fois qu'une entreprise a franchi toutes les étapes du processus et a fait venir un travailleur au Canada, elle ne ménage pas ses efforts pour l'aider à s'établir dans la collectivité et lui apporter un soutien, par exemple en lui proposant une formation linguistique ou d'autres mesures dont d'autres témoins ont parlé aujourd'hui. Ensuite, ce travailleur quitte le Canada. Nous estimons que c'est là une occasion ratée. Nous souhaiterions que les travailleurs qui viennent ainsi chez nous soient aiguillés vers la résidence permanente une fois qu'ils sont chez nous, qu'il est établi qu'ils se sont intégrés à leur milieu. Il faudrait certainement les autoriser à changer d'employeur s'ils le souhaitent. Ils ne devraient pas nécessairement être expulsés du Canada.

Enfin, nous sommes aussi très favorables à l'adoption d'une déclaration des droits des employés. Cette proposition figure dans un rapport que je peux communiquer au Comité si cela l'intéresse.

**M. John Barlow:** Je vais céder le reste de mon temps de parole à Kerry.

**Le président:** Il vous a fait cadeau d'une minute entière.

**M. Kerry Diotte (Edmonton Griesbach, PCC):** Je vais faire très vite. Nous avons tous pris des voitures Uber ou des taxis et fini par discuter avec des gens arrivés depuis peu au Canada et qui ont d'excellentes qualifications. Il peut s'agir de plombiers, d'électriciens, de médecins, et ils ne peuvent pas obtenir leur accréditation pour travailler au Canada.

Monsieur Bronk, y a-t-il une solution rapide à ce problème? Vous avez quelque chose à proposer?

**M. Robert Bronk:** Il y a un dispositif en place. Il y a une « évaluation des équivalences » dont se charge l'Ordre des métiers de l'Ontario. Le candidat fait état de sa formation et l'Ordre l'étudie, après quoi il considère que le candidat a son certificat d'apprentissage. L'Ordre ne l'oblige pas à refaire tout son apprentissage. Cela permet au candidat de se présenter pour obtenir son certificat de compétence. Il est ainsi autorisé à devenir compagnon en Ontario, et, s'il s'agit d'un métier désigné Sceau rouge, il est reconnu partout au Canada. Cet examen est propre au Canada. Nos codes du bâtiment, etc., sont propres au Canada. Même si le travailleur était accrédité dans son pays d'origine, il doit apprendre notre code du bâtiment, après quoi il peut demander une exemption en se prévalant de l'équivalence. Ainsi, il n'a pas à suivre trois modules de formation de huit semaines ni à prouver qu'il a tant d'heures de travail à son actif. Le travailleur peut se soumettre à ce processus.

**Le président:** C'est maintenant au tour de M. Hogg.

**M. Gordie Hogg (Surrey-Sud—White Rock, Lib.):** Merci. Je partagerai mon temps de parole avec le toujours brillant et perspicace secrétaire parlementaire Cuzner.

**Des députés:** Oh, oh!

**M. Gordie Hogg:** Certains des problèmes abordés ici sont également présents dans le Grand Vancouver, et ils ont suscité un certain nombre de réactions. Il semble que l'abordabilité soit le problème dont nous entendions le plus souvent parler et qui suscite le plus d'observations: « Nous n'avons pas les moyens de vivre ici. » Même si, comme on l'a signalé, les salaires sont excellents, notamment dans le secteur des métiers. Il y a aussi des hommes et femmes de métier qui habitent à l'extérieur du Grand Vancouver et qui reçoivent une indemnisation pour leurs déplacements. Il arrive qu'ils disent aussi qu'ils ne vont pas accepter tel emploi à moins

que... Ils sont bien positionnés pour négocier. Cela entraîne aussi une certaine évolution de la population active.

À propos des PME, avez-vous des données, des mesures au sujet du nombre de personnes qui travaillent à temps partiel et non à temps plein, sachant que le temps partiel donne droit à moins d'avantages sociaux? Avez-vous fait cette constatation? Nous avons entendu dire que c'est ce qui se passe.

• (1215)

**M. Robert Bronk:** Me posez-vous la question?

**M. Gordie Hogg:** Non. J'allais la poser à Monique.

**M. Robert Bronk:** Désolé, je ne savais pas trop à qui vous vous adressiez.

**M. Gordie Hogg:** Vous pouvez aussi y répondre, si vous le souhaitez.

Désolé, mais en ce qui concerne les PME...

**Mme Monique Moreau:** Me demandez-vous s'il y a plus d'emplois à temps partiel offerts dans les PME?

**M. Gordie Hogg:** Certains employeurs disent qu'ils veulent offrir des emplois à temps partiel plutôt que des emplois à temps plein parce que les premiers n'offrent pas autant d'avantages sociaux. Il est donc possible...

**Mme Monique Moreau:** Oh, je vois. C'est simplement pour faire diminuer les coûts.

**M. Gordie Hogg:** Est-ce quelque chose que vous...

**Mme Monique Moreau:** Une pénurie de main-d'oeuvre, c'est une pénurie de main-d'oeuvre. La plupart de nos employeurs cherchent des employés à temps plein et à long terme pour combler ces pénuries. Selon notre expérience, le travail contractuel ou à temps partiel commence à peine à progresser, si vous voulez, dans des domaines comme la TI et la consultation, où il est encore répandu. Mais en embauchant deux travailleurs à temps partiel pour éviter d'avoir à payer des avantages sociaux, au lieu d'engager un seul travailleur à temps plein, les employeurs doublent leurs coûts de formation et, en fin de compte, leurs déductions à la source et leurs formalités administratives. Bon nombre de nos propriétaires d'entreprise sont heureux de pouvoir compter sur un seul employé solide, de le garder, de le former et de faire tout leur possible pour leur assurer une place durable dans leur organisation.

**M. Gordie Hogg:** Merci.

**Le président:** Monsieur Cuzner.

**M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.):** Merci.

Il me reste quelques minutes?

**Le président:** Vous en avez trois.

**M. Rodger Cuzner:** L'information communiquée est très utile et je tiens donc à remercier les trois témoins d'aujourd'hui.

Nous nous sommes rendu compte que nous voulions pourvoir des postes. Nous voulons nous assurer que les Canadiens soient les premiers à avoir accès à ces emplois et nous ne réduisons pas les salaires au Canada: voilà qui est essentiel. Nous voulons nous assurer que les nouveaux Canadiens bénéficient des mêmes protections en matière de santé et de sécurité que les autres Canadiens, mais nous devons fournir aux employeurs les effectifs dont ils ont besoin pour être concurrentiels.

Il s'agit de trouver un Canadien, de former un Canadien ou d'en créer un.

Sur les 350 000 nouveaux Canadiens, 100 000 s'installent en Ontario et 60 000 à Toronto. Que font vos membres pour atteindre ces gens?

Je vais d'abord poser la question à la FCEI.

**Mme Monique Moreau:** Les jeunes s'adaptent aux systèmes d'offres d'emploi en ligne. Avant, il fallait avoir des relations...

**M. Rodger Cuzner:** Je parle surtout des 60 000 nouveaux Canadiens.

**Mme Monique Moreau:** Cette question à propos des immigrants arrive à point nommé. Pas plus tard qu'hier, j'ai rencontré des représentants d'In-TAC, l'International Talent Acquisition Centre qui s'occupe de dizaines de milliers de nouveaux immigrants au Canada. Nous lançons un projet pilote qui consiste essentiellement à les contacter ainsi que cette filière de nouveaux immigrants. Il faut que ces gens-là considèrent l'entrepreneuriat comme une carrière.

D'après ce que ces représentants m'ont dit hier, ces immigrants arrivent ici avec le statut de travailleurs qualifiés qui cache en fait celui d'investisseurs latents. Bon nombre de ces immigrants étaient des entrepreneurs prospères dans leur pays d'origine; ils se font embaucher pour éventuellement combler les besoins en main-d'oeuvre d'une petite entreprise, mais ils peuvent ensuite contribuer à l'économie canadienne en qualité d'entrepreneurs.

Nous essayons d'avoir les deux.

**M. Rodger Cuzner:** Combien de vos membres de la région du Grand Toronto connaissent les services offerts par le groupe de Rosemarie?

**Mme Monique Moreau:** Je n'ai pas de données à ce sujet. Je pourrais essayer, mais si je le devais, je parierais que c'est peu.

**M. Rodger Cuzner:** Comme je suis amateur en matière de jumelage, je m'attends à ce qu'il existe un flux d'informations entre... Vous faites un travail exceptionnel pour joindre vos membres, et on penserait que le fait d'informer ces gens en ferait partie.

Nous parlons de communiquer à propos des programmes et des possibilités qui existent; c'est la responsabilité de tout le monde.

Robert, vous avez aussi soulevé d'excellents points. Savez-vous combien de vos membres utilisent la subvention incitative aux apprentis?

• (1220)

**M. Robert Bronk:** Non.

**M. Rodger Cuzner:** Non, vous ne le savez pas. Qu'en est-il de la subvention incitative aux femmes?

Les données que Rosemarie a communiquées sur le nombre de femmes dans les métiers sont embarrassantes. C'est vrai. Nous pouvons tous nous entendre là-dessus, peu importe nos... On oscille autour de 4 % pour les femmes et de 1,9 % pour les Autochtones... Si ces programmes existent, nous devons mieux en informer les employeurs.

**M. Robert Bronk:** Je fais partie de l'organisation de Rosemarie. Nous avons eu une réunion hier. Notre organisme travaille également en partenariat avec... Divers métiers sont visés.

Quand j'étais au centre de formation des peintres en bâtiment, l'Ontario Industrial and Finishing Skills Centre, il y avait un programme de préparation à la formation d'apprenti offert en partenariat avec le YWCA, qui existe toujours. Chaque année, nous placions 20 femmes dans des programmes de préparation à la formation d'apprenti peintre. Ce chiffre est passé à 40. Un certain

nombre de ces programmes ciblent surtout les femmes à l'heure actuelle. Et aucune distinction fondée sur la race...

**M. Rodger Cuzner:** Non.

**M. Robert Bronk:** Beaucoup de métiers reconnaissent la valeur de ce marché.

J'aimerais répondre à votre question de tout à l'heure sur la façon dont nous rejoignons ces segments de la société. Je sais qu'un certain nombre de syndicats embauchent. Par exemple, je connais Ivan Dawns, un Jamaïcain. On veut approcher la communauté jamaïcaine. On engage un agent d'affaires qui est jamaïcain et c'est lui qui recrute. Ensuite, c'est le frère, le cousin de ce type qui ouvre les portes. En ce qui concerne la communauté turque, nous venons d'engager un Turc. Il parle la langue, il est né là-bas; c'était un nouvel immigrant et un homme de métier. C'est de cette façon qu'on entre dans ces communautés.

**M. Rodger Cuzner:** C'est ainsi que le pays s'est bâti.

**M. Robert Bronk:** Oui, c'est ainsi qu'on entre dans ces communautés.

**M. Rodger Cuzner:** Me reste-t-il encore quelques minutes?

**Le président:** Non, désolé, monsieur. Nous pourrions y revenir. Nous avons beaucoup de temps.

Madame Falk, vous avez cinq minutes.

**Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC):** Merci à tous d'être ici aujourd'hui.

Ce genre de conversation sur les métiers m'intéresse toujours. J'aimerais vraiment savoir en quoi cette situation est différente d'une région à l'autre du Canada. Je suis née et j'ai grandi en Saskatchewan. La petite ville où j'ai vu le jour a été construite essentiellement autour des métiers. Ma collectivité vit au rythme du pétrole et de l'agriculture comme c'est le cas partout dans ma circonscription.

Je suis mécanicienne de chaufferie. J'ai mon brevet de mécanicienne de machines à vapeur de quatrième classe. Je ne sais pas si c'est une histoire de famille, mais on m'a toujours dit d'apprendre un métier d'abord, puis d'aller à l'université ensuite. On commence par avoir un métier que personne ne pourra vous enlever. On fait des études universitaires et on s'aperçoit qu'il est impossible de se trouver un emploi, et alors... Sérieusement. C'est ce qui se disait à l'école.

J'ai toujours un brevet professionnel en poche, ce qui me permet de posséder cette connaissance. Être mécanicienne de machines à vapeur, c'est connaître l'électricité, la plomberie, l'instrumentation, les turbines, les génératrices et les chaudières — j'ai tout ce savoir.

**M. Robert Bronk:** J'ai un emploi pour vous à Toronto, si vous voulez.

**Mme Rosemarie Falk:** Je trouve cela intéressant, car c'est ce que mes parents et mes enseignants me disaient. L'école préconisait également cette démarche.

Nous parlons d'enseigner à nos enfants qu'ils peuvent faire cela. Si les parents ne sont pas convaincus en partant, est-ce une bonne façon de tenter de vendre l'idée des métiers aux enfants?

C'est ce qui m'est arrivé, sauf que c'était l'inverse. Mon père était mécanicien de chaufferie et j'ai fini par en épouser un. Si je n'étais pas douée pour aller à l'école et suivre des cours... Je conviens qu'il faut être intelligent pour comprendre les mathématiques, la physique, la chimie et tout le reste. En fait, il faut être en mesure de... surtout lorsqu'il s'agit d'électricité ou de domaines de ce genre.



Comment éduquer les parents?

**M. Robert Bronk:** Puis-je répondre à cette question? Je viens de Winnipeg, alors je suis moi aussi originaire de l'Ouest.

Mes parents et ma famille élargie étaient tous des immigrants qui sont arrivés dans les années 1950. La plupart d'entre eux ont choisi un métier. En grandissant, la plupart des pères de mes amis étaient des gens de métier. C'est une culture différente. Nous parlons maintenant de la région du Grand Toronto et de Hamilton; nous ne parlons pas du reste du Canada.

Vous soulevez un point très pertinent. Le problème, c'est que les parents n'encouragent pas leurs fils et leurs filles à apprendre un métier parce qu'ils ne comprennent pas vraiment à quel point ils sont bons.

• (1225)

**Mme Rosemarie Falk:** Que pouvons-nous faire pour changer la mentalité des parents?

**M. Robert Bronk:** Certains parents participent à notre événement, Future Building. Ils ne sont pas nombreux, mais il y en a quelques-uns. Une mère y a entraîné son fils qui avait terminé ses études secondaires et qui ne travaillait pas. Ils ont visité les kiosques de tous les métiers et elle lui a demandé lequel il choisissait parce qu'il devait travailler. Il dormait au sous-sol.

**Mme Rosemarie Falk:** Oui. C'est ainsi que cela se passe là d'où je viens. C'est ce que je veux dire, c'est-à-dire que c'est différent d'une région à l'autre du Canada.

**M. Robert Bronk:** C'est différent. Je viens de Winnipeg... J'ai vécu en Ontario plus de la moitié de ma vie et la culture est différente dans la région du Grand Toronto et de Hamilton.

**Mme Rosemarie Falk:** Oui.

**M. Robert Bronk:** Le problème, c'est que les parents ne comprennent pas à quel point les emplois s'appuient sur la haute technologie. Ils ne comprennent pas mon cheminement de carrière. Vous pouvez démarrer votre propre entreprise. Vous pouvez devenir entrepreneur. Il y a beaucoup d'entrepreneurs qui font beaucoup d'argent.

Ce parcours, ils ne le voient pas. Ils voient le cheminement universitaire ou collégial.

**Mme Rosemarie Falk:** Oui.

**M. Robert Bronk:** Pour répondre à votre question, ce serait formidable si certains des étudiants obtenaient leur brevet, puis fréquentaient le Collège George Brown pour recevoir une formation en comptabilité et en affaires avant de fonder leur propre entreprise.

**Mme Rosemarie Falk:** Oui.

**M. Robert Bronk:** Il y a énormément de possibilités, mais ils l'ignorent. Ils ne font pas le lien. Je pense que c'est une question de sensibilisation.

Ce n'est pas une impasse, à mon avis. Si plus de parents se rallient à cette idée... J'ai quatre enfants. L'un des meilleurs amis de mon fils a étudié en sciences politiques — je ne m'en prends pas aux sciences politiques — et il a mis deux ans avant de décrocher un emploi. Mon fils a suivi un programme de quatre ans en gestion de construction et a été embauché en sortant de l'école. Il occupe le même poste depuis quatre ans. Certains de ses copains titulaires de baccalauréats ès arts sont maintenant inscrits à une formation dans le domaine de la construction à George Brown parce qu'ils peuvent ainsi trouver du travail et ne pas finir leurs études avec une dette de 20 000 \$.

**Mme Rosemarie Falk:** Tout à fait.

**M. Robert Bronk:** Toute cette question de dette touche maintenant beaucoup de gens, des gens qui, pendant ces quatre années, auraient pu faire beaucoup d'argent, avoir leur certificat de compagnon et n'avoir aucun prêt étudiant à rembourser.

**Mme Rosemarie Falk:** Même lorsque notre économie se portait mieux — je suis juste à la frontière —, la politique et l'économie de l'Alberta ont beaucoup influencé la Saskatchewan.

C'était intéressant de voir des jeunes de 14 et 15 ans envahir un atelier où le propriétaire leur demandait: « Ça vous intéresserait de faire ça? On peut vous apprendre. » J'ai obtenu mon diplôme avec des jeunes qui en étaient à leur deuxième année d'expérience. Ils en étaient au diplôme d'études secondaires et comptaient déjà deux ans de métier.

**M. Robert Bronk:** Il y a le PAJO en Ontario qui commence en 12<sup>e</sup> année.

**Mme Rosemarie Falk:** Oui.

C'est cela qui m'interpelle, c'est ce phénomène que je constate partout au Canada. En fait, je considère qu'il s'agit d'une question culturelle plus vaste. Comment briser cette bulle? Nul besoin d'être un col blanc; un col bleu suffit.

**Le président:** Merci.

Votre temps est écoulé.

**Mme Rosemarie Falk:** D'accord.

Merci.

**Le président:** Monsieur Duvall, vous avez trois minutes.

**M. Scott Duvall:** Merci.

Madame Moreau, j'ai trouvé votre exposé très intéressant. Merci.

Vous dites que les petites entreprises ont de la difficulté à attirer des gens ou qu'elles manquent de main-d'oeuvre. Des hauts responsables de la région de Hamilton m'ont dit — et c'est exactement ce qu'ils ont dit — que ce n'est pas la main-d'oeuvre qui manque, mais plutôt des employeurs prêts à offrir des salaires décents.

Êtes-vous d'accord?

**Mme Monique Moreau:** Pour une raison ou une autre, cet argument a pris et je ne comprends pas pourquoi, puisque seuls les petits fournisseurs sont aux prises avec cette réalité.

Je vous ai fourni des statistiques sur le nombre d'employeurs qui cherchent à augmenter les salaires et les avantages offerts et qui se démènent pour garder leurs employés, parce qu'ils investissent. Cela est en partie dû à ce que coûte la formation d'un employé à un petit employeur. Souvent, ils doivent initier les nouveaux à des tâches que ces gens-là n'ont jamais exécutées avant. Ce n'est pas nécessairement vrai dans les grandes entreprises. C'est comme ça que cela fonctionne. Les petites entreprises sont un terreau de formation pour l'économie canadienne. Elles investissent beaucoup d'argent dans la formation d'employés qui finissent par partir.

De nombreux propriétaires d'entreprise nous ont dit comprendre que c'est ce qui se passe. D'autres pays reconnaissent ce sacrifice des petites entreprises. En France, la grande entreprise qui va marauder un employé dans une plus petite compagnie doit verser à celle-ci l'équivalent d'une commission d'intermédiaire. Nous pourrions adopter d'autres formules. Si c'est sur cela que nous devons concentrer notre attention — soit que les salaires sont le problème et que les petites entreprises rechignent à payer mieux —, alors trouvons d'autres façons de leur permettre de disposer de plus de liquidités. Il faudrait peut-être augmenter les crédits de formation et reconnaître la formation sur le tas. Les petites entreprises canadiennes consacrent 14 milliards de dollars par année à la formation en cours d'emploi. Une partie de cette somme est officielle et une autre, soit 9 milliards de dollars, officieuse.

On ne peut pas soumettre une demande en vertu d'un programme gouvernemental, car on ne peut obtenir de certificat si l'on a retiré quelqu'un de la production pendant deux semaines pour qu'il forme un nouvel employé. En ce qui concerne la subvention canadienne pour l'emploi, il y a quelques années — quand il y avait d'autres initiatives —, nous avons travaillé en étroite collaboration avec les fonctionnaires pour essayer de trouver une manière d'officialiser cette façon de faire. Comme c'est éphémère, le gouvernement ne veut pas financer ce genre de chose. C'est un problème et si cela doit concerner les salaires, alors permettons aux propriétaires de petites entreprises d'avoir plus de liquidités, en plus des 60 % d'entre eux qui ont déjà bonifié les avantages sociaux et les salaires de leurs employés et des 80 % qui ont fait la même chose pour leurs employés en poste.

• (1230)

**M. Scott Duvall:** À l'époque où j'étais métallurgiste en usine, on pouvait trouver beaucoup d'emplois là, car les travailleurs semi-spécialisés étaient en demande.

**Mme Monique Moreau:** Bien sûr.

**M. Scott Duvall:** Or, tout ce que voulaient les entreprises c'était d'embaucher des singes. Pas question de vous donner une formation complète. Après, eh bien, elles étaient coincées. Les travailleurs plus âgés partaient, tandis qu'elles ne s'étaient pas donné la peine de former la jeune génération pour ce genre d'emploi. Ensuite, elles disent manquer de travailleurs compétents. Elles ne peuvent pas gagner sur tous les tableaux. Soit elles remplissent leur obligation de former les gens, soit elles stagnent en se disant, d'accord, le poste est pourvu et c'est tout ce dont on a besoin.

Êtes-vous d'accord?

**Mme Monique Moreau:** Certainement.

Je dois dire qu'il est rare d'entendre cela des propriétaires d'entreprise, surtout quand le marché du travail est en phase de compression, comme c'est actuellement le cas.

Nous voyons deux choses se produire. Premièrement, les entreprises ne peuvent trouver personne à former ou trouvent des gens qui n'ont pas les bonnes compétences; quelqu'un a quitté son poste et même s'il y a d'autres employés en poste, il est impossible de les déplacer parce qu'ils n'ont pas les compétences voulues. Elles essaient donc de pourvoir des postes en permanence.

Vous auriez du mal, je pense, à trouver des propriétaires de petites entreprises affirmant qu'ils ne sont pas prêts à former des employés, à leur offrir des promotions et à investir dans leurs effectifs après y avoir consacré tout leur temps et toute leur énergie, justement parce qu'ils sont inquiets... Je ne sais pas. Je ne suis pas d'accord avec la prémisse. Je pense que vous aurez de la difficulté à trouver des

propriétaires d'entreprise qui ne sont pas disposés à investir dans leurs employés.

**Le président:** C'est tout le temps dont nous disposons. Désolé.

En fait, sur ce point, je serais heureux que vous veniez à Cambridge, en Ontario. Je vous présenterais de nombreux employeurs qui ont tenu exactement les mêmes propos. Le problème avec lequel ils sont aux prises maintenant, c'est qu'ils conviennent qu'ils doivent commencer à donner de la formation, ce qu'ils n'ont pas fait depuis 20 ans parce qu'il y avait surabondance de personnel qu'ils pouvaient faire venir de...

Je pense donc que les pensées évoluent...

**Mme Monique Moreau:** Oui.

**Le président:** ... mais je ne suis pas d'accord pour dire que les employeurs ne sont pas disposés, pour le moins, à consacrer du temps et de l'argent à la formation.

Quoi qu'il en soit, nous avons un deuxième tour. Je crois que M. Diotte est le premier.

**M. Kerry Diotte:** Je m'adresse surtout à la FCEI. Nous avons entendu parler de stratégies d'apprentissage en cours d'emploi. Certains semblent craindre que les fonds ne soient dirigés vers des secteurs comme les technologies propres, un secteur évidemment très important, plutôt que d'autres où les compétences et les emplois font aujourd'hui cruellement défaut, comme celui du bâtiment. Est-ce une préoccupation que vous partagez?

**Mme Monique Moreau:** Tout à fait. Nous sommes de fervents partisans de l'apprentissage intégré au travail, si vous l'envisagez dans l'optique d'une vaste définition. Beaucoup d'entre nous voient l'apprentissage en cours d'emploi comme étant des programmes coopératifs et des programmes d'apprentissage, par exemple. Nous devrions nous assurer que la formation en cours d'emploi que j'ai décrite soit reconnue comme un investissement.

Nous sommes certainement d'accord avec vous pour dire que le secteur des technologies propres et d'autres secteurs plus ciblés sont importants et seront essentiels à l'économie canadienne, mais ils ne répondront probablement pas aux besoins des petites entreprises. Certaines, oui. Nous avons des entreprises très novatrices qui sont membres de notre association. Il y en a certainement dans l'économie canadienne. Toutefois, si vous essayez de servir une grande partie du secteur des petites entreprises, ce n'est probablement pas la meilleure façon de procéder.

• (1235)

**M. Kerry Diotte:** Ma prochaine question s'adresse à tous les témoins. Nous avons entendu de très bonnes idées et suggestions. Quelle serait la solution à privilégier pour vraiment résoudre le problème le plus rapidement possible?

Je vais peut-être commencer par vous, madame Powell.

**Mme Rosemarie Powell:** À mon avis, il serait essentiel d'appuyer davantage de programmes de préapprentissage, et aussi de veiller à ce que tout le monde y ait accès, sans s'occuper des critères d'admissibilité. Si vous voulez que des travailleurs qualifiés participent à ces programmes, laissez tomber l'obligation d'être inscrit au programme Ontario au travail pour y accéder. Dans la plupart des cas, c'est la seule façon pour de nombreuses femmes et groupes sous-représentés dans l'industrie de la construction de mettre le pied dans la porte, d'avoir leur chance ainsi que le soutien dont elles ont besoin.

Pour accéder à l'apprentissage avec le syndicat, il faut satisfaire à certaines obligations. Vous devez avoir votre relevé de notes de l'école secondaire. Pour les nouveaux arrivants qui ont fait des études secondaires dans leur pays, comment savoir s'ils peuvent facilement obtenir ces documents et les faire traduire au besoin? Ce genre de problème est réglé dans le cadre d'un programme de préapprentissage ou du système d'Emploi Ontario. Ils peuvent recevoir le soutien dont ils ont besoin pour réunir les documents nécessaires et se préparer à l'examen. Vous devez encore réussir le test d'anglais, le test de mathématiques et le test d'aptitude mécanique. Où allez-vous trouver la terminologie de l'industrie dont vous avez besoin pour réussir? Le système de préapprentissage est vraiment essentiel. Éliminons tous les critères d'admissibilité et assurons-nous de soutenir financièrement les gens.

Pour entrer dans le syndicat, rappelez-vous qu'il y a une période de formation de huit semaines pendant laquelle vous n'êtes pas payé. Vous apprenez. En tant que personne qui vit déjà dans la pauvreté et qui n'a pas les ressources nécessaires, vous devez déterminer comment vous allez vivre. Et si le centre de formation syndical est à Oakville et que vous vivez à Toronto, alors vous devez trouver un logement. Ce n'est pas payé. Il faut savoir comment on va se nourrir. En tant que nouvel arrivant et immigrant, vous avez souvent une famille à votre charge. Si vous êtes une femme, vous devez prendre soin de votre famille et de vos enfants. Comment vous assurez-vous qu'on s'occupe d'eux pendant que vous suivez un programme de préapprentissage?

Il faut donc investir dans le préapprentissage. Le système de préapprentissage permettra à l'intéressé de recevoir du soutien, que ce soit par l'entremise d'Ontario au travail, de l'assurance-emploi ou d'autres types de prestations que le gouvernement fédéral pourrait lui verser pour l'aider pendant les huit semaines. Le syndicat reconnaîtra les huit semaines de formation de la plupart des programmes de préapprentissage, et les participants n'auront donc pas à suivre huit semaines supplémentaires une fois qu'ils seront membres du syndicat, vu qu'il s'agit habituellement d'un partenariat avec le syndicat.

**M. Kerry Diotte:** Merci, madame Powell. Je veux simplement donner à M. Bronk l'occasion de nous dire quelle est la meilleure façon de résoudre ce problème...

**M. Robert Bronk:** Encore une fois, je dirais qu'il y a un manque de sensibilisation, non seulement chez les élèves du secondaire, mais aussi chez les jeunes qui ont terminé leurs études secondaires. Ils ont 23 ou 24 ans, ils ont occupé quelques emplois, et ils ne savent pas quelles sont leurs possibilités. Il y a un manque de sensibilisation chez les enseignants, les parents et les influenceurs de carrière. Je sais qu'il s'agit d'un programme provincial, mais le PAJO pourrait être renforcé et financé. Ce sont ses agents qui travaillent dans les écoles secondaires. Ce sont eux qui sont les spécialistes des carrières et qui favorisent les métiers de la construction, mais beaucoup d'écoles n'ont pas de coordonnateurs du PAJO. Cela existe déjà. Cela pourrait être renforcé.

Encore une fois, je me répète. Je pense que c'est dû à un manque de sensibilisation. Il y a un grand groupe de gens qui ne savent tout simplement pas quelles sont les possibilités. Ils ne savent pas qu'il y a de bons emplois qui pourraient correspondre à leur personnalité et à leurs aptitudes, etc. Il s'agit de sensibiliser et d'informer, comme on le fait en Allemagne.

**M. Kerry Diotte:** C'est un bon argument.

Madame Moreau.

**Mme Monique Moreau:** J'aimerais ajouter quelque chose à ce qu'a dit M. Bronk.

En Nouvelle-Écosse, on a créé le Business Education Council, un partenariat entre le gouvernement provincial et les intervenants du milieu des affaires. Son seul but est d'intégrer les compétences entrepreneuriales dans le programme d'études au niveau primaire et secondaire. Il travaille en étroite collaboration avec la collectivité pour... Je pense que cela touche également le problème dont a parlé M. Falk, à savoir qu'il faut aussi sensibiliser les parents. Si vous pouvez commencer à en parler aux enfants lorsqu'ils sont très jeunes, cela les aidera à y réfléchir pendant les 12 années de leur scolarité.

C'est un simple ajout à cette suggestion avec laquelle je serais plutôt d'accord. La nôtre est qu'il faudrait mieux communiquer avec les propriétaires de petites entreprises au sujet des programmes gouvernementaux qui peuvent aider à compenser les coûts d'embauche et de formation. Notre organisation prend cette responsabilité au sérieux et nous nous armons pour le faire, mais le gouvernement pourrait promouvoir davantage certains des programmes existants.

• (1240)

**Le président:** Merci.

Nous allons maintenant entendre M. Ruimy, s'il vous plaît.

**M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.):** Merci beaucoup. Merci à tous d'être ici aujourd'hui.

Je vais partager mon temps avec M. Cuzner.

Ma circonscription est celle de Pitt Meadows—Maple Ridge. Nous ne sommes qu'une petite ville. Je travaille beaucoup avec un groupe appelé Pathfinders, qui s'appuie sur le programme fédéral de formation Connexion compétences. Lors de chaque session, je vais passer deux heures avec les étudiants. Il y en a environ 25 ou 30, cinq fois par année.

Ce sont des jeunes qui sont passés entre les mailles du filet. Peut-être que leurs parents n'ont pas pu les orienter. Quelles qu'en soient les raisons, ils sont là. Le défi que je vois est le suivant: comment pouvons-nous faire appel à ces jeunes? Vos organisations ont-elles un lien avec le programme de formation Connexion compétences et les organismes qui le soutiennent? Êtes-vous proactifs? Je ne vois pas d'organisations se tourner vers Pathfinders. Je n'en vois pas qui viennent dire: « Voici ce que vous pourriez faire. Vous pourriez décrocher cet emploi et commencer à faire ce travail. » Ce sont des enfants perdus, pour ainsi dire. Je ne vois personne qui essaie vraiment de leur tendre la main parce que ce sont des enfants perdus.

Très rapidement, j'aimerais savoir si vous puisez dans ces bassins.

**M. Robert Bronk:** Je suis très heureux que vous ayez posé cette question.

**M. Dan Ruimy:** J'attendais de pouvoir la poser.

**M. Robert Bronk:** Si vous connaissez Toronto, vous savez que la 31<sup>e</sup> Division, dans le secteur des rues Jane et Finch, a le taux de criminalité le plus élevé au Canada. Nous travaillons avec la police et nous organisons un événement intitulé « Make your future ». Nous l'avons déjà fait une fois, et nous le referons en avril. Cela s'adresse à toutes les écoles secondaires. Nous ciblons les jeunes qui sont sur le point de décrocher — pas ceux qui vont à l'université et au collège et qui se débrouillent bien. Ce sont les jeunes qui risquent de décrocher. Leur avenir est alors bouché et ils se joignent à un gang, par exemple.

Nous travaillons avec cette communauté et avec la police. Il n'y a pas que les métiers de la construction. Les forces armées font partie des exposants. La police aussi. C'est également le cas des entreprises locales qui embauchent des travailleurs. Environ un millier de jeunes participeront. Nous voulons organiser cette exposition deux fois par année.

Il y a un autre programme qui s'appelle Hammer Heads. Il recrute dans des quartiers à risque élevé de Toronto. Il choisit 15 à 20 jeunes par quartier. Ces jeunes vont dans 12 centres de formation syndicaux. Ils passent une semaine dans chacun d'eux. À la fin d'une période de 24 semaines, ils sont en possession de tous leurs relevés de formation pour tout l'équipement de sécurité. Ils peuvent utiliser l'échafaudage volant, la plateforme élévatrice à ciseaux, etc. Ils peuvent travailler en hauteur. Les syndicats diront alors... par exemple, les monteurs de gicleurs diront: « Il nous faut cinq personnes. » Les peintres pourraient dire: « Il nous en faut six » et on les leur envoie.

C'est un grand succès. Le taux de rétention est de plus de 90 % après cinq ans. On a suivi les diplômés. Ils achètent des voitures et des maisons. Ce sont tous des gens de ces collectivités qui présentaient un risque élevé.

**M. Dan Ruimy:** Merci.

Pourriez-vous remettre à la greffière un document d'information sur ces deux programmes?

**M. Robert Bronk:** Oui, avec plaisir.

**M. Dan Ruimy:** Si nous voulons résoudre les problèmes, c'est là que nous devons concentrer nos efforts parce qu'il y a des gens qui nous supplient de leur apporter cela.

Merci.

Je sais qu'il ne me reste pas beaucoup de temps pour Rodger.

**Le président:** Il vous reste 2 minutes et 20 secondes.

**M. Dan Ruimy:** Deux minutes vingt secondes, Rodger. Elles sont à vous.

**M. Rodger Cuzner:** D'accord.

J'aimerais revenir sur la préoccupation de Scott au sujet de la suppression des salaires. Je sais que l'opposition officielle a signalé, dans l'une de ses Déclarations de députés, que la stagnation des salaires était un problème, alors je sais que c'est un problème dont tout le Parlement est saisi. Si vous regardez les statistiques en provenance des États-Unis, vous verrez la même chose — de bons niveaux d'emploi, un record —, mais la stagnation des salaires est un facteur énorme.

Voici juste un bref exemple. Il y a 20 000 personnes dans l'industrie de la transformation des produits de la mer au Canada atlantique. Il y a 400 transformateurs. Certains nous disent qu'ils ne peuvent pas trouver de main-d'oeuvre. Il n'y a pas de travailleurs étrangers temporaires à Terre-Neuve, et il y en a très peu en Nouvelle-Écosse et ailleurs. Les quelques entreprises qui utilisent ce programme sont celles qui ne paient pas un salaire aussi élevé que les autres. Les salaires ne sont certainement pas assez élevés.

Vous avez dit avoir établi que 60 % de vos membres ont augmenté les salaires, mais avez-vous poussé votre examen à cet égard? Avez-vous des renseignements plus détaillés à ce sujet? Il serait intéressant de voir la comparaison: quelles sont les augmentations? Dans quels secteurs? Certains secteurs sont-ils plus importants que d'autres? Si vous avez plus d'information à ce sujet, ce serait très utile pour les délibérations du Comité.

•(1245)

**Mme Monique Moreau:** Je peux certainement vous fournir ces renseignements. Nous allons les déposer. Nous avons reçu 6 300 réponses au sondage qui a mené à ce résultat. C'était au deuxième semestre de l'année dernière, et c'est donc assez actuel. Nous pouvons même faire une ventilation par ville, par secteur, par taille d'entreprise et par division rurale-urbaine. Nous allons vous fournir cette ventilation.

**M. Rodger Cuzner:** Et quels étaient les types d'augmentations, ou peu importe.

**Mme Monique Moreau:** Je ne sais pas si nous serons en mesure d'entrer dans tous ces détails, mais nous pouvons vous fournir des précisions.

**M. Rodger Cuzner:** Nous vous en serions reconnaissants.

**Mme Monique Moreau:** Certainement.

**M. Rodger Cuzner:** En ce qui concerne la mobilité, les entreprises doivent faire un meilleur travail. Lorsque Syncrude a été construite, les ouvriers d'Edmonton travaillaient quatre journées de 10 heures et une de 8 heures. Les ouvriers se rendaient au travail le dimanche soir, mais ils quittaient la ville, Fort McMurray, un peu après midi le vendredi, afin d'être chez eux le vendredi soir et le samedi soir, par exemple.

Croyez-vous que vos entreprises font tout ce qu'elles peuvent sur le plan de la mobilité, ou voyez-vous d'autres aspects? La déduction fiscale est une chose. Offrir des logements, c'est énorme. Lorsqu'il y a 800 électriciens en Alberta qui sont sans travail et 800 charpentiers en Colombie-Britannique qui sont sans travail... Ce sont certains des emplois les mieux rémunérés au pays. Que pouvons-nous faire pour que ces Canadiens soient les premiers à y avoir accès?

**M. Robert Bronk:** C'est une question difficile. Vancouver est comme Toronto; le coût de la vie monte en flèche et les taux d'inoccupation sont à leur plus bas. Lorsque l'Alberta était en plein essor, il y avait, bien sûr, beaucoup de gens de la côte Est qui se rendaient par avion en Alberta pour y travailler. Toutefois, lorsqu'il y a une forte croissance dans la RGTH, c'est le coût de la vie qui compte. Disons que vous vendez votre maison à Calgary où le marché va très mal — vous pourriez même perdre de l'argent — et que vous déménagez ensuite à Toronto. Comment pouvez-vous vous permettre d'acheter un logement à Toronto?

**M. Rodger Cuzner:** Je suis originaire du Cap-Breton, et nous avons été ce bassin de main-d'oeuvre mobile.

**M. Robert Bronk:** D'accord.

**M. Rodger Cuzner:** Nous avons travaillé à certains des plus grands projets en Amérique du Nord. Nous sommes assez fiers de ce qui a été réalisé à Fort McMurray. J'ai passé 10 ans à Fort Mac. Ce fut une excellente opportunité pour nous, mais nous savons que nous avons contribué au succès de l'exploitation des sables bitumineux. Maintenant que l'Alberta a besoin d'aide et que la Saskatchewan a besoin d'aide, il doit y avoir une solution. Il semble que l'idée d'offrir des logements ne vienne pas à l'esprit des entreprises de l'Ontario. Toutefois, lorsqu'on voit les régimes de retraite de certains syndicats et les consortiums, il devrait être possible de loger une partie de ces travailleurs afin qu'ils puissent faire une rotation et rentrer chez eux pendant un mois, par exemple. Il faut faire preuve d'un peu de créativité pour résoudre le problème — votre problème — avec l'aide de la main-d'oeuvre de l'Ouest. La région de l'Ouest a été bonne pour le reste du Canada pendant longtemps.

**Le président:** Merci.

**M. Rodger Cuzner:** Pas de réponse?

**Le président:** Vous avez largement dépassé votre temps, monsieur.

**M. Rodger Cuzner:** Robert meurt d'envie de répondre.

**Des députés:** Oh, oh!

**Le président:** Soyez très bref, monsieur.

**M. Robert Bronk:** J'aurais aimé que le temps soit écoulé. C'est toute une question. C'est vraiment compliqué, je crois.

C'est ce qui se passe pour les cadres supérieurs. Les superviseurs principaux et les contremaîtres qui sont des employés clés sont amenés en Ontario et touchent des salaires supérieurs à la moyenne. Il s'agit plutôt de gestionnaires ou de gestionnaires subalternes. Toutefois, ce n'est pas le cas des simples travailleurs. Ceux des autres régions du Canada ne sont pas amenés en avion à Toronto.

Toronto est très concurrentielle. Les marges de profit ne sont pas énormes. C'est très concurrentiel, et pour qu'un employeur subventionne un travailleur pendant une longue période... Certains de ces projets durent deux ou trois ans, s'il s'agit d'un hôpital ou du TLR. Cela dure depuis plus de 10 ans.

Économiquement, ce n'est tout simplement pas faisable si le travailleur ne veut pas participer et peut-être accepter un salaire plus bas ou un logement plus modeste.

• (1250)

**Le président:** Merci.

Monsieur Duvall.

**M. Scott Duvall:** Ça va.

**Le président:** Ça va?

Nous passons maintenant à Gordie.

**M. Gordie Hogg:** Je cède la parole à Adam Vaughan, légende de la RGTH.

**M. Adam Vaughan:** Je comprends qu'une partie de la réalité, c'est que la dynamique de la région du Grand Toronto — les coûts de logement, les coûts de transport — empêche de faire venir la main-d'œuvre par avion comme on peut le voir dans le secteur pétrolier, mais pas nécessairement dans le secteur des condos du centre-ville de Toronto.

Toutefois, il y a un groupe qui est arrivé à Toronto et qui représente clairement une partie importante de la main-d'œuvre de la construction, mais nous n'aimons pas en parler. Ce sont les travailleurs sans papiers. Il y a d'importants groupes de travailleurs étrangers temporaires, mais il y a aussi des gens qui sont venus ici avec des visas d'étudiants et qui ont tout simplement commencé à travailler dans les métiers de la construction. Ils sont sur tous les lieux de travail.

Pourtant, dès qu'on parle de faciliter l'accès à la citoyenneté pour les travailleurs sans papiers, on se fait dire: « Pas question, tout le monde à la file, jetez-les hors du pays », soit presque la même réaction qu'à l'égard des Dreamers, aux États-Unis. On refuse d'admettre que si l'on retirait ces gens des métiers de la construction, l'économie de la ville serait paralysée.

Que font les syndicats, les petites entreprises et les signataires d'ententes locales pour changer la perception selon laquelle les travailleurs sans papiers des métiers de la construction ont besoin d'une filière à part pour accéder à la citoyenneté? Sans cette filière, nous ne pouvons pas discuter de la question la plus importante, je crois, dans le contexte de ce qui se passe à Toronto.

**M. Robert Bronk:** Le problème est énorme en Ontario, et nous sommes en train de... Le Secrétariat ontarien à la construction fait une analyse de l'économie souterraine tous les quatre ou cinq ans. C'est important. Je n'ai pas les chiffres sous la main, mais c'est environ 3 milliards de dollars par année.

Il s'agit des employeurs qui n'établissent pas de T4 à l'intention de leurs travailleurs. Cela veut dire qu'ils ne paient pas leurs prestations d'assurance-emploi, ils ne paient pas leur RPC, ils ne paient pas l'indemnisation des travailleurs, ils ne paient pas la taxe sur la santé des employés, ils ne paient pas la TVH, toutes ces choses. Les transactions se font en espèces. C'est surtout dans la construction résidentielle. Ce n'est pas aussi répandu dans le secteur ICI.

C'est un énorme problème. Cela crée une pression à la baisse sur les entrepreneurs légitimes, parce qu'ils paient leur juste part et soumissionnent contre ces exploitants qui paient comptant et qui peuvent offrir des prix plus bas parce que leurs dépenses sont moins élevées. C'est un énorme problème.

Les syndicats ont tiré le signal d'alarme...

**M. Adam Vaughan:** Êtes-vous en faveur d'un processus menant à la citoyenneté comme moyen de corriger la situation?

**M. Robert Bronk:** En fait, certains de ces travailleurs sont en règle. Ils ne sont pas tous sans numéro d'assurance sociale.

**M. Adam Vaughan:** Oui.

**M. Robert Bronk:** Je ne peux pas me prononcer sur la citoyenneté. Je n'ai aucune directive de mon conseil d'administration, et je ne peux donc pas en parler, mais l'économie souterraine est un énorme problème au sujet duquel nous alertons l'opinion depuis longtemps.

Certains de ces exploitants obtiennent des contrats du gouvernement, si bien que les contribuables financent les fraudeurs fiscaux. Cela se passe aux niveaux provincial et fédéral.

La transformation...

**M. Adam Vaughan:** La dénonciation?

**M. Robert Bronk:** ... la dénonciation et la transformation d'une partie de ces activités en opérations légitimes renforceront les entreprises qui font leur juste part ou qui paient leur juste part.

**Mme Rosemarie Powell:** C'est exactement ce que j'allais dire aussi. Nous soutenons les nouveaux arrivants. Nous voulons qu'il y ait des débouchés et que ces petites entreprises s'intègrent à l'économie régulière afin qu'elles puissent inscrire officiellement leurs apprentis à l'Ordre des métiers de l'Ontario et profiter alors des incitatifs fiscaux disponibles. Nous voulons certainement voir...

**M. Adam Vaughan:** Le fait que leurs titres de compétence ne soient pas reconnus est un autre problème...

**Mme Rosemarie Powell:** En effet.

**M. Adam Vaughan:** ... et ils entrent donc en se faufilant au regard de la réglementation du travail.

**Mme Rosemarie Powell:** Il faut bien qu'ils mangent.

**M. Adam Vaughan:** Oui, alors si nous pouvions accroître leur participation et les « accréditer » en plus de régulariser leur situation, nous pourrions bâtir une main-d'œuvre plus forte et inscrire ces personnes aux programmes de formation pour obtenir à terme la main-d'œuvre dont nous avons besoin.

**Mme Rosemarie Powell:** Comme je l'ai dit, Ahmed, le monsieur à qui j'ai parlé, était également un nouvel arrivant et n'était pas admissible. Il avait des problèmes d'immigration, mais nous avons pu l'aider, et il est en voie d'obtenir la citoyenneté. Il a réussi à trouver un emploi dans les métiers. Les choses vont bien pour lui maintenant.

Nous voulons voir davantage de réussites de ce genre chez ceux qui sont déjà ici.

**M. Adam Vaughan:** L'autre question dont vous n'avez pas parlé et sur laquelle je serais curieux d'entendre vos commentaires concerne les changements apportés à l'assurance-emploi pour permettre de suivre une formation pendant qu'on reçoit des prestations. Dans quelle mesure ces changements ont-ils permis de résoudre le retard dans le paiement des huit semaines de prestations pendant l'acquisition des titres de compétence, et certains autres problèmes?

• (1255)

**M. Robert Bronk:** Les changements sont importants, mais comme je l'ai mentionné, il arrive souvent que les participants ne voient pas arriver leur argent avant la neuvième ou la dixième semaine alors qu'ils sont déjà de retour au travail. C'est un problème que j'ai essayé de régler dans le cadre de mes fonctions précédentes. Parfois, il faut tellement de temps pour traiter le paiement qu'ils ne l'obtiennent pas avant la neuvième ou dixième semaine. Voilà le problème.

Ils sont payés chaque semaine dans le secteur de la construction. Chaque vendredi est un jour de paie dans ce secteur. Ce sont des gens — j'ai trois fils — et ils se disent: « Je vais mettre quelques sous de côté. Je ne vais pas toucher autant d'argent. Je vais recevoir des prestations d'assurance-emploi. » Néanmoins, il arrive parfois qu'ils n'épargnent pas assez et qu'ils se retrouvent pendant huit semaines sans rien recevoir. Ils n'ont pas économisé suffisamment pour payer leurs factures pendant cette période. L'assurance-emploi n'arrive que la neuvième ou dixième semaine, et ils perçoivent ensuite un gros paiement forfaitaire. Ils sont déjà...

**M. Adam Vaughan:** Ils sont déjà retournés au travail.

**M. Robert Bronk:** Oui, ils sont déjà retournés au travail. Cela pose un problème.

Bien souvent, il est difficile de joindre quelqu'un au téléphone. Parfois, vous avez fait la demande en ligne, et vous n'avez pas bien inscrit le code postal, ou inscrit le mauvais code et vous ne savez pas pourquoi c'est retardé. Malheureusement, il y a toute la bureaucratie avec laquelle vous devez composer, et vous ne savez pas...

**M. Adam Vaughan:** On part du principe que tout le monde cherche à abuser du système. Il faut donc vérifier deux fois avant d'envoyer un chèque.

Dans le Canada atlantique, et dans certaines régions du Québec où il y a des industries saisonnières, on a fait un effort concerté pour que le délai entre la présentation des demandes et la réception... Est-il possible de le faire dans ce cas-ci?

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

**M. Robert Bronk:** Vous pouvez présenter une demande une semaine ou deux avant de commencer votre formation, mais vous ne pouvez pas appuyer sur « Envoyer » tant que vous n'avez pas physiquement cessé de travailler et que vous n'êtes pas au centre de formation.

Je ne sais pas. Je pense simplement que s'il y avait une ligne d'aide ou un processus où les gens pourraient voir...

**M. Adam Vaughan:** Déprimant.

**M. Robert Bronk:** ... où en est leur demande... Parfois, ils ne savent pas avant la cinquième semaine qu'ils ont commis une erreur.

**Le président:** Merci.

Il ne nous reste que quelques minutes, Wayne, si vous avez une brève question.

**M. Wayne Long:** Merci, monsieur le président.

Madame Moreau et madame Hayes, j'ai été enseignant pendant une très courte période dans un collège communautaire et je reconnais très bien le niveau de participation des instructeurs des collèges communautaires, parce que je m'amusais à dire: « voici ce que dit le manuel », puis je fermais le manuel en disant: « voici comment cela fonctionne vraiment. » Comparez cela aux universités. Je crains parfois que les universités attirent des gens et leur décernent un diplôme, mais que les étudiants ne soient pas vraiment compétents à la fin de leurs études.

Comment régler ce problème? Nous reconnaissons tous que les collèges communautaires préparent mieux les étudiants, surtout dans les métiers, mais que faisons-nous pour améliorer la préparation dans les universités, à votre avis?

**Mme Monique Moreau:** Certains se rendent compte que l'apprentissage par l'expérience, si vous voulez, est devenu un élément important, et qu'il y a du rattrapage à faire. L'apprentissage intégré au travail ressemble à cela, mais la réalité est que vous allez à l'université pour faire des études en arts, en génie ou en médecine, ou vous devenez, comme moi, une avocate sans le sou, alors que j'aurais dû devenir électricienne. Malheureusement, je paierai mes prêts étudiants pendant encore de nombreuses années, et j'ai fait mes études quand c'était relativement bon marché, il y a près de 20 ans.

Le fait est que les universités doivent s'engager à assumer cette responsabilité, mais entretemps, nous devrions continuer à promouvoir les collèges et les écoles polytechniques et à veiller à ce que les compétences générales soient enseignées dès le début.

**M. Wayne Long:** Merci beaucoup.

Je vais laisser le dernier mot à Rodger.

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

**M. Rodger Cuzner:** Robert, je sais que vous avez été chargé de l'assurance-emploi. Pour revenir en arrière, il y a environ quatre ans, environ 600 employés ont été retranchés des centres d'appels de l'assurance-emploi, des centres de traitement de l'assurance-emploi. Le centre de traitement de ma collectivité a été fermé, et nous avons constaté que le taux d'attrition dans les programmes d'apprentissage était directement attribuable aux sept, huit et neuf semaines d'attente pour les demandes d'assurance-emploi. Nous avons réexaminé la situation et nous y avons investi des ressources. Nous avons procédé à un examen complet de la qualité des services de l'assurance-emploi et nous avons simplifié le processus.

Avez-vous des données plus récentes?

• (1300)

**M. Robert Bronk:** Non.

**M. Rodger Cuzner:** Vous n'en avez pas.

**M. Robert Bronk:** J'en ai parlé parce que j'ai déjà été directeur de la formation, alors je l'ai vécu. C'était il y a deux ans.

**M. Rodger Cuzner:** Lorsque nous avons fait l'étude sur l'apprentissage, il est ressorti très clairement que c'était un des aspects du problème. Je me souviens d'avoir eu un groupe complet d'apprentis un jour, et aucun d'eux n'avait vu sa demande aboutir, et ils attendaient de huit à dix semaines. Traditionnellement, les apprentis commencent plus tard dans leur vie, et ils ont donc des paiements, des appartements, des voitures et ainsi de suite.

Il serait très intéressant que vous nous disiez où nous en sommes maintenant que des réinvestissements ont été faits.

**Le président:** Merci beaucoup.

Cela nous amène à l'heure pile. Merci beaucoup à tous d'être venus. Il s'agit de notre premier groupe de témoins pour cette étude, et nous avons reçu beaucoup d'informations très intéressantes.

Merci beaucoup à tous, et bien sûr aux interprètes, aux techniciens et aux gens à ma gauche et à ma droite. Je vous en suis très reconnaissant.

**M. John Barlow:** Monsieur le président, puis-je poser une question avant que vous ne leviez la séance?

**Le président:** Oui.

**M. John Barlow:** Sait-on quand la ministre...

**Le président:** Oui, merci. Ce sera mardi.

**M. John Barlow:** Mardi prochain? Quel mardi?

**Le président:** Tous.

**M. John Barlow:** Voyons donc!

**Le président:** J'ai essayé, j'ai essayé.

**M. John Barlow:** À quel point avez-vous essayé? Savez-vous ce qui va se passer? Ils vont faire un exposé de 40 minutes, et nous n'aurons pas le temps de leur poser des questions.

**Le président:** Nous allons discuter. Ce ne sera pas 40 minutes, croyez-moi.

Merci.

La séance est levée.

---







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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

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

---

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante : <http://www.noscommunes.ca>

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

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

---

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