



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 038 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 14 mai 2012

—
Président

M. Ed Komarnicki

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

Le lundi 14 mai 2012

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): La séance est ouverte.

Nous recevons aujourd'hui Sarah Watts-Rynard et David Suess, prochain président, Forum canadien sur l'apprentissage.

Nous accueillons également Jennifer Steeves, présidente, Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada, le CARS.

Chaque groupe va présenter un exposé, puis les députés vont poser questions.

Madame Charlton.

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

Avant de commencer — et je présente mes excuses aux témoins —, j'ai remis un avis de motion la semaine dernière. Pourrions-nous prendre quelques minutes dès le début de la séance pour discuter de la motion?

Le président: Nous nous en occuperons durant les 15 dernières minutes de la séance, après le deuxième groupe de témoins.

Mme Chris Charlton: D'accord, nous examinerons ma motion pendant les 15 dernières minutes.

Le président: Oui.

Mme Chris Charlton: D'accord.

Le président: D'accord, nous allons commencer par Mme Steeves. Allez-y.

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

C'est avec grand plaisir que je témoigne ici aujourd'hui concernant votre étude visant à combler les lacunes de compétences et à faire face à la rareté de la main-d'oeuvre dans les professions à forte demande.

Les établissements de service d'entretien et de réparation existent dans toutes les collectivités partout au Canada. Compte tenu de la grande superficie du pays, ils reflètent le besoin de posséder un véhicule. En fait, plus de 21 millions de véhicules roulent sur les routes canadiennes et plus de 306 000 Canadiens travaillent partout au pays dans plus de 66 000 entreprises, dont 55 p. 100 ont d'un à quatre employés. Les ventes au détail dans le secteur du service d'entretien et de réparation automobiles ont atteint 18,7 milliards de dollars en 2009, au coeur du ralentissement économique.

Dans l'étude du marché du travail *Performance Driven* réalisée en 2009, les employeurs ont indiqué qu'ils avaient environ 13 000 postes

vacants, 37 p. 100 étant des postes de techniciens à l'entretien et à la réparation automobiles. En tout, 29 p. 100 des employeurs dans l'industrie ont au moins un poste vacant, ce qui nuit à la croissance des entreprises. D'ailleurs, 58 p. 100 des employeurs ont dit que leurs nouveaux employés n'étaient pas autonomes.

Pourquoi le privé a-t-il du mal à trouver assez de candidats compétents dans certains secteurs? Pour notre industrie, c'est avant tout à cause de l'évolution technologique rapide. Les technologies automobiles dépendent surtout de la réglementation gouvernementale sur les grandes économies d'essence, les cibles d'émissions et la sécurité. C'est pourquoi 75 p. 100 des nouvelles technologies reposent sur les systèmes électroniques d'alimentation en carburant. Les avancées vastes et complexes ont un impact majeur sur les lacunes de compétences.

De plus, les compétences essentielles influencent beaucoup le succès de la formation continue. La pensée critique et les communications constituent des compétences fondamentales dans notre industrie.

Il y a aussi les compétences liées à l'entreprise. L'étude *Performance Driven* fait état de l'importance de telles compétences en ce qui a trait aux propriétaires exploitants et à la formation continue. Ces gens doivent s'occuper de nombreuses tâches au quotidien. C'est pourquoi ils omettent souvent de planifier leur formation. De meilleures pratiques d'affaires les aideraient à planifier davantage le déroulement du travail et à calculer le nombre de techniciens requis pour augmenter la productivité et la rentabilité.

Quelles sont les principales considérations pour combler les lacunes de compétences? Tout d'abord, il faut disposer d'informations continues et mises à jour sur le marché du travail au niveau national, provincial et local et les coordonner. Il faut également établir des liens plus étroits entre l'innovation technologique, le manque de main-d'oeuvre compétente et les pressions exercées sur le marché du travail.

Au bout du compte, des informations complètes sur le marché du travail portant sur les pressions exercées en matière de compétences et menant à une formation axée sur les compétences consolidée soutiennent mieux les chercheurs d'emploi ou ceux qui tentent de garder leur emploi ou de progresser dans leurs carrières. Les demandeurs d'emploi ont besoin de compétences actualisées qui correspondent aux technologies, aux attentes des employeurs et des clients ainsi qu'aux mesures de sécurité courantes.

L'information sur le marché du travail doit faciliter l'accès et l'utilisation des services par les employeurs, les employés et les chercheurs d'emploi.

En tant que telles, ces données ne vont pas forcément aider les propriétaires de petites entreprises qui n'ont ni le temps ni l'expertise pour les interpréter selon leurs propres situations. Toutefois, ces gens vont investir dans un service ou une ressource qui va favoriser l'embauche et le maintien en poste, des facteurs importants. Un outil d'évaluation des compétences qui appuie le processus d'embauche et qui indique quelles compétences permettraient d'augmenter la productivité d'un candidat ou d'un employé va améliorer les choses. Pour qu'un tel outil soit pertinent et utile, il faut l'élaborer et le mettre à jour d'après l'information sur le marché du travail.

Il importe aussi de tirer profit de l'expertise sur le marché du travail et de tisser des liens. La façon de combler les lacunes de compétences est une question complexe. Les mesures pour entretenir un dialogue constructif et continu entre le gouvernement et les experts quant à l'élaboration et à la mise en oeuvre de solutions sont essentielles. C'est positif d'améliorer les services tels que le site Internet Travailler au Canada, mais si le gouvernement ne noue pas des liens entre les outils d'évaluation des compétences techniques, les outils d'évaluation des compétences essentielles et la formation disponible, nous allons perdre de belles occasions de mieux soutenir les clients.

• (1535)

À l'heure actuelle, une bonne partie de l'information relative à la formation axée sur les compétences se fonde sur ce qu'il faut apprendre pour entrer dans l'industrie. Il convient aussi d'informer ceux qui veulent garder leurs emplois, se tenir à jour et faire une transition dans le secteur. Lorsqu'il y a une si grande différence entre l'offre et la demande, il faut mettre à jour les compétences des employés pour les maintenir en poste.

Bien des organisations ont beaucoup de potentiel et sont bien placées pour soutenir ce genre d'amélioration. Il convient de mettre à profit cette expertise.

Il importe de lier l'information sur le marché du travail et les compétences nécessaires à divers niveaux d'études et de formation. L'employabilité de ceux qui aspirent à travailler dans l'industrie peut être améliorée grâce à davantage de liens entre l'information nationale sur les compétences, le marché du travail, les études et la formation. Un système pour fournir les données sur le marché du travail aux employeurs et aux établissements d'études et de formation offrirait un meilleur soutien aux jeunes, aux gens en transition ou aux immigrants qui cherchent un emploi.

La mise en relation des établissements d'études de tous les niveaux avec les employeurs va aider les enseignants, les étudiants et les parents à mieux comprendre les attentes liées aux compétences et les exigences en matière d'études et d'agrément qui augmentent l'employabilité. Je répète qu'il importe de tirer profit de l'expertise à cet égard.

Merci de l'occasion de témoigner. Je suis prête à répondre à vos questions.

Le président: Merci de votre exposé, madame Steeves.

Madame Sarah Watts-Rynard, je crois que vous présentez le prochain exposé.

Mme Sarah Watts-Rynard (directrice générale, Forum canadien sur l'apprentissage): C'est exact.

Merci beaucoup de nous recevoir ici aujourd'hui pour discuter de la façon de combler les lacunes de compétences.

Je vais tout d'abord définir l'apprentissage, car même si c'est un terme courant, nous constatons que les programmes et le système d'apprentissage sont mal compris par la communauté des métiers spécialisés, sans parler de la population en général.

L'apprentissage, c'est une formation en milieu de travail. En général, on parle de 80 p. 100 sur les lieux du travail et de 20 p. 100 dans les établissements de formation. En temps normal, les apprentis doivent être inscrits à l'organisme provincial d'apprentissage par un employeur. Ils ont donc un emploi avant l'inscription. La formation technique se fait au collège ou dans un centre de formation syndical, avec un formateur privé ou en ligne. L'apprenti qui a terminé les heures de formation au travail et les modules de formation technique peut ensuite passer l'examen en vue de recevoir son certificat de compétence.

Ce type de formation présente l'avantage d'offrir un bon salaire pour apprendre, recevoir un agrément, trouver des possibilités de carrière partout au Canada et devenir entrepreneur.

Nous allons vous parler aujourd'hui d'un certain nombre d'obstacles. Le Forum canadien sur l'apprentissage est conscient des pénuries de compétences actuelles et anticipées dans divers secteurs partout au Canada et de leurs effets sur la productivité, l'innovation et la prospérité économique des entreprises, des régions, des provinces et du pays.

En 2011, 71 p. 100 des employeurs ont indiqué dans notre sondage que les pénuries de compétences les empêchaient ou allaient les empêcher d'obtenir de nouveaux contrats et de faire des affaires, mais seulement 30 p. 100 d'entre eux avaient un plan d'action pour corriger ce problème de ressources humaines. Nos recherches ont également révélé qu'il y avait des obstacles à l'apprentissage non seulement pour les employeurs, mais aussi pour les apprentis et les autres parties prenantes. Il y a notamment le manque de sensibilisation à l'apprentissage, les perceptions négatives liées aux métiers, l'emploi instable, les lieux de travail peu accueillants, le coût de l'apprentissage, les compétences essentielles des apprentis et les défauts de la formation en milieu de travail et de la formation technique.

Je vais vous parler aujourd'hui de trois grandes difficultés. Je vais tout d'abord aborder le déséquilibre des compétences qui sévit au Canada.

Le taux de chômage chez les jeunes est élevé. Il atteignait presque 15 p. 100 en février. Mais le sous-emploi chez les jeunes partout au pays constitue un problème encore plus grand. La population a une perception négative des métiers et pense qu'ils représentent une solution de dernier recours. Pourtant, les pénuries de compétences sont très importantes.

L'âge moyen des nouveaux apprentis inscrits est de 26 ans. Nous avons constaté que la gestion de la transition entre les études et le travail était inefficace. Les jeunes sont poussés à suivre d'autres voies et trouvent des métiers assez tard.

L'engagement des employeurs représente aussi une grande préoccupation. Même si on réussit à convaincre les jeunes que des emplois sont disponibles, il faut s'assurer que des employeurs sont prêts à les accepter en tant qu'apprentis. Il importe selon nous de poursuivre les discussions avec les employeurs sur le rendement du capital investi dans la formation et l'apprentissage. Nous avons réalisé une étude très détaillée sur le rendement du capital investi dans la formation liée à 21 métiers pratiqués dans les petites, moyennes et grandes entreprises partout au Canada. Nous avons demandé aux employeurs qui engagent des apprentis quels étaient les coûts financiers de l'apprentissage en ce qui a trait aux salaires, aux avantages sociaux, à l'administration, aux compagnons d'apprentissage et au matériel.

● (1540)

Pour chaque dollar investi, le rendement est de 1,47 \$ si on tient compte des services externes et de la valeur financière qu'apporte l'apprenti dans le milieu de travail. Il faut poursuivre le dialogue avec les employeurs, parce que seulement 19 p. 100 d'entre eux embauchent et forment des apprentis. Dans les métiers spécialisés, 50 p. 100 des employeurs comprennent très bien ce qu'est l'apprentissage. Ils ne savent pas quelles sont leurs responsabilités ou ce qu'ils doivent faire en matière d'apprentissage. En outre, 14 p. 100 des employeurs nous ont dit qu'ils engageraient des apprentis, si ces derniers offraient leurs services. Ils ne savent pas où trouver des apprentis.

Nous avons donc beaucoup de pain sur la planche pour indiquer aux employeurs qu'il s'agit d'une source de gens de métiers compétents.

Enfin, je veux parler de l'achèvement de la formation d'apprenti.

Selon Statistique Canada, il y a avait 409 000 apprentis inscrits partout au pays en 2009. La même année, 31 000 apprentis ont terminé leurs programmes et obtenu l'agrément. Donc, même si les inscriptions ont doublé ces 10 dernières années, le taux de réussite stagne, pour ainsi dire.

Sans dire qu'une ou deux mesures vont tout régler et même si les obstacles à la réussite sont complexes, le fédéral pourrait éliminer certains obstacles systémiques, comme le manque de mobilité entre les provinces et territoires, pour que les apprentis puissent travailler partout au pays après avoir reçu l'agrément. Mais si un apprenti perd son emploi durant la formation, il lui sera très difficile de faire reconnaître ses heures de cours et sa formation dans une autre région.

Partout au pays, on nous parle des délais d'assurance-emploi. Étant donné que les apprentis sont considérés comme des employés, ils sont admissibles à l'AE durant la formation technique. Mais il est difficile de suivre une formation technique, de payer l'hypothèque et la voiture et de soutenir sa famille sans recevoir de prestations avant de retourner au travail... Certains apprentis doivent attendre 8 ou 10 semaines avant de recevoir leurs premières prestations. Par conséquent, c'est un peu plus difficile d'encourager les gens à suivre un deuxième ou un troisième programme de formation. Il faut éviter d'entraver la réussite de la sorte.

Le fédéral offre des subventions incitatives et des subventions à l'achèvement de la formation, mais elles sont imposables. Davantage de gens sont donc portés à se demander s'il vaut la peine de s'inscrire et de compter là-dessus.

Je vais présenter brièvement un certain nombre de recommandations. Cela dit, notre mémoire remis à tous aujourd'hui est un peu plus détaillé. Il faut sensibiliser davantage les employeurs, les jeunes et la population en général aux métiers, à l'apprentissage et à la professionnalisation des métiers. On doit commencer à se dire que

l'agrément profite non seulement aux compagnons d'apprentissage, mais aussi aux employeurs et à la population en général.

Les PME font face à un certain nombre d'obstacles. Elles ne sont pas sûres d'avoir assez de travail de manière continue et de pouvoir offrir toute la formation liée aux métiers. C'est pourquoi elles ne participent peut-être pas à la formation et à l'apprentissage. Les consortiums constituent des approches innovantes qui permettent aux PME de se réunir pour offrir l'apprentissage, mais il faudrait examiner la façon dont les crédits d'impôt s'appliquent.

Je pense que le secteur public doit reconnaître son rôle non seulement en tant que bailleur de fonds, mais aussi en tant qu'employeur et propriétaire. Le secteur public n'emploie qu'un quart... Le taux de compagnons d'apprentissage par rapport aux apprentis dans le secteur public ne s'élève qu'à 3 p. 100, tandis que c'est 12 p. 100 dans le secteur privé.

● (1545)

À titre de propriétaire, le secteur public est un grand utilisateur des services offerts par les travailleurs spécialisés concernant l'entretien, la construction et le parc automobile. Il peut établir un système de points dans les documents de soumission ou encourager davantage les entrepreneurs à embaucher et à former des apprentis.

Concernant l'achèvement de la formation, je pense qu'il faut examiner de plus près la mobilité entre les provinces et les territoires et accélérer le traitement des demandes d'assurance-emploi présentées par les apprentis qui suivent un programme de formation technique.

Enfin, je répète qu'il convient d'appliquer des leviers fiscaux, des subventions à l'achèvement de la formation, des crédits pour les employeurs qui forment des apprentis, des charges fiscales pour ceux qui ne le font pas et des incitatifs pour former davantage d'apprentis qu'ils n'en ont besoin. Il convient aussi d'offrir un soutien aux gens sous-employés pour qu'ils envisagent une autre carrière.

● (1550)

Le président: Merci beaucoup de l'exposé.

Monsieur Suess, allez-vous répondre aux questions, ou voulez-vous faire un bref commentaire maintenant?

M. David Suess (prochain président, Forum canadien sur l'apprentissage): Monsieur le président, je pense que Sarah a souligné la plupart des points principaux. Nous avons collaboré pour préparer l'exposé. Je pourrai peut-être répondre à un certain nombre de vos questions en donnant des précisions sur le point de vue des employeurs.

Le président: D'accord, nous allons procéder ainsi.

Mme Charlton va poser les premières questions. Allez-y.

Mme Chris Charlton: Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci beaucoup à tous les témoins de leur présence aujourd'hui et des exposés.

Mes premières questions portent sur l'apprentissage. Vous avez laissé entendre que, même si le taux de réussite n'est pas de 100 p. 100, les mesures comme les subventions incitatives aux apprentis et les subventions à l'achèvement de la formation d'apprenti sont importantes pour augmenter le taux de réussite dans les programmes d'apprentissage.

Savez-vous que ces subventions ont été réduites dans le Budget principal des dépenses 2012-2013? Je pense qu'on a retiré 113 millions de dollars pour la subvention incitative aux apprentis.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): J'invoque le Règlement.

Disons-le clairement, c'est à cause du taux de participation et ce n'était pas un choix. Soyons très clairs concernant les décisions qui sont prises.

La députée peut faire son commentaire, mais soyons très clairs. C'est le taux de participation des apprentis qui est en cause, pas une compression budgétaire.

Le président: Je ne sais pas si...

Mme Chris Charlton: Je dirais que ça relève du débat et que ce n'est pas un rappel au Règlement.

Si on examine le budget principal, 113 millions de dollars ont été retirés pour la subvention incitative aux apprentis et 40 millions, pour la subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti.

Même si c'est en effet à cause du taux de participation, c'est clair que des obstacles nuisent à la participation. L'économie a besoin d'apprentis et de compagnons d'apprentissage. Vous avez indiqué que ces subventions favorisaient l'achèvement de la formation.

Pouvez-vous commenter la question?

Mme Sarah Watts-Rynard: Je pense que les subventions favorisent beaucoup la sensibilisation aux programmes d'apprentissage. Selon moi, tout ce qui nous amène à parler aux employeurs et aux apprentis de leurs perceptions sur la formation est positif.

À mon avis, le manque de participation s'explique notamment par l'impôt prélevé. Les gens se demandent s'il vaut la peine de demander des subventions.

Les problèmes rencontrés dans le processus de demande et le traitement expliquent peut-être pourquoi le taux de participation n'est pas aussi élevé que nous l'espérons.

Mme Chris Charlton: Avez-vous été consultés par le gouvernement sur la façon d'augmenter les taux de participation dans ces deux programmes, avant de constater que l'argent n'était plus disponible pour les apprentis?

Mme Sarah Watts-Rynard: Oui, le Programme des métiers et de l'apprentissage a des liens étroits avec le Forum canadien sur l'apprentissage. Des représentants du programme participent à toutes les réunions de notre conseil d'administration. Ils ne nous ont pas parlé de compressions, mais de la façon d'augmenter la participation. Bon nombre des membres de notre CA ont répondu à un sondage là-dessus.

M. David Suess: Les employeurs n'en profitent même pas. C'est le cas de mon nouvel employeur lorsque j'ai déménagé en Alberta. On parle de 300...

Mme Sarah Watts-Rynard: Concernant le crédit d'impôt.

M. David Suess: C'est exact.

Au Forum canadien sur l'apprentissage, nous expliquons aux employeurs quelles sont les exigences pour présenter une demande. Je dois faire attention de ne pas confondre les responsabilités des provinces et celles du fédéral. Les employeurs sont-ils seulement au courant? Qui promeut et facilite le processus pour les apprentis? Tout le travail revient aux travailleurs intéressés.

L'impôt prélevé explique en partie pourquoi les gens ne prennent même pas la peine de demander une subvention. Selon l'assiette fiscale, l'apprenti qui fait 1 000 \$ d'heures supplémentaires perd 600 \$ en impôt. C'est en raison non seulement du salaire de base, mais aussi de la tranche d'imposition supérieure.

• (1555)

Mme Chris Charlton: Merci.

J'ai grandi en Allemagne, où les programmes d'apprentissage connaissent beaucoup de succès et sont répandus dans la plupart des milieux de travail. C'est ainsi que la majorité des employés reçoivent leur formation. Je suis d'accord avec vous pour dire qu'il importe de sensibiliser les jeunes aux métiers, qui sont des professions viables pour soutenir sa famille. Il faut promouvoir les métiers. Le Canada peut faire bien mieux à cet égard. Mais comme vous l'avez dit, c'est également une responsabilité provinciale en grande partie.

J'aimerais vous entendre parler un peu du programme du Sceau rouge et de son influence sur la mobilité des travailleurs. Historiquement, c'est difficile pour certains gens de métiers de travailler dans une autre province que celle où ils ont obtenu l'agrément. Je pense toutefois que de grands efforts ont été déployés pour favoriser la mobilité des travailleurs.

J'aimerais en savoir un peu plus sur les progrès accomplis et ce qu'il reste à faire.

Le président: Le temps est écoulé, mais c'est une bonne question. Prenez le temps nécessaire pour répondre. Nous allons commencer par Mme Watts-Rynard, puis M. Suess pourra faire un commentaire.

Mme Sarah Watts-Rynard: D'accord.

L'Accord sur le commerce intérieur a beaucoup facilité la mobilité des travailleurs agréés. On a toujours dit que le programme du Sceau rouge portait sur la mobilité des compagnons d'apprentissage agréés. Je pense que c'est utile pour les métiers visés dans ce programme, auquel participent la majorité des apprentis en ce qui a trait à la formation.

L'Accord sur le commerce intérieur permet d'accroître la mobilité entre les provinces. Je pense qu'à l'heure actuelle, c'est la mobilité des apprentis qui présente une difficulté. Il existe 13 systèmes d'apprentissage. Si on songe à déménager, ce n'est pas parce qu'on suit une formation pour devenir charpentier en Nouvelle-Écosse qu'on est forcément rendu à la même étape en Colombie-Britannique.

On ne s'est pas encore occupé de la mobilité des apprentis. Même si le programme du Sceau rouge fonctionne lorsqu'on a l'agrément, il reste du travail à faire.

Si on perd son emploi dans le secteur manufacturier dans le sud de l'Ontario ou qu'on est mécanicien de chantier ou technicien en instrumentation, il y a de l'emploi en Alberta. Mais ce n'est pas forcément facile de transférer les heures de travail et de formation. On ne peut pas simplement les conserver dans une autre province. Il y a encore des défis à relever à ce propos.

Le président: Merci, madame Watts-Rynard.

Monsieur Suess, avez-vous un commentaire?

M. David Suess: Non. Je crois que Sarah a plutôt bien répondu.

Le problème, c'est que l'apprentissage, ce n'est qu'une période de transition. En tant qu'employeur, j'embauche un apprenti pour le poste de compagnon d'apprentissage dont j'aurai besoin dans quatre ans et demi. C'est une question de planification.

Comme nous l'avons déjà souligné dans notre mémoire et comme d'autres l'ont souligné également, parfois, les choses changent et l'apprenti se retrouve à l'emploi d'une société en transition. Par exemple, sur le plan régional, disons que l'industrie sidérurgique du Sud de l'Ontario décline et que je veux aller dans l'ouest du pays pour poursuivre mon apprentissage. Eh bien, il se peut que je doive suivre la deuxième année du programme la province où je veux aller, car celle-ci ne reconnaît pas le programme de l'Ontario. Il ne faut pas oublier que les programmes d'études sont de compétence provinciale.

Grâce au programme Sceau rouge, ceux qui sont agréés peuvent travailler dans une autre province. Mais les apprentis sont laissés pour compte.

Le président: D'accord. Merci.

Madame Leitch, c'est à vous.

Mme Kellie Leitch: Merci à vous tous d'être présents aujourd'hui. Nous vous sommes très reconnaissants d'avoir pris le temps de venir nous communiquer vos idées et vos opinions.

J'aurais trois questions à vous poser. La première concerne la sensibilisation. Vous dites que les jeunes qui choisissent d'apprendre un métier spécialisé ou de fréquenter un collège plutôt qu'une université ou qui ne font aucunes études postsecondaires ne sont pas appréciés à leur juste valeur.

Nommez-moi trois choses que les employeurs du secteur privé ou le gouvernement devraient faire pour encourager les jeunes à apprendre un métier spécialisé.

Le président: Nous allons commencer par Mme Steeves, puis nous entendrons les autres témoins.

Mme Jennifer Steeves: Merci. C'est une bonne question.

La sensibilisation doit se faire de différentes façons. Nous devons accentuer les efforts pour faire comprendre aux employeurs qu'il y a des avantages à embaucher un apprenti. Ils sont encore trop nombreux à voir cela comme une dépense. Ça rejoint ce que Sarah disait. Je sais que les employeurs dans notre industrie pensent de cette façon et qu'ils préfèrent embaucher un compagnon d'apprentissage plutôt qu'un apprenti.

Il reste encore beaucoup de travail à faire pour que les employeurs comprennent qu'il s'agit d'un investissement et non d'une dépense. Aussi, il faut mieux harmoniser la communication. Tous les jours, les étudiants côtoient leurs enseignants. Leurs parents peuvent les orienter vers différents métiers, mais ce sont les enseignants qui leur

enseignent la matière et, parfois, ils n'arrivent pas à faire le lien pour les jeunes entre la théorie et la pratique.

Si l'on pouvait aider davantage les enseignants et les formateurs à faire ce lien pour les jeunes... L'autre chose, c'est qu'il faut solliciter la participation de l'employeur. Il faut un meilleur dialogue et un meilleur rapport entre les écoles de la région, les employeurs locaux et les jeunes.

Par ces mesures, et je crois qu'il y a des façons efficaces d'y parvenir tout en mettant l'accent sur les résultats, les choses vont commencer à... On parle toujours d'encourager les jeunes à apprendre un métier. Je crois que, si l'on réussit à leur faire comprendre le lien entre la théorie et la pratique, il y aura un changement systémique.

● (1600)

Le président: D'accord.

Madame Watts-Rynard.

Mme Sarah Watts-Rynard: Je suis d'accord avec Jennifer.

L'insertion professionnelle doit être mieux gérée. On ne peut pas s'attendre à ce qu'un enseignant comprenne un choix de carrière différent du sien. La sensibilisation des enseignants et des conseillers d'orientation professionnelle est donc très importante.

Les apprentis me disent qu'on ne les a pas encouragés à se diriger vers les métiers, même si les gens de métier gagnent plus que bien des diplômés universitaires. On leur a dit que c'était un choix de carrière pour ceux qui ne savent rien faire d'autre, et cette perception demeure. Ce n'est pas une bonne façon de réagir aux besoins de l'économie canadienne.

Il reste encore du travail à faire en matière de sensibilisation aux carrières. Je crois qu'il faut bien faire connaître les possibilités de carrières qui existent et faire comprendre aux jeunes que celles-ci sont nombreuses, peu importe leur choix. Mais pour encourager les jeunes qui aiment le travail manuel et créatif, il faut valoriser l'apprentissage d'un métier au même titre que toutes les autres formes d'études postsecondaires.

Mme Kellie Leitch: Je suis chirurgienne orthopédiste en pédiatrie. Il s'agit d'une profession à majorité masculine où les femmes ne composent qu'environ 1 p. 100 de la main-d'oeuvre. C'est une tendance que l'on remarque dans les métiers spécialisés. Nous en avons été témoins il y a quelques semaines lors de notre visite dans le Canada atlantique: il y avait moins de femmes que d'hommes dans les chantiers navals d'Irving, mais elles y sont de plus en plus nombreuses.

Connaissez-vous des entreprises qui encouragent les jeunes femmes à apprendre un métier? Quelles pratiques exemplaires faudrait-il pour encourager les femmes à faire un tel choix?

Le président: Votre temps est écoulé, mais je vais permettre aux témoins de répondre.

Monsieur Suess.

M. David Suess: Il existe de nombreux programmes d'insertion professionnelle, et qui reçoivent l'appui des employeurs.

Pour les groupes sous-représentés — disons, les femmes dans les métiers —, c'est vraiment une question d'insertion. Les programmes efficaces attirent l'intérêt des jeunes femmes dès le secondaire. Ils leur donnent l'occasion de visiter les chantiers, de comprendre le travail qui s'y fait et dans quoi elles s'engagent.

Cela donne en quelque sorte à l'employeur la chance de magasiner avant d'acheter. Les jeunes femmes se familiarisent avec le travail et le milieu.

Mais, peu importe les efforts déployés, ce ne sont pas tous les milieux de travail qui sont favorables aux groupes sous-représentés. Les employeurs s'attardent à cet aspect. Certains emplois peuvent être salissants. Être couvert de graisse à deux heures du matin en plein arrêt des activités, ce n'est pas pour tout le monde. Et ce n'est pas une problématique hommes-femmes.

• (1605)

Le président: Quelqu'un voudrait ajouter quelque chose?

Mme Steeves, puis Mme Watts-Rynard.

Mme Jennifer Steeves: Merci.

Pour renchérir sur ce que Dave disait, je crois que l'insertion professionnelle et l'employabilité sont des éléments très importants. Je crois que beaucoup de gens — et je vais prendre mon industrie comme exemple — ne considèrent que les emplois qu'ils voient lorsqu'ils vont porter leur véhicule à leur atelier de mécanique. Ils discutent avec le conseiller en service, le technicien ou le débosseleur, mais ils ne pensent pas aux emplois dans l'industrie des pièces automobiles. C'est un secteur énorme.

Les femmes qui choisissent notre industrie connaissent beaucoup de succès. D'ailleurs, beaucoup d'ateliers aiment embaucher des femmes à titre de conseillères en service, car elles communiquent très bien avec les clients, surtout avec les femmes qui sont parfois pressées ou en retard pour la séance d'entraînement des enfants lorsqu'elles vont porter leur véhicule à leur atelier d'entretien.

Je crois que, plus on expose les jeunes, y compris les femmes, à cette industrie et aux divers métiers qu'elle offre — on pourrait même aller plus loin et parler des métiers qui se retrouvent dans plus d'une industrie —, plus ils regarderont des métiers spécialisés auxquels ils n'avaient pas pensé.

Le président: Madame Watts-Rynard, une réponse brève, s'il vous plaît.

Mme Sarah Watts-Rynard: Certainement. Je dirais qu'il existe de nombreuses pratiques exemplaires, notamment en Nouvelle-Écosse. À Edmonton, on dispose d'un programme destiné aux femmes qui désirent bâtir un avenir. Les YMCA aussi offrent certains programmes.

Les meilleurs programmes sont ceux qui initient les femmes à différents métiers et qui les épaulent tout au long du processus de recherche d'emploi. Ils sont structurés de façon à soutenir les femmes et à leur permettre de signaler tout problème ou obstacle auquel elles sont confrontées.

Ces professions sont encore à majorité masculine, mais le soutien de groupes externes est très utile aux femmes.

Le président: Merci pour cette réponse.

Madame Boutin-Sweet, vous avez la parole.

[Français]

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

Je vais poser une question pour clarifier un point et je vais ensuite céder le reste de mon temps de parole à M. Cleary.

C'est au sujet de l'assurance-emploi, en fait de l'apprentissage.

[Traduction]

Le président: Attendez un instant. Nous allons laisser le temps aux témoins de mettre leurs écouteurs pour qu'ils puissent entendre l'interprétation.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Vous m'entendez bien?

[Traduction]

Le président: Madame Steeves, nous allons vous laisser le temps de mettre vos écouteurs.

D'accord. On peut poursuivre.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Je disais donc que ma question visait à clarifier un point et que j'allais céder le reste de mon temps de parole à M. Cleary.

C'est au sujet de l'apprentissage et de l'assurance-emploi.

Est-ce que les coûts de l'apprentissage ne sont jamais défrayés ou est-ce qu'ils le sont parfois?

[Traduction]

Mme Sarah Watts-Rynard: Ceux qui suivent une formation technique sont admissibles à l'assurance-emploi. Pour la première année, ils sont assujettis à une période d'attente de deux semaines, comme tout le monde, mais pas pour les années subséquentes.

Le problème, c'est que le délai de traitement cause des ennuis aux apprentis. Plusieurs m'ont dit qu'ils s'étaient ainsi retrouvés sans revenus. Ça ne les incite pas vraiment à vouloir poursuivre leur formation. Ce n'est là qu'un exemple des obstacles auxquels ils sont confrontés régulièrement.

• (1610)

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Si la personne qui suit la formation est un jeune étudiant, par exemple, est-ce qu'il va recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant l'apprentissage même s'il ne travaillait pas avant de suivre la formation?

[Traduction]

Mme Sarah Watts-Rynard: Un apprenti, c'est un employé, ce qui signifie qu'il a déjà occupé un emploi. Il est admissible à l'assurance-emploi, mais pas aux prêts étudiants. Il n'est pas considéré comme un étudiant.

Les régimes d'apprentissage des provinces et territoires sont tous un peu différents les uns des autres, mais celui du Québec se distingue encore un peu plus. Dans le cadre du régime d'apprentissage québécois, un étudiant reçoit toute sa formation avant d'entrer sur le marché du travail.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: D'accord. Merci.

Je vais céder le reste de mon temps de parole à M. Cleary.

[Traduction]

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

Ma question s'adresse à Mme Steeves.

Vous avez dit dans votre exposé que trois facteurs font en sorte que les nouveaux travailleurs ne sont pas employables: la vitesse à laquelle la technologie évolue; les compétences essentielles; les compétences en affaires.

Alors, pourquoi les nouveaux travailleurs ne sont-ils pas aptes à l'emploi? Lorsqu'ils terminent leur formation en classe, sont-ils prêts à travailler? Y a-t-il un problème avec cette formation?

Mme Jennifer Steeves: Il y a quelques points à souligner.

Lorsque les étudiants quittent l'école, ils ont des compétences essentielles, mais leur formation n'a pas nécessairement porté sur les nouvelles technologies utilisées pour effectuer les diagnostics et les réparations de véhicules. Cette expérience s'acquiert en milieu de travail. Ces compétences essentielles et leur manque d'uniformité posent un problème aux employeurs.

Par exemple, l'électronique est une composante très importante dans notre industrie. Comme je l'ai dit, la plupart des avancées technologiques concernent l'électronique et les systèmes d'alimentation en carburant. Si les nouveaux travailleurs n'ont pas les compétences nécessaires pour lire, disons, un schéma de câblage, les diagrammes complexes et les composantes électroniques des nouveaux véhicules vont leur causer de sérieux problèmes. S'ils ne possèdent pas les compétences essentielles nécessaires, ils n'arriveront pas à suivre les changements.

M. Ryan Cleary: La solution se trouve-t-elle dans la formation en cours d'emploi? Que faut-il faire pour s'assurer que les nouveaux travailleurs sont aptes au travail?

Mme Jennifer Steeves: Il y a quelques solutions possibles.

Il faudrait d'abord savoir quelles seront les nouvelles technologies à percer le marché. C'est très important, car on pourrait alors les analyser et déterminer quelles compétences seront nécessaires pour les utiliser. On pourrait ensuite en informer les éducateurs et les établissements d'enseignement concernés. Ainsi, les nouveaux travailleurs auraient les compétences essentielles nécessaires. C'est un élément très important. À mon avis, quand on parle de l'information sur le marché du travail, il faut aussi tenir compte de la technologie, car les compétences des travailleurs doivent suivre l'évolution de ce secteur. Les travailleurs doivent posséder ces compétences essentielles.

Il y a aussi des travailleurs dont les compétences en lecture et en écriture, en numératie et en pensée critique ne correspondent plus à la réalité de l'industrie. C'est un autre problème pour les employeurs.

Je vous donne un exemple. Un employeur m'a fait parvenir un courriel. Il voulait savoir quoi faire d'un de ses employés, un homme de 57 ans qui travaillait pour l'entreprise depuis 30 ans, mais qui n'arrivait pas à suivre les changements. Il avait besoin de lui. Il ne voulait pas le congédier, mais il ne pouvait pas non plus lui confier

les diagnostics complexes. Comment faire, en tant qu'employeur, pour garder ce travailleur expérimenté dans l'industrie? Nous avons commencé par évaluer, entre autres, ses compétences essentielles.

Il n'y a pas de solution miracle, mais je crois qu'il faut d'abord comprendre la technologie. Nous devons adopter un mécanisme qui nous permet de communiquer l'information relative à ce secteur et entretenir un dialogue continu avec les employeurs sur les nouvelles technologies et les compétences connexes.

Le président: Vous avez largement dépassé votre temps.

Nous vous remercions pour ces réponses.

Monsieur Mayes, la parole est à vous.

• (1615)

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins d'avoir accepté notre invitation.

Le collège de ma collectivité a conclu un partenariat avec l'arrondissement scolaire de la région, ce qui a permis à huit élèves de douzième année de travailler chez un entrepreneur de bâtiment pour construire une maison de toutes pièces. Grâce à ce projet très intéressant, ces étudiants ont été reconnus comme étant des apprentis de première année. Six d'entre eux ont reçu une offre d'emploi à Vancouver — j'habite la région intérieure de la province — en raison de la forte demande en main-d'oeuvre.

Que fait le secteur pour attirer les étudiants du secondaire? Si on les expose aux divers métiers de l'industrie, ils pourront déterminer si c'est une carrière qui leur convient. Plusieurs se retrouvent sans emploi à la mi-vingtaine et décident de se tourner vers les métiers sans savoir lequel. Ils choisissent au hasard. Est-ce que l'on travaille à établir une relation entre les arrondissements scolaires et l'industrie de façon à pouvoir offrir de la formation dans les écoles secondaires?

C'est notre collège qui a créé cette initiative. L'association locale de la construction s'est jointe à l'arrondissement scolaire pour ce projet et le résultat a été très concluant. Avez-vous déjà vécu une telle expérience?

Le président: Vous avez la parole, madame Steeves. Nous verrons ensuite ce qu'il en est.

Mme Jennifer Steeves: Il existe en effet des exemples de partenariats de ce genre. J'ai, il y a quelques années, présidé un projet pilote appelé projet de partenariat du conseil du secteur de l'éducation, dans le cadre duquel nous avons travaillé avec le Conseil scolaire de district de Toronto pour faire exactement ce que vous dites. Le conseil scolaire a constaté qu'environ 60 p. 100 des jeunes ne fréquentaient pas l'université ou le collège et s'est demandé comment il pouvait répondre à leurs besoins. Or, les employeurs locaux ont indiqué qu'ils avaient besoin de travailleurs compétents. Ce projet a permis de faire le lien entre les écoles secondaires, les employeurs locaux, le conseil scolaire et la province afin de coordonner les efforts. Les employeurs sont allés dans les écoles et ont pu avoir des échanges plus dynamiques avec les enseignants et leur indiquer ce qu'ils cherchaient.

Les professeurs, qui peinent à inculquer leur matière, pouvaient alors voir ce qu'il fallait faire et demander comment ils pouvaient donner aux jeunes une idée concrète de la matière. Les employeurs leurs ont alors proposé de leur envoyer les jeunes pour qu'ils leurs montrent comment la théorie s'applique. Ils leur ont remis des documents de leur entreprise pour qu'ils en prennent connaissance. Ils ont fait part de leurs attentes. Grâce à cette initiative, les jeunes ont eu l'occasion d'acquérir de l'expérience de travail, d'obtenir certaines accréditations et d'être mieux préparés à choisir ou rejeter un métier.

Le président: Allez-y.

M. David Suess: J'ajouterais que chaque province offre un programme d'apprentissage pour les jeunes. Ici encore, il incombe aux écoles de commencer à intéresser les jeunes aux divers métiers. On comprend également le rôle que doivent jouer les intervenants. Il n'y a pas que le secteur de l'éducation qui doit agir; les employeurs et les groupes ouvriers doivent également apporter leur soutien. Même les conventions collectives doivent être rédigées en conséquence.

Je dois dire que j'appuie sans réserve Compétences Canada et ce que l'organisme fait pour appuyer ces démarches.

M. Colin Mayes: Pourrais-je intervenir?

J'ai déjà été propriétaire d'une épicerie, dont le département de boulangerie employait des apprentis. Ces derniers avaient fort à faire, ayant un conjoint, des enfants, des paiements à faire et moult obligations. Quand ils devaient partir pour poursuivre leur formation et travailler dans le cadre de leur apprentissage, il y avait un délai avant qu'ils ne reçoivent des prestations d'assurance-emploi. Nous acceptions alors de continuer de leur verser un salaire, leur demandant toutefois de signer une entente de deux ans stipulant qu'ils continueraient de travailler pour nous après avoir reçu leur permis de compagnon. Cet arrangement s'est avéré fructueux.

A-t-on déjà recommandé au gouvernement d'envisager de faire payer les prestations par l'employeur quand les employés sont en formation, puis de les rembourser une fois que le versement des prestations commence?

Mme Sarah Watts-Rynard: Voilà une idée intéressante. J'ai plus souvent entendu dire que les employeurs devraient participer au programme complémentaire. S'ils s'inscrivent, ils sont autorisés à compléter le salaire de leurs employés à hauteur de 95 p. 100 du revenu. Mais les employeurs ne connaissent pas nécessairement cette possibilité. Quand il est question de transition entre l'école et le milieu du travail, les enseignants du secondaire me disent qu'ils ne comprennent pas pourquoi ils sont incapables de trouver des endroits où leurs élèves peuvent acquérir de l'expérience de travail alors qu'un grand nombre d'employeurs cherchent des travailleurs.

C'est un vrai défi. Les enseignants enseignent et les gens d'affaires brassent des affaires; ils ne se rencontreront pas nécessairement, à moins que l'on ne les mettent en rapport. C'est là que les organisations peuvent intervenir. Le Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada ou le Forum canadien sur l'apprentissage peuvent négocier et jeter des ponts.

• (1620)

M. Colin Mayes: En tant qu'ancien entrepreneur, je dirais que ce sont les gens qui travaillent avec vous et pour vous qui constituent votre plus précieuse ressource. Je me demande si cela ne fait pas partie du problème. Les gens du milieu des affaires devraient peut-être considérer leurs employés comme un investissement dans la viabilité à long terme de leur entreprise. Même s'ils ne feront pas de profit immédiatement en employant des apprentis, ils y gagneront avec le temps.

Essaie-t-on de le faire comprendre aux gens d'affaires? Je suis convaincu que vous tentez constamment de le faire.

Le président: Votre temps est écoulé, mais nous sommes disposés à laisser les témoins répondre.

Allez-y.

Mme Sarah Watts-Rynard: Au cours des quatre ou cinq dernières années, le Forum canadien sur l'apprentissage s'est notamment efforcé de mobiliser les employeurs du secteur des métiers spécialisés, dont la moitié affirment être mal informés, en tentant de mieux les renseigner sur les liens qu'ils peuvent établir avec les programmes d'apprentissage pour les jeunes et le rendement de l'investissement dans la formation. Nous tentons de leur donner des astuces, des tableurs et une boîte à outils pour les aider à mieux connaître la formation en apprentissage et à comprendre l'avantage que leur entreprise pourrait en tirer. De plus, nous faisons appel à des employeurs champions pour montrer aux autres employeurs que ces démarches portent fruit.

Le président: Merci.

Monsieur Suess, vous pouvez intervenir brièvement si vous le voulez.

M. David Suess: J'ajouterais simplement que je crois que c'est en faisant valoir le rendement de l'investissement effectué dans la formation qu'on peut faire comprendre aux employeurs qu'ils doivent commencer à voir leurs apprentis autrement que sous l'angle de la dépense salariale.

Le président: Merci beaucoup.

Nous terminerons avec M. Cuzner.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci beaucoup de comparaître.

La ministre a témoigné il y a quelques mois, et quand nous l'avons interrogée au sujet de l'attente de huit à dix semaines pour la réception des prestations d'assurance-emploi, elle nous a assuré que les gens recevaient leur chèque dans un délai de 23 jours. Le ministère a cependant tenu compte de ceux qui reçoivent un chèque et de ceux qui reçoivent un avis de non-paiement. Beaucoup de lettres ne sont pas accompagnées de chèque, puisqu'il s'agit d'avis de non-paiement. Certains sont ainsi privés de revenus pendant une longue période. La ministre étant maintenant au courant du problème, nous nous attendons à ce qu'elle corrige la situation dans les prochaines semaines.

M. Mayes s'est davantage orienté vers les recommandations. Je crois qu'elles sont logiques. Ce sera une bonne chose de voir de telles recommandations dans le rapport.

La mobilité des compétences est une question qui revient constamment et qui constitue une source notoire de frustration, car elle nuit à la mobilité des jeunes. Le programme du Sceau rouge donne de bons résultats au pays, et nous devrions en être fiers. Mais il n'y a pas de continuité en ce qui concerne les occasions de formation et les expériences de travail en apprentissage.

Est-ce qu'on tente, dans un métier en particulier, de faire bouger les choses? En l'absence d'une approche nationale à cet égard, est-ce qu'une province prend les devants? En Alberta, on a terriblement besoin de travailleurs. La province discute-t-elle avec le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse ou Terre-Neuve pour indiquer, à ceux qui offrent de la formation dans les métiers, le niveau que les apprentis doivent atteindre ou pour proposer d'établir un protocole de mise à l'essai afin de favoriser conjointement l'apprentissage des jeunes?

Est-ce qu'un métier ou une province agit judicieusement à cet égard?

• (1625)

Mme Sarah Watts-Rynard: Comme l'Alberta est aux prises avec le problème depuis longtemps, la réflexion à cet égard est bien amorcée. La province a conclu des ententes bilatérales avec la Colombie-Britannique et Terre-Neuve-et-Labrador afin de faciliter le déplacement des apprentis.

M. Rodger Cuzner: Quand nous irons en Alberta, nous pourrions peut-être parler aux fonctionnaires du ministère pour voir quels sont les principaux éléments.

Mme Sarah Watts-Rynard: En effet.

Il s'agit surtout de métiers réglementés, comme celui d'électricien. Le domaine est étroitement réglementé par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. La question de la sécurité entre également en jeu. Le métier d'électricien a donc une longueur d'avance, car on tente de s'assurer que les membres respectent des normes.

Cela ne veut pas dire qu'on a réussi à abattre les obstacles à la mobilité entre les provinces, car il en existe encore. Le pays compte 13 régimes, qui doivent être examinés individuellement et les uns par rapport aux autres.

Le président: Est-ce que quelqu'un d'autre voudrait intervenir?

Monsieur Suess.

M. David Suess: Pour poursuivre dans le même ordre d'idées et pour parler de ce que fait l'Alberta, sachez que si on pouvait auparavant refuser de reconnaître la deuxième année et obliger les apprentis à la reprendre, on commence à comprendre qu'il n'y a parfois qu'un petit module qui diffère et que ce n'est que celui-là qui doit être fait. Je crois donc qu'on fait preuve d'ouverture d'esprit en Alberta. Selon moi, vous devriez certainement parler avec les intervenants, car ils commencent à comprendre que s'ils veulent que les gens se déplacent pour combler leurs besoins, ils devront réfléchir de manière un peu plus avant-gardiste.

M. Rodger Cuzner: Le taux de participation à la formation en apprentissage est préoccupant. Je peux comprendre que les intéressés tardent un peu à s'inscrire, mais ce qui les décourage particulièrement, c'est qu'en complétant leur apprentissage, ils auront de la difficulté à poursuivre leur travail. La question de l'assurance-emploi n'aide en rien.

Quels autres obstacles voyez-vous à part ces deux-là? Le taux d'accèsion des gens de métier au statut de compagnon... pourquoi sont-ils si nombreux à abandonner en cours de route? Le taux de réussite n'est guère impressionnant.

Le président: Le temps de Roger est écoulé, mais ceux qui voudraient lui répondre peuvent le faire.

M. Rodger Cuzner: Puis-je terminer cette question?

Le président: Bien sûr.

M. Rodger Cuzner: Est-ce que certaines entreprises excellent dans la formation d'apprentis?

Le président: C'est la question supplémentaire. Allez-y.

Mme Sarah Watts-Rynard: La question de la réussite est complexe, car bien des facteurs influent sur le fait que quelqu'un termine ou non sa formation. Ce qu'il faut, c'est éliminer le plus d'obstacles possible. Il se peut que certains hésitent à partir parce qu'il y a beaucoup de travail et qu'ils ne veulent pas demander à leur patron de les autoriser à suivre une formation technique. Il se peut également que cette formation ne soit pas offerte parce qu'il n'y a pas assez de gens de métier qui souhaitent la suivre. Le fait que la formation soit offerte dans une période occupée entre en ligne de compte.

Il y a donc énormément de facteurs qui jouent un rôle dans le fait qu'un termine ou pas sa formation. Dans certains métiers spécialisés, le mouvement de personnel est considérable. Vous devez comprendre que certains employeurs préfèrent peut-être garder une apprentie de deuxième année parce qu'elle est une bonne employée qui coûte moins cher. Les deux parties ont des raisons de ne pas suivre une formation technique et poursuivre les progrès.

L'Alberta a imposé une règle qui fait que ceux qui n'ont pas progressé sur une période de 18 mois perdent leur agrément. Voilà qui incite les employeurs et les apprentis à ne pas perdre leurs crédits d'heures de travail.

Le président: Est-ce que quelqu'un d'autre souhaite faire une dernière remarque?

Vous avez la parole, madame Steeves.

Mme Jennifer Steeves: Certains employés s'en tirent fort bien, sachant apprécier la valeur de l'investissement par rapport au coût. Je pourrais certainement vous en recommander quelques-uns.

Le président: Monsieur Suess.

M. David Suess: Je préciserais simplement que, comme nous en avons déjà parlé, si le travail vient à manquer, l'apprentis de retrouve sans travail. Or, il doit payer l'hypothèque et peut-être faire vivre ses enfants. Il se trouve donc un autre emploi, chez Home Depot ou ailleurs. Quel intérêt a-t-il de retourner à son ancien employeur alors que le contrat est peut-être d'un ou de deux ans? Il pourrait ne pas terminer son apprentissage. C'est donc un autre facteur dont nous devons tenir compte dans notre étude. Comment pouvons nous veiller à ce que les apprentis soient employés comme apprentis jusqu'à la fin du voyage? On en revient encore à la question des conventions collectives et des pratiques en milieu travail, qui font que le dernier entré est le premier à partir. C'est un problème.

• (1630)

Le président: Je tiens à remercier les témoins d'avoir pris le temps de comparaître et de nous faire quelques suggestions constructives dont nous tiendrons certainement compte.

Nous suspendons la séance pour cinq minutes avant d'accueillir le prochain groupe de témoins.

Merci beaucoup.

• (1630)

_____ (Pause) _____

• (1635)

Le président: Nous reprenons la séance afin d'entendre le prochain groupe de témoins.

Nous terminerons cette partie de la séance à 17 h 15 afin d'examiner les travaux du comité. Nous aurons donc moins de temps, mais nous vous laisserons faire vos exposés et vous poserons des questions ensuite. J'essaierai d'être un peu plus strict concernant le respect du temps.

Qui prendra la parole en premier?

Vous avez la parole, monsieur Montpellier.

M. Ryan Montpellier (directeur général, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière): Merci beaucoup, monsieur le président, et merci à vous tous de me donner l'occasion de revenir vous parler aujourd'hui.

Je m'appelle Ryan Montpellier. Je suis le directeur général du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière. Le RHIM est un partenariat public-privé entre RHDC et le secteur minier canadien, et il est financé en partie par le programme des conseils sectoriels.

Je suis certain que vous êtes tous au courant des commentaires formulés par la ministre Finley l'an dernier, et des changements apportés au financement du programme des conseils sectoriels. Il ne fait aucun doute que cela aura des répercussions sur tous les conseils sectoriels, dont quelques représentants vous ont parlé plus tôt.

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière explore actuellement toutes les possibilités afin de pouvoir continuer à déterminer les besoins en RH du secteur et d'y répondre. Nous étudions quelques modèles qui permettraient à notre organisation de poursuivre ses activités, et je crois que le solide partenariat que nous avons établi avec l'association minière, ainsi qu'avec plusieurs intervenants de l'industrie, nous permettra de continuer à mener nos activités après mars 2013.

Toutefois, ce n'est pas la raison de ma présence ici aujourd'hui. Je suis ici pour vous parler de certains des défis auxquels fait face le marché de l'emploi dans le secteur des minéraux et des métaux, et pour présenter certaines stratégies qui sont actuellement en œuvre pour remédier à ces problèmes.

À ce sujet, le secteur minier d'aujourd'hui se trouve vraiment au cœur de la tempête du siècle, mais il y a aussi de bonnes nouvelles, car cela signifie que nous avons besoin de travailleurs. Selon l'Association minière du Canada — et Paul Hébert vous en parlera dans quelques instants —, l'industrie a actuellement de nouveaux projets d'une valeur totale de presque 140 milliards de dollars en cours; ils sont à l'étape de l'obtention des permis ou de l'évaluation environnementale.

L'expansion rapide du secteur exercera une pression importante sur le marché de l'emploi, qui fait déjà l'objet de contraintes importantes. En fait, aucun autre secteur n'a créé autant d'emplois au cours des 12 derniers mois, en pourcentage, que le secteur minier. En effet, l'emploi a augmenté d'environ 8 p. 100 au cours des 12 derniers mois.

Toutefois, le secteur minier n'est pas à l'abri du vieillissement de la main-d'oeuvre à l'échelle nationale. En effet, environ 40 p. 100 de la

main-d'oeuvre actuelle de l'industrie minière est âgée de 50 ans et plus. Aujourd'hui, si nous ne sommes pas le plus vieux secteur industriel du Canada, nous faisons certainement partie des plus anciens. Nous estimons qu'environ le tiers des travailleurs de l'industrie seront admissibles à la retraite d'ici 2016.

Ce n'est pas nécessairement la perte de ces travailleurs qui pose problème; c'est plutôt la perte des compétences et des connaissances qu'ils ont acquises. Nous avons dit que nous avions besoin de 100 000 à 115 000 travailleurs, mais le vrai défi, ce sera de remplacer ceux qui travaillent dans l'industrie depuis 20 ou 30 ans et qui ont accumulé des décennies d'expérience dans l'extraction de nos ressources.

Ce qui complique encore plus les choses, ce sont les images négatives et les stéréotypes souvent entretenus par les jeunes d'aujourd'hui, et aussi la nature et l'emplacement des activités minières, qui se déroulent en grande partie dans des collectivités rurales et isolées. Cela nuit aux efforts en vue d'attirer et de recruter des travailleurs.

Il est aussi difficile d'attirer et de recruter des femmes. De nos jours, elles représentent 14 p. 100 des travailleurs dans le secteur des minéraux et des métaux. Lorsqu'on parle de métiers directement liés à la production, par exemple, les mineurs, les conducteurs d'équipement et certains métiers spécialisés, cette proportion chute à moins de 1 p. 100. Les efforts en vue d'attirer plus de femmes dans le secteur se mesurent donc encore à des défis importants, mais les occasions existent.

De plus, le secteur n'a pas très bien réussi à attirer les immigrants. Environ 8,7 p. 100 de nos travailleurs sont immigrants, comparativement à environ 20 p. 100 dans la main-d'oeuvre totale. Il nous reste certainement beaucoup de travail à faire pour attirer et recruter la prochaine génération de travailleurs des mines.

Il est donc nécessaire de recruter, selon nos estimations, plus de 112 000 nouveaux travailleurs d'ici 2021, et ces estimations sont fondées sur un scénario prévoyant une croissance très modérée. Si la croissance des 10 prochaines années ressemble à celle des 12 derniers mois, ce nombre grimpe très rapidement à plus de 200 000 travailleurs.

Il s'agit donc de savoir comment nous pouvons relever ce défi. Je pense que je tiens à préciser que la pénurie de compétences... Je travaille pour cette organisation depuis huit ou neuf ans, et les RH ont toujours été aux prises avec des défis en matière de compétences. C'était leur tâche.

Je pense que très récemment, c'est vraiment devenu un risque d'entreprise, c'est-à-dire qu'au bout du compte, cela a des effets sur les entreprises. En fait, Ernst and Young publie chaque année les risques qui ont des répercussions sur le secteur minier dans son ensemble, et la pénurie de main-d'oeuvre occupe présentement le premier rang des risques auxquels font face les entreprises minières dans les pays développés et en voie de développement.

• (1640)

Comment gérons-nous la situation? Je présume qu'il s'agit de déterminer ce que nous faisons, en tant qu'industrie, pour remédier à la pénurie de main-d'oeuvre.

À mon avis, le premier défi consiste à mieux utiliser toutes les sources potentielles de main-d'oeuvre. Par exemple, pendant les parties de hockey télévisées, on peut voir des publicités de Rio Tinto, d'ArcelorMittals et de BHP, qui tentent de recruter des travailleurs. Aujourd'hui, on déploie beaucoup d'efforts pour attirer, recruter et retenir plusieurs groupes sous-représentés — c'est-à-dire les jeunes, les femmes, les Autochtones, les nouveaux Canadiens — et même retenir les travailleurs âgés.

Je pense que la plupart des sociétés minières préfèrent recruter des travailleurs locaux. Toutefois, lorsque le bassin de talent local est épuisé, elles cherchent ailleurs dans la province, ensuite dans les provinces voisines, et enfin, partout au pays. Toutefois, lorsque le talent n'est tout simplement pas disponible, il semble que de plus en plus, elles commencent à chercher à l'extérieur du Canada. Dans ce cas, on voit d'un bon oeil certains des changements récemment proposés au système d'immigration et qui favorisent un accès plus direct aux travailleurs qualifiés qui entrent au pays.

Je pense aussi que l'industrie doit sérieusement envisager des façons d'augmenter la productivité. Le secteur minier canadien n'a pas réalisé des gains de productivité aussi importants que les autres pays. Tous les investissements visant à aiguillonner l'innovation ou la productivité seraient certainement bien accueillis. Au bout du compte, nous devons faire plus avec moins. Les gens seront toujours une ressource limitée dans le secteur minier.

De notre côté, au Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, nous allons continuer de relever ces défis en collaborant étroitement avec le secteur minier. Au cours d'une consultation récente, l'industrie a déterminé les trois domaines les plus importants dans notre secteur. L'information sur le marché du travail que nous avons été en mesure de fournir était l'un d'entre eux.

Il y a aussi la certification des travailleurs, sur laquelle nous travaillons depuis six ans. Cette certification concerne les métiers non désignés. Vous venez tout juste d'entendre les représentants du Forum canadien sur l'apprentissage. Ce système est excellent, à notre avis, en ce qui concerne quelques métiers, mais pour les métiers non désignés — c'est-à-dire les mineurs, les conducteurs d'équipement, les foreurs au diamant, les opérateurs de traitement des minerais —, il n'existe aucun système, pas même à l'échelle nationale. De plus, très peu de systèmes existent, au niveau provincial, pour reconnaître les compétences des mineurs.

Certainement, les investissements précédents de RHDCC... et nous allons certainement renouveler nos efforts en vue de mettre sur pied un programme de certification des travailleurs à l'échelle nationale visant plusieurs métiers non désignés.

•(1645)

Le président: Vous pourriez peut-être conclure, monsieur Montpellier.

M. Ryan Montpellier: Bien sûr.

La dernière chose que je veux dire, c'est que l'information sur le marché du travail que nous avons livrée a été tout à fait essentielle à notre industrie, qui l'a appréciée à sa juste valeur. Je pense que le plus important, c'est la façon dont les intervenants de notre industrie utilisent cette information.

J'aimerais vous parler d'un exemple venant de la Saskatchewan. La Saskatchewan Mining Association a collaboré très étroitement avec nous pour recueillir l'information sur le marché du travail de la province. Par conséquent, plusieurs nouveaux programmes ont été créés à l'Institut de technologie de la Saskatchewan, et nous lancerons un programme de génie minier à l'Université de la

Saskatchewan. Tout cela grâce à l'IMT que nous avons recueilli grâce au partenariat que nous avons établi avec l'association.

Je vais m'arrêter ici. J'ai hâte de répondre à vos questions.

Le président: Très bien.

Allez-y, monsieur Hébert.

M. Paul Hébert (vice-président, Relations gouvernementales, Association minière du Canada): Bonjour. Je vous remercie de l'invitation. Je suis heureux d'être ici aujourd'hui.

Je m'appelle Paul Hébert. Je suis vice-président des relations gouvernementales pour l'AMC, l'Association minière du Canada.

L'AMC représente l'industrie canadienne des mines et du traitement des minéraux. Depuis 1935, nous avons fait la promotion de l'un des secteurs économiques les plus complets du Canada. Nous offrons un encadrement et nous partageons des ressources au moyen de trois activités principales: la défense des intérêts, la gérance et la collaboration.

Nous favorisons la croissance et les progrès de l'industrie tout en répondant aux besoins d'importantes communautés d'intérêts. Notre objectif est de veiller à ce que le succès du secteur minier soit fondé sur un engagement solide à l'égard de la durabilité et un accès rapide aux derniers renseignements précis offerts aux membres de l'industrie et à leurs associés, aux responsables de l'élaboration des politiques et à la population.

Nous croyons que la façon dont la population perçoit les principales industries de notre pays joue un rôle de premier plan dans la création d'un environnement commercial constructif. Nous représentons plus de 30 membres qui sont engagés dans l'exploration, les activités minières, la fusion, l'affinage, et la fabrication d'un large éventail de produits semi-finis, y compris le minerai de fer, l'or, les diamants, les sables bitumineux, l'élaboration de l'acier, le charbon, les métaux communs et l'uranium.

Comme vous le savez probablement déjà, l'industrie minière canadienne a connu, ces dernières années, une période de croissance effrénée, même pendant le ralentissement économique de 2008-2009. D'ailleurs, ce ralentissement n'a pas eu de répercussions durables sur l'industrie minière. Nous avons été l'une des premières industries à nous remettre sur pied, et nous l'avons fait assez rapidement et vigoureusement.

La demande très forte en métaux et en minéraux, issue d'économies émergentes comme la Chine, l'Inde, le Brésil et d'autres, a offert des occasions extraordinaires au Canada. Le prix des produits de base des métaux communs et précieux est élevé, et on s'attend à ce qu'il le demeure au cours des prochaines années.

Dans une certaine mesure, l'industrie minière connaîtra toujours des cycles, mais on s'entend pour dire que la tendance générale des prix sera positive au cours des prochaines décennies.

Cette demande crée des occasions pour les Canadiens d'un océan à l'autre, et favorise leur prospérité. Comme Ryan l'a mentionné, nous prévoyons plus de 140 milliards de dollars en investissements dans le domaine minier au cours des cinq prochaines années. Cette donnée tient compte des investissements dans la construction de nouvelles mines et dans l'élargissement des activités dans tous les domaines et dans chaque région du pays, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard. Je vais vous épargner les blagues sur les pommes de terre.

Afin de tirer le maximum de cette occasion, il faut relever plusieurs défis. Ils peuvent être regroupés dans trois catégories. Tout d'abord, il y a le manque d'efficacité dans les processus d'examen du gouvernement. La Loi d'exécution du budget nous laisse croire qu'on commence à s'en occuper.

Le deuxième défi concerne les régions isolées, ou l'infrastructure inadéquate ou non concurrentielle. Nous avons tendance à exercer nos activités dans des régions rurales et très isolées, et il nous faut des voies ferrées, des routes, des ports et des réseaux électriques pour exploiter des mines et livrer nos produits sur le marché.

Le troisième défi concerne les ressources humaines et le manque de compétences.

Ryan vient juste de vous donner un bon aperçu de l'ampleur des défis associés aux RH dans le secteur minier. Afin de laisser plus de temps aux questions, je ne vais pas répéter tout cela. Toutefois, j'aimerais ajouter qu'étant donné que le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière a été l'un des conseils sectoriels les plus performants, l'Association minière du Canada et ses membres ont été déçus d'apprendre l'abolition du programme des conseils sectoriels. Néanmoins, nous affichons un optimisme prudent en ce qui concerne la capacité du RHIM de continuer à exercer ses activités après mars 2013.

Chaque membre de l'AMC s'efforce activement de remédier aux problèmes liés au manque de compétences et de personnel au sein de ses propres activités. Toutefois, on reconnaît que pour mieux répondre aux besoins du secteur dans son ensemble, il est nécessaire d'adopter une approche plus concertée. Notre conseil d'administration a récemment mis sur pied un groupe de travail en RH pour superviser le processus qui détermine les façons dont l'industrie peut collectivement s'occuper des problèmes liés aux RH, en tenant compte de l'élimination du financement des conseils sectoriels.

Les mois à venir nous permettront de nous faire une meilleure idée du futur RHIM et de la façon dont les intervenants de l'industrie vont continuer de collaborer pour résoudre les problèmes liés aux compétences, afin de veiller à ce que l'industrie minière continue de prospérer, dans l'intérêt de tous les Canadiens.

Nous espérons que le gouvernement va continuer d'appuyer les efforts de l'industrie en vue d'attirer, de recruter et de retenir la prochaine génération de travailleurs de l'industrie minière. Les efforts de l'industrie, par exemple, ceux entrepris par le RHIM et mentionnés par Ryan — surtout dans les domaines de l'information sur le marché du travail, de la certification des travailleurs et de la participation des Autochtones dans les programmes de formation —, sont particulièrement utiles.

Je vous remercie encore une fois, et j'ai hâte de répondre à vos questions.

• (1650)

Le président: Merci beaucoup de votre exposé. L'infrastructure et les ressources humaines sont certainement des éléments très importants de l'industrie minière.

Vous pouvez raconter la blague sur les pommes de terre à M. Cuzner, qui la répétera sans doute à M. Easter.

Nous allons commencer avec M. Lapointe.

[Français]

M. François Lapointe (Montmagny—L'Islet—Kamouraska—Rivière-du-Loup, NPD): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie d'être présents, messieurs. C'est très apprécié.

Il faut toujours garder en tête, dans le cas présent, qu'on empiète un peu sur les compétences provinciales. Je vais quand même me permettre de faire appel à votre expertise pour approfondir certains problèmes assez criants. Il y a un boom minier, surtout dans les régions situées dans le nord du pays, notamment dans le nord du Québec et des territoires. Il y a beaucoup d'emplois et ceux-ci sont souvent bien rémunérés. Il reste que ça suscite beaucoup de questions, dont celle des ressources humaines, qui est d'une grande importance.

On voit dans certaines régions deux problèmes complètement opposés. Par exemple, mon collègue M. Cleary me disait qu'il y avait un boom dans le nord, mais, semblerait-il, un manque de ressources humaines, alors qu'il y avait dans certains secteurs situés au sud de la province un taux de chômage trop élevé. Dans mon secteur, le fameux Plan Nord commence à porter fruit et on fait face au problème contraire, c'est-à-dire que dans certains secteurs, on perd tous les jeunes qu'on a formés au sud du Saint-Laurent parce qu'ils vont travailler dans le nord pour des salaires que les compagnies faisant de la deuxième ou troisième transformation au sud du Saint-Laurent ne sont pas en mesure de payer.

Parfois, un jeune qui vient de terminer un cours de cuisinier n'offre pas ses services au secteur de restauration touristique parce que dans une simple cafétéria, dans le nord, il peut gagner un salaire deux fois et demie plus élevé. Certains secteurs vivent une pression terrible au chapitre des ressources humaines du fait que des jeunes partent travailler dans le nord alors qu'il y a encore des besoins à l'échelle locale, et d'autres secteurs font face au chômage et ne sentent pas encore la différence.

Comment pourrait-on se doter d'un plan de ressources humaines qui respecterait les conditions de chacune des régions rurales tout en répondant à des besoins de développement dans le nord?

M. Ryan Montpellier: Merci. Ce problème existe. De notre côté, nous envisageons un système dans le cadre duquel les gens ont le choix d'aller travailler où ils le veulent, dans le marché du travail où ils sont le plus aptes à réussir. La question est de savoir s'il est possible d'éliminer les barrières pour permettre la mobilité de la main-d'oeuvre afin que ces gens puissent voyager ou travailler dans une région pendant un temps et retourner ensuite travailler dans leur communauté. Aujourd'hui, la grande majorité des nouvelles mines sont construites dans le nord. L'horaire de travail est du style *fly in, fly out*. Les gens travaillent sur le site pendant quelques semaines et retournent ensuite dans leur communauté pour quelques semaines.

C'est un changement dans la mesure où l'on n'établit plus de communautés autour des mines, comme on le faisait il y a plusieurs années. Je pense que le défi, aujourd'hui, est de permettre aux travailleurs de facilement être mobile et d'aller travailler dans les régions lorsqu'ils le veulent.

M. François Lapointe: Je vous parlais de ce déséquilibre qu'on connaît en matière de main-d'oeuvre. Dans certaines régions où le taux de chômage est trop élevé, on ne sent pas qu'il y a suffisamment de sollicitation, mais dans des régions comme la mienne, c'est-à-dire Rivière-du-Loup, on a besoin d'expertise dans des secteurs qui sont eux aussi en développement, même si ce sont des secteurs de deuxième, troisième ou quatrième transformation.

Comment pourrait-on appliquer un plan de ressources humaines? Excusez-moi de dire cela, mais ce que vous me présentez relève de la pensée magique, comme si le fait que les gens soient libres allait faire en sorte que tout aille bien. Or on sait que sans la moindre planification en matière de ressources humaines, les choses ne vont pas nécessairement bien.

•(1655)

M. Ryan Montpellier: Comme on le dit en anglais,

[Traduction]

« il n'y a pas de solution universelle ».

[Français]

Selon moi, on ne peut pas créer un système où chaque industrie prévoit ses besoins en main-d'oeuvre et limite par la suite la mobilité de celle-ci de façon à ce que la gestion des ressources humaines soit plus efficace. S'ils sont motivés par la rémunération, les gens vont aller là où ils peuvent trouver du travail et gagner le plus d'argent possible. L'économiste M. Don Drummond dit souvent

[Traduction]

qu'il n'y a pas de pénurie de main-d'oeuvre. Il y a un prix qui équilibre le marché.

[Français]

Ce sont les gens les plus compétitifs qui vont être en mesure d'attirer le plus de talents. Selon toutes nos recherches, au conseil, ce n'est pas seulement l'aspect financier qui crée une demande de main-d'oeuvre et répond aux besoins de l'individu, mais ce sont aussi d'autres aspects comme le développement de carrière, la sécurité, etc. En fait, l'aspect financier va continuer à attirer les gens dans les régions...

[Traduction]

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

Nous allons maintenant passer à Mme Leitch. Nous avons un peu moins de temps, cette fois-ci. Allez-y.

Mme Kellie Leitch: Parfait. Merci beaucoup.

Je vous remercie de vos exposés.

J'ai deux questions. Tout d'abord, selon vous, y a-t-il des dirigeants de l'industrie ou des programmes qui ont été particulièrement efficaces pour encourager les jeunes à choisir d'exercer un métier spécialisé? Pouvez-vous me donner des exemples concrets de pratiques exemplaires ou d'entreprises que nous pourrions examiner, afin d'encourager les jeunes à choisir d'exercer un métier spécialisé?

M. Paul Hébert: Oui, il y a plusieurs entreprises qui réussissent très bien dans notre secteur. En ce qui concerne la diversification de la main-d'oeuvre, je pourrais vous donner l'exemple d'IOC, l'Iron Ore Company of Canada — c'est-à-dire Rio Tinto. Il y a quelques années, dans la fosse du Labrador, sa priorité stratégique a été de diversifier sa main-d'oeuvre. Au début, par exemple, le taux de participation des femmes — et Ryan peut me corriger si je me trompe — était d'environ 4 ou 5 p. 100; sept ans plus tard, ce taux est maintenant de 20 p. 100. Il s'agit d'une augmentation spectaculaire, qui démontre vraiment que l'industrie s'est engagée à attirer les jeunes, surtout les femmes, à joindre leur effectif.

Teck Resources, une grande entreprise canadienne, a aussi très bien réussi sur ce plan.

Ce qui lie toutes ces entreprises, c'est qu'on s'est réellement engagé, aux échelons supérieurs de l'organisation, et qu'on en a fait une priorité stratégique; on a reconnu l'importance stratégique des défis liés aux RH, et on a établi des liens solides avec les plus jeunes membres de notre société, en visitant les écoles primaires et secondaires et les établissements postsecondaires, afin de veiller à ce que les jeunes comprennent au moins que des occasions leur sont offertes.

Ce qui nous empêche d'avancer, c'est surtout le manque de sensibilisation à l'égard de notre secteur et des occasions qui existent.

Il s'ensuit que les entreprises qui réussissent mieux que les autres sont celles qui se font connaître et qui sensibilisent la population.

M. Ryan Montpellier: J'aurais cité en exemple les deux entreprises que Paul a mentionnées. J'ajouterais aussi Cameco, dans le nord de la Saskatchewan. Ses investissements dans la collectivité, surtout en ce qui concerne les programmes d'apprentissage et l'engagement et l'inclusion des Autochtones, sont, à mon avis, les plus importants dans le secteur. Elle est le plus important employeur industriel d'Autochtones au Canada, et elle a très bien réussi à attirer et à former des apprentis dans la province.

Mme Kellie Leitch: Nous recevons beaucoup de données. Elles proviennent de différentes sources, que ce soit StatCan, la CNP, etc. Dans certaines de ces prévisions, même celles qui se rendent à 2020, on ne prévoit aucune pénurie.

Selon ce qu'on dit au cours de toutes les consultations que nous organisons, et bien honnêtement, de ce qu'on raconte dans la rue — ma famille dirige une petite entreprise de construction dans l'ouest du Canada —, les besoins existent.

À votre avis, quels sont les trois principaux domaines, dans votre industrie, pour lesquels il faut mettre au point des métiers spécialisés et ensuite embaucher le personnel nécessaire?

M. Ryan Montpellier: Je dirais que les pénuries de main-d'oeuvre qualifiée sont générales, mais qu'elles se font particulièrement sentir chez les ingénieurs miniers.

Je pense que votre question portait particulièrement sur les métiers spécialisés, mais, pour l'ensemble des professions dans les mines, on compte, au Canada, neuf écoles de génie minier. Ces cinq dernières années, les inscriptions y ont presque doublé, ce qui est extrêmement réjouissant, mais, il y a cinq ans, elles étaient très peu nombreuses. En fait, un certain nombre d'écoles étaient sur le point de fermer. Nous commençons donc seulement à percevoir les résultats de l'augmentation des inscriptions. Cette profession est probablement la plus demandée. La demande touche aussi un certain nombre de spécialités dans les sciences de la Terre, celles de géologue, de géophysicien et de géochimiste, qui, non seulement sont utiles au secteur minier, mais aussi à ceux de la prospection, y compris minérale, et de la mise en valeur, où on a également connu un certain nombre de pénuries généralisées.

Je dirais que, au troisième rang, on trouverait les métiers spécialisés.

•(1700)

Mme Kellie Leitch: Lesquels?

M. Ryan Montpellier: Je ne pourrais pas en nommer, en particulier, mais l'industrie minière a notamment besoin de soudeurs, de mécaniciens de chantier, de mécaniciens d'équipement... D'autres secteurs lui font concurrence à ce sujet, principalement la construction, et nous avons entendu parler d'un certain nombre de pénuries dans ces professions.

Mme Kellie Leitch: Je comprends, mais je vous demande précisément quels métiers. J'ai une raison très précise de vous le demander. Dans certaines données qui nous sont communiquées, on ne distingue pas les médecins, ce que je suis, des dentistes et des hygiénistes. Je vous demande d'être précis pour que nous puissions l'être à notre tour. Si vous ne savez pas, ça va.

Le président: Votre temps sera bientôt écoulé, vous pouvez répondre si vous voulez.

M. Ryan Montpellier: Actuellement, je ne pourrais pas vous dire précisément quels sont les plus demandés.

M. Paul Hébert: En me fondant sur des renseignements anecdotiques, qui proviennent de nos membres, j'ajouterais que les mécaniciens industriels et les mécaniciens de chantier sont les plus demandés, suivis des électriciens. Je m'arrêterai ici. Encore une fois, il s'agit de renseignements anecdotiques. Nous ne possédons aucune donnée empirique, mais c'est ce qu'on nous dit.

Le président: D'accord. Merci beaucoup.

Monsieur Cleary, allez-y.

M. Ryan Cleary: Merci, monsieur le président; merci également aux témoins.

Ma question s'adresse à vous, Paul. Vous parlez de trois difficultés qu'affronte l'industrie minière: d'abord, l'inefficacité dans les examens effectués par l'État; ensuite, les régions éloignées et l'absence d'infrastructures — nous éprouvons ce problème au Labrador; enfin, les ressources humaines et les compétences. Ai-je bien compris? En ce qui concerne l'inefficacité des examens effectués par l'État, avez-vous bien dit que le budget omnibus s'attaquait à certaines de ces causes? C'est bien ça? Ou bien certaines lois, actuellement?

M. Paul Hébert: Oui, vous avez compris. Des changements proposés à la Loi canadienne sur l'évaluation environnementale, par exemple, arrivent à propos.

M. Ryan Cleary: Lesquels, par exemple?

M. Paul Hébert: L'industrie minière est assujettie à toute une batterie de règlements, fédéraux comme provinciaux. Par exemple, les projets miniers étaient, jusqu'ici, assujettis à deux processus séparés d'évaluation environnementale, pourtant très semblables dans la plupart des cas. Ils n'avaient pas lieu en même temps. Un processus pouvait donc exiger un an, deux ans ou même davantage, puis il fallait le répéter, pour la même durée, ce qui retardait la réalisation du projet.

Grâce aux modifications apportées à la Loi canadienne sur l'évaluation environnementale, on commence à tenir compte des équivalences, notamment.

M. Ryan Cleary: D'après vous, est-ce que cela corrige les répétitions inutiles?

Le président: Je vous laisse aller, parce que personne ne proteste, mais c'est un peu à côté du sujet de notre discussion. Il faudrait revenir aux pénuries de main-d'oeuvre.

M. Ryan Cleary: Je ne faisais que suivre Paul, qui en a parlé le premier.

Le président: J'ai laissé passer, mais c'est un peu à côté du sujet. Essayez donc d'y revenir, c'est-à-dire aux obstacles, aux barrières qui entravent les métiers spécialisés, les professions très demandées, le travail moins spécialisé et les remèdes aux pénuries. C'est l'idée générale. Nous entrons maintenant dans l'évaluation environnementale, qui peut influencer sur certains emplois, en général, en en créant ou en en faisant disparaître, peut-être, mais cela ne concerne pas précisément notre étude.

M. Ryan Cleary: Vous auriez peut-être dû le dire aux témoins, avant leurs exposés.

Le président: J'aurais pu, mais je ne l'ai pas fait. C'est à vous que j'en parle. Vous avez eu amplement l'occasion de creuser le sujet. Vous devez maintenant vous adapter et rapidement.

M. Ryan Cleary: J'ai compris.

D'accord. Revenons à...

Ryan, quand vous avez parlé des obstacles au recrutement, vous avez énuméré trois facteurs: les perceptions négatives, la nature et l'emplacement. Sur les perceptions négatives, pouvez-vous entrer dans les détails?

M. Ryan Montpellier: Oui. Nous avons organisé un certain nombre de groupes de consultation, dans tout le pays, pour évaluer la perception de l'industrie minière par les jeunes. Je dirais qu'elle se fonde sur des opinions tout à fait périmées. Ils continuent de croire que les travailleurs y sont exposés à l'obscurité, à la saleté et au danger. Ils se font une fausse idée de l'industrie minière d'aujourd'hui. Une partie de notre rôle consiste donc à leur ouvrir les yeux, c'est également une partie du rôle de l'Association minière du Canada, faire connaître ce que représente aujourd'hui une carrière dans ce secteur.

• (1705)

M. Ryan Cleary: J'arrive rapidement à ma dernière question, sur l'emplacement. Dans plusieurs localités du Labrador, les mines ne sont pas des chantiers accessibles par avion, uniquement, mais des installations permanentes. Cependant, dans beaucoup de collectivités, les possibilités d'hébergement sont nulles. Impossible d'avoir un chez-soi. Sur les trois obstacles au recrutement, est-ce que ce serait le plus formidable? On a beau avoir embauché des personnes possédant les compétences et la formation, on ne peut les loger nulle part.

M. Ryan Montpellier: C'est en partie un problème de logement. En partie aussi, c'est attribuable au manque de volonté de quitter un grand centre urbain pour déménager dans une localité moins urbanisée du Nord, qui ne possède pas les mêmes infrastructures, les mêmes équipements. C'est une difficulté. Si on creusait les mines près des grandes villes, le recrutement serait probablement plus facile.

Je ne sais pas si c'est le logement, en particulier, parce que le problème est facile à résoudre, comme par la construction de logements temporaires, en attendant que les prix de l'immobilier rattrapent le terrain perdu, mais un certain nombre de facteurs en sont la cause.

Le président: Il vous reste à peu près 30 secondes.

M. Ryan Cleary: Vous avez également parlé de nature, mais qu'est-ce que cela veut dire exactement?

M. Ryan Montpellier: Il s'agit de la nature, du type de travail.

Nous n'essayons pas de faire du recrutement en prétendant que tout le monde est fait pour l'industrie minière. Elle permet l'exercice d'un certain nombre de professions. Certaines exigent de travailler au fond, ce qui n'est pas pour tout le monde. Peu d'enfants disent qu'ils veulent devenir mineurs plus tard.

Il est difficile de faire connaître la nature de l'industrie minière d'aujourd'hui et des compétences nécessaires pour y travailler.

Le président: Merci. Votre temps est écoulé.

Monsieur Butt, vous disposez de cinq minutes.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci, messieurs, d'être ici.

Je l'avoue tout de suite, je ne connais pas grand chose à l'industrie minière. Je ne crois pas que, à Mississauga-Streetsville, on trouve des emplois de ce secteur, mais je risque de me tromper.

J'apprends au fur et à mesure.

Une voix: Les rues sont cependant pavées d'or.

M. Brad Butt: Grâce à Hazel McCallion, mais ça, c'est une autre histoire.

J'apprends aujourd'hui aussi.

Je suis l'un de ceux qui se représentent les mineurs descendant en groupe dans le fond d'un trou, pour y gagner leur pain au pic et à la pelle. Je veux savoir comment l'industrie a évolué et si l'informatisation, les diagnostics et tous les équipements très sophistiqués que l'on utilise probablement maintenant au Canada, dans l'industrie minière du XXI^e siècle, ont rendu plus difficile le recrutement d'employés qualifiés, qui ne sont pas uniquement un groupe d'hommes qui descendent travailler au fond, à 1 000 pieds sous terre. Ont-ils vraiment besoin, entre autres compétences, de se servir de l'informatique et d'appareils très sophistiqués? Quand un candidat assez compétent ne possède pas toutes les compétences nécessaires, cherchez-vous à l'adapter aux exigences et à en faire un bon employé?

M. Paul Hébert: L'évolution à laquelle est parvenue l'industrie est une sorte d'arme à deux tranchants.

Grâce aux nombreuses techniques sophistiquées et très évoluées qu'il emploie, le secteur semble branché. Il y a, par exemple, l'extraction à distance, qui permet de diriger l'équipement depuis la surface ou à une grande distance, très loin d'une exposition aux risques. Des techniques géoscientifiques sont très évoluées. Le secteur emploie beaucoup de titulaires d'un doctorat ou d'une maîtrise.

C'est attrayant, mais cela pose également un problème, parce que ce genre de candidats ne se trouve pas nécessairement en surabondance, particulièrement ceux qui possèdent des compétences dans le secteur minier.

Dans le passé, il était facile de puiser dans le bassin de main-d'oeuvre non spécialisée et d'assurer un minimum de formation. Le travail demandait plus de muscle.

C'est avantageux pour nous de répandre la nouvelle. Cela signifie également que dans le réseau d'éducation postsecondaire, les programmes touchant les mines et les programmes de génie minier tendent à être parmi les plus coûteux à faire fonctionner. Les facultés sont de taille modeste. Leur fonctionnement est coûteux. Les mises à niveau sont coûteuses. Il y a donc des difficultés.

La formation de travailleurs provenant d'autres secteurs offre des possibilités. Ces secteurs ont également évolué du point de vue technologique, et leurs travailleurs auraient comme déjà accompli 75 ou 80 p. 100 de la formation nécessaire et ils n'auraient besoin que d'une formation complémentaire. L'industrie minière a ainsi réussi à attirer des travailleurs forestiers mis à pied, à compléter leur bagage de compétences et à les mettre au travail. C'est un exemple éloquent, parce que les deux secteurs tendent à coexister dans les mêmes régions.

Pour en revenir à la mobilité, même dans les régions économiquement déprimées, où le taux de chômage est élevé, il est très difficile, si on y trouve de gros centres urbains bien desservis, d'amener les gens à déménager dans un endroit reculé, même en leur promettant emploi et formation.

●(1710)

M. Ryan Montpellier: Une précision, si vous permettez. L'ensemble de compétences exigées dans l'industrie est en train de changer. L'emploi de la technologie peut ne pas être attrayant ou empêcher le recrutement, mais il permet également de diversifier l'offre de travail. À l'époque où j'ai reçu mon diplôme d'études secondaires, il fallait, pour décrocher un emploi dans l'industrie minière, développer 180 livres en position couchée. On était dirigé vers...

M. Brad Butt: On m'aurait refusé.

M. Ryan Montpellier: On vous aurait remis une offre conditionnelle d'emploi. Vous auriez dû vous présenter dans un gymnase et vous auriez dû prouver que vous pouviez soulever ce poids avant même qu'on puisse consentir à examiner votre candidature.

Ça a changé. L'industrie propose plus d'emplois aux femmes, aux personnes handicapées, à d'autres segments de la population qui se prêtent à d'autres types de travail. L'extraction à distance, la robotique... L'époque du pousseur pneumatique n'est pas encore tout à fait révolue, mais ces dispositifs se font certainement très rares.

Le président: Merci, monsieur Butt.

Nous terminons par M. Cuzner, qui dispose de cinq minutes.

M. Rodger Cuzner: J'ai une bonne histoire au sujet d'un candidat qui avait passé une entrevue pour travailler dans une mine de charbon.

Nous avons eu la possibilité de descendre dans la mine de charbon du Musée des mineurs du île du Cap-Breton, quand nous sommes passés par là. Le candidat pour l'entrevue était baraqué. Après l'entrevue, il est sorti de la pièce. Des jeunes parlaient entre eux, et l'un d'eux a dit: « Il paraît que c'est un méchant buveur et un méchant batailleur ». Le contremaître a répliqué: « Ça nous fera ça de moins à lui apprendre ».

Mais nous avons eu la possibilité de descendre dans une mine de charbon à Glace Bay.

D'abord, est-ce que le taux de syndicalisation de l'industrie est de 100 ou de 75 p. 100? Quelle est la proportion maintenant?

M. Ryan Montpellier: Aujourd'hui, c'est 25 p. 100.

M. Rodger Cuzner: Est-ce que c'est vrai?

M. Ryan Montpellier: Oui.

M. Rodger Cuzner: Est-ce que ce serait l'UMW ou...? Il n'y a pas beaucoup de métiers, est-ce que ce serait la FIOE, la Fraternité...?

M. Ryan Montpellier: Ces syndicats sont certainement présents, mais c'est principalement des métallos, des travailleurs en communications, de l'énergie et des pâtes et papiers ainsi que les TCA-Canada, les Travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile. Puis, le Québec a ses syndicats bien à lui.

M. Paul Hébert: Il y a quelques mines ici et là. Les UMWA, les United Mine Workers of America, sont encore présents, mais, effectivement, c'est les métallos, les TCA-Canada et le SCEP, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

M. Ryan Montpellier: Ce sont les principaux.

M. Rodger Cuzner: Oui. Les UMWA ne sont plus aussi nombreux, maintenant.

Par le passé, dans les métiers, il n'était pas rare d'embaucher un simple mineur — quelqu'un destiné à travailler au fond — et de l'inscrire dans un programme d'apprentissage industriel. Il n'aurait pas été en mesure de se présenter à un examen pour la certification « Sceau rouge » d'électricien, mais il aurait appris le métier, tel qu'il se pratique pour les besoins d'une mine.

Est-ce qu'on le fait encore, dans l'industrie, ou bien est-ce qu'on ne le fait plus, depuis quelque temps?

M. Ryan Montpellier: Non, cela se pratique encore. Nous essayons de faire reconnaître un programme national pour les mineurs. Tout dernièrement encore, rien n'existait à ce sujet. Il n'y avait aucune reconnaissance. En cas de fermeture de la mine ou de cessation de l'activité de l'entreprise, le mineur n'avait rien, aucun certificat, aucun papier.

Une partie du travail du conseil consiste à mettre sur pied le premier programme pancanadien de certification qui permettrait au mineur qui souhaite rester dans sa profession à continuer de s'y sentir estimé, sans devoir s'imaginer qu'il lui faut accéder à un métier spécialisé et travailler à devenir électricien ou mécanicien. Nous sommes vraiment des précurseurs. Une demi-douzaine d'autres pays ont manifesté leur intérêt. Ils cherchent à mettre en oeuvre un programme national à eux de certification des mineurs, des opérateurs de foreuse à couronne diamantée et des opérateurs d'appareils de traitement de minéraux.

• (1715)

M. Rodger Cuzner: C'est vrai? Dans une mine, un mécanicien se transforme parfois en tuyauteur. Le machiniste doit pouvoir usiner des pièces ou de petits outils et des filières. Vous accomplissez un travail intéressant... Où êtes-vous rendus?

M. Ryan Montpellier: Nous avons commencé par élaborer des normes. En 2010, nous avons exécuté un programme pilote pour le programme de certification. Nous avons commencé en 2011 à certifier des travailleurs. Une quinzaine de sociétés minières certifient actuellement des travailleurs. Nous avançons au rythme d'environ 20 mineurs certifiés par mois. Nous espérons augmenter la cadence. Aujourd'hui, environ 250 mineurs sont certifiés.

M. Rodger Cuzner: Est-ce que c'est davantage une initiative canadienne?

M. Ryan Montpellier: C'est le programme canadien de certification des mineurs, élaboré par...

M. Rodger Cuzner: Est-ce que quelque chose d'équivalent existe dans d'autres pays?

M. Ryan Montpellier: Non, mais d'autres pays s'adressent à nous, car ils cherchent à mettre un programme semblable sur pied en Afrique du Sud, en Amérique du Sud et, tout dernièrement, en Australie.

M. Rodger Cuzner: C'est formidable.

Le président: Excellent.

Je vous remercie d'avoir comparu devant le comité et de nous avoir fait part de certaines de vos idées.

Nous allons maintenant examiner un avis de motion. Cet avis a été communiqué il y a un certain temps au comité, je pense donc que le délai est suffisant.

Voulez-vous lire la motion ou simplement la proposer dans la version qui a été distribuée?

Allez-y.

Mme Chris Charlton: Je pense que la greffière l'a distribuée. Je tiens seulement à dire quelques mots, si vous n'y voyez pas d'objection, pour lancer la discussion.

Le président: Allez-vous proposer la motion qui a été communiquée à la greffière?

Mme Chris Charlton: Oui.

Le président: Avez-vous quelque chose à dire?

Mme Kellie Leitch: Je voudrais proposer de poursuivre la séance à huis clos, s'il vous plaît.

Le président: Madame Charlton.

Mme Chris Charlton: Je voudrais un vote par appel nominal, s'il vous plaît.

Le président: D'accord.

(La motion est adoptée par 6 voix contre 5.)

[La séance se poursuit à huis clos.]

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

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

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

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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