



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 047 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 2 octobre 2012

—
Président

M. Ed Komarnicki

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

Le mardi 2 octobre 2012

•(0850)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Bonjour. Nous allons commencer nos travaux.

Nous faisons une étude sur la pénurie de main-d'oeuvre actuelle et celles prévues dans les secteurs à forte demande et la difficulté pour les employeurs à pourvoir les emplois peu spécialisés.

Nous sommes heureux d'accueillir ce matin Ken Georgetti, président du Congrès du travail du Canada. Nous avons également avec nous Steven Schumann, de l'International Union of Operating Engineers, ainsi que Harold McBride, directeur général de l'Operating Engineers Training Institute of Ontario.

Après vos exposés, messieurs, nous vous poserons des questions en alternant entre les partis.

Sur ce, j'invite M. Georgetti à nous présenter son exposé.

M. Kenneth V. Georgetti (président, Congrès du travail du Canada): Merci beaucoup.

Bonjour, mesdames et messieurs. Je vous remercie beaucoup de m'avoir invité à venir vous parler de la question des lacunes sur le plan des compétences.

Je m'appelle Ken Georgetti et je suis le président du Congrès du travail du Canada. Je suis également monteur de tuyaux de vapeur — ou tuyauteur — de formation.

Avant de parler de la question des lacunes dans les compétences, toutefois, je pense qu'il nous faut définir ce que nous entendons par cela. Les données les plus récentes de l'enquête sur la population active et l'enquête sur les postes vacants nous indiquent qu'il y a actuellement plus de cinq chômeurs pour chaque emploi disponible au pays. À la lumière de cette information, nous comprenons clairement que le chômage demeure notre principal problème relativement au marché de l'emploi.

Même si dans certaines régions géographiques, des employeurs de certains secteurs peuvent avoir de la difficulté à combler des postes vacants dans des professions particulières, Ressources humaines et Développement des compétences Canada a indiqué, dans ses prévisions relatives au marché du travail jusqu'en 2015, que nous ne connaîtrions pas de pénuries persistantes et généralisées de main-d'oeuvre. Étant donné qu'il y a cinq chômeurs pour chaque emploi disponible, notre principal problème reste le chômage — c'est aussi simple que cela.

Il faut toutefois se garder de conclure qu'un écart entre les emplois disponibles et les travailleurs qui sont qualifiés pour ces emplois est acceptable. Ce n'est pas le cas.

Mais je tiens à vous assurer que si les chômeurs avaient la possibilité de déterminer où se trouvent les emplois et qu'ils avaient

accès à la formation requise pour les occuper, ils sauteraient sur l'occasion. C'est simple, si nous constatons une pénurie de travailleurs ayant les compétences requises pour occuper un emploi précis, la solution est de former ces travailleurs. Nous avons peut-être une lacune au niveau des occasions plutôt qu'au niveau des compétences.

Si les travailleurs n'ont pas un accès abordable et opportun à une formation pour des emplois disponibles, c'est une occasion manquée pour eux, pour l'employeur et pour la santé de l'économie. Dans un rapport préparé pour le G20 il y a tout juste deux ans, en 2010, on estimait qu'une augmentation de 1 p. 100 des jours de formation se traduit par une hausse de 3 p. 100 de la productivité. De plus, la part de la croissance de la productivité attribuable à la formation est d'environ 16 p. 100.

Malheureusement, selon l'OCDE, la participation des travailleurs à la formation liée au travail au Canada est maintenant inférieure à celle des travailleurs de nombreux pays industrialisés. En fait, nous présentons l'un des pires résultats parmi les pays du G20. Alors que les entreprises canadiennes n'atteignent pas les niveaux de formation de la main-d'oeuvre de leurs concurrents et de nos partenaires commerciaux, le gouverneur de la Banque du Canada confirme ce que nous affirmons depuis longtemps, soit que les entreprises engrangent les profits et laissent dormir dans leurs coffres plus d'un demi-billion de dollars. Il est clair que la façon dont cet argent est mis à contribution et dépensé n'est qu'une question de priorités.

Étant donné les niveaux actuels de chômage, les taux de chômage beaucoup trop élevés chez les jeunes et la persistance des faibles taux de participation au marché du travail chez les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées, entre autres, nous recommandons que les efforts visant à combler des lacunes précises et potentielles dans les compétences commencent par la formation de nos travailleurs pour les emplois disponibles aujourd'hui.

Tout d'abord, il faudra notamment détecter rapidement les nouvelles pénuries de main-d'oeuvre qualifiée au moyen de données élaborées et à jour sur le marché du travail. Les employeurs auront besoin d'information sur les besoins actuels et futurs en matière de compétences. Les travailleurs auront besoin d'information facilement accessible sur les tendances relatives à l'emploi. Pour intervenir rapidement sur le plan des pénuries de travailleurs qualifiés qui s'annoncent dans des régions précises, il faudrait notamment déterminer les besoins en formation, puis mobiliser les ressources afin de répondre à ces besoins.

En outre, il nous faut déterminer où se donne la formation et créer un environnement propice à l'amélioration de cette formation. En général, nous pouvons dire que le système scolaire public, les collèges communautaires, les autres établissements postsecondaires et le lieu de travail comme tel sont les principaux emplacements pour offrir cette formation.

Plus précisément, afin de nous assurer d'un marché du travail efficace dans lequel les employeurs peuvent trouver de nouveaux employés et former leur employés actuels, et dans lequel les travailleurs ont accès à la formation requise pour répondre à leurs besoins et à leurs aspirations sur le plan professionnel, nous recommandons notamment de maintenir et d'augmenter le financement lié aux dispositions concernant la formation bilatérale contenues dans les ententes actuelles relatives au marché du travail et les ententes sur le développement du marché du travail entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires, puis de s'assurer de la participation des intervenants clés, des employeurs et des travailleurs à l'élaboration des politiques et des programmes relatifs au marché de l'emploi par la mise en place de forums de partenaires du marché du travail. On peut trouver actuellement des modèles de ces forums à Terre-Neuve-et-Labrador, dans l'initiative de partenariat stratégique, ainsi qu'au Québec, à la Commission des partenaires du marché du travail.

Selon nous, des mesures incitatives visant à encourager les employeurs à offrir de la formation en milieu de travail, y compris un crédit d'impôt pour les employeurs qui forment leurs employés, seraient très utiles. Nous recommandons un soutien accru pour la formation dans le programme d'assurance-emploi, dont le travail partagé, le prolongement des prestations pour les travailleurs en formation, et un soutien continu et renouvelé aux organisations qui appuient et encouragent la mise sur pied et l'expansion de la formation en milieu de travail, comme le Forum canadien sur l'apprentissage.

C'est très décourageant pour nous d'apprendre que seulement 14 p. 100 des jeunes disent avoir été encouragés par les conseillers en orientation à choisir d'exercer un métier spécialisé, alors que notre gouvernement réduit le financement du principal organisme national qui soutient et encourage les métiers spécialisés par un système d'apprentissage sain.

Enfin, je ne soulignerai jamais assez l'importance d'une stratégie nationale, à notre époque, sur l'alphabétisation et les compétences de base, ainsi que l'intégration de l'alphabétisation dans tout apprentissage en milieu de travail. Nous avons honte lorsque nous pensons aux pertes que nous continuons à subir quand nous n'isons aux aspirations des travailleurs et que nous ne tenons pas compte de leur potentiel simplement à cause du manque d'accès aux programmes portant sur l'alphabétisation et les compétences essentielles. C'est toujours, selon moi, la principale mesure à prendre pour améliorer la productivité dans un milieu de travail évolué au Canada.

Je le répète, la solution à notre lacune au niveau des compétences réside dans notre population active actuelle, et nous devons développer pleinement le potentiel de cette ressource humaine avant d'envisager d'autres mesures.

Merci beaucoup.

• (0855)

Le président: Merci, monsieur Georgetti.

Vous avez assurément mis le doigt sur un certain nombre d'aspects problématiques et vous avez formulé des suggestions et des recommandations pour y remédier. Nous vous en remercions.

C'est maintenant au tour de M. Schumann. Allez-y.

M. Steven Schumann (directeur des relations gouvernementales du Canada, International Union of Operating Engineers): Merci.

Je m'appelle Steven Schumann et je suis directeur des relations gouvernementales du Canada pour l'International Union of Opera-

ting Engineers. Je suis accompagné de Harold McBride, directeur général...

Le président: Monsieur Schumann, je vous demande de ralentir un peu, car les interprètes doivent pouvoir vous suivre. Nous vous serions reconnaissants d'en tenir compte.

M. Steven Schumann: Oui.

Harold McBride est le directeur général de l'Operating Engineers Training Institute of Ontario, et il est aussi directeur du Canadian Operating Engineers Joint Apprenticeship and Training Council, notre organisation nationale des écoles de formation.

Nous sommes un syndicat progressif et diversifié comptant plus de 45 000 membres au Canada, principalement dans le secteur de la construction.

Nos membres opèrent des grues distributrices à tour et mobiles; ils conduisent des bouteurs, des niveleuses, des pelles rétrocaveuses, et s'occupent de l'équipement de tuyauterie qui permet de créer l'infrastructure et les horizons du Canada.

Nous fournissons à l'industrie de la construction des ouvriers de métier hautement qualifiés et spécialisés. Pour devenir compagnon d'apprentissage, dans notre secteur, on doit avoir des milliers d'heures de formation théorique et pratique, en classe comme en cours d'emploi. En raison de la nature de notre travail, de notre formation et de nos compétences, nous occupons certains des postes les mieux payés et les plus recherchés du secteur de la construction.

Le développement de ces compétences commence à l'un de nos huit centres de formation au Canada, où nous offrons des formations rigoureuses et de pointe. Nos écoles sont enregistrées dans leur province respective et auprès de Développement des ressources humaines Canada.

Comme l'on indiqué d'autres témoins, on estime que d'ici 2018, le secteur de la construction aura besoin de 200 000 nouveaux travailleurs qualifiés. Cependant, le besoin urgent d'ouvriers qualifiés dans ce secteur se fait sentir dès maintenant.

Je vais vous donner quelques exemples.

D'ici janvier 2013, notre section locale en Alberta aura besoin de 1 000 opérateurs-ingénieurs dans le secteur des pipelines. En Ontario, une étude récente révèle qu'il nous faut former entre 200 et 300 apprentis chaque année pour remplacer les travailleurs partis à la retraite. Nous tentons de concrétiser ces chiffres, mais nous sommes encore aux prises avec une importante pénurie d'opérateurs de grue distributrice à tour. Il y a des centaines de ces grues au centre-ville de Toronto, mais beaucoup ne sont pas utilisées durant des jours parce que nous manquons d'opérateurs. La pénurie se manifeste dès maintenant.

Nous avons quelques suggestions qui pourraient nous aider à gérer les problèmes auxquels nous sommes confrontés à cause de la pénurie.

D'abord, nos centres de formation ne peuvent suffire à la demande pour ce qui est des conducteurs d'équipement lourd et de grue au Canada. Si nos centres de formation pouvaient bénéficier d'un soutien additionnel, grâce à une aide gouvernementale fédérale ou provinciale, cela nous permettrait d'agrandir nos installations et de former plus de Canadiens. Dans le passé, notre école en Ontario a eu accès à des fonds provenant du Programme d'infrastructure du savoir, mais c'est la seule qui en a reçu. Il y avait aussi ce qu'on appelait le Fonds d'infrastructure des centres de formation, qui permettait aux centres de formation d'acquérir de l'équipement grâce à un fonds de contrepartie avec le gouvernement fédéral, ce qui était également très avantageux.

De plus, comme on l'a mentionné, tous les intervenants doivent s'efforcer de mieux promouvoir les métiers, en particulier dans les écoles secondaires, où les jeunes sont peu informés ou mal informés. Quand nous nous rendons dans les salons de formation dans les métiers spécialisés, les gens nous disent que ce sont des emplois inférieurs, peu rémunérés et destinés aux gens sans éducation. Voilà qui est bien loin de la vérité.

Il nous faut aussi travailler avec les employeurs et le gouvernement à retenir et à encourager les apprentis. Il doit y avoir de meilleurs incitatifs pour les entrepreneurs qui embauchent et maintiennent en poste les apprentis, car ils sont habituellement les premiers à être mis à pied sur un chantier, et bon nombre d'entre eux ne reviennent pas en raison des longues heures qu'ils doivent consacrer au programme. S'ils sont au chômage, ils doivent se trouver un emploi ailleurs et ne reviennent pas. C'est un gros problème.

Il est nécessaire de changer la façon dont fonctionnent les centres de Service Canada. Par exemple, les programmes gouvernementaux de recyclage, comme Deuxième carrière Ontario, ont mis en place des politiques qui encouragent leurs clients à suivre leur formation localement dans des écoles privées, même si bien souvent, la formation ne mènera pas à un emploi en raison du nombre limité d'heures de classe offertes. Les directives dissuadent les personnes de chercher la meilleure formation, celle qui leur assurera un emploi dans le métier de leur choix. Ces écoles privées annoncent une formation pour quatre ou cinq machines, et cela peut coûter jusqu'à 10 000 \$. Seules ces écoles bénéficient de ce type de formation, car les participants utilisent leurs prestations d'assurance-emploi et ne sont pas suffisamment qualifiés ni spécialisés pour travailler dans le secteur de la construction.

Selon nous, le programme d'assurance-emploi doit également être remanié afin de permettre aux travailleurs mis à pied de se recycler. Plus il faut de temps à une personne pour avoir accès à une formation, plus sa situation est difficile sur le plan financier. En raison du modèle d'évaluation de l'admissibilité et de la pertinence utilisé en Ontario, par exemple, une personne peut ne pas avoir droit à un programme de recyclage si elle n'est pas au chômage depuis 26 semaines. Lorsque quelqu'un veut suivre une formation pour un métier en demande, il doit y avoir un processus qui lui permettra d'y avoir accès plus rapidement. Il faut accorder plus de poids à la demande dans la profession qu'à la durée de la période sans emploi.

Les travailleurs étrangers temporaires ne sont pas la solution. C'est un palliatif. Le programme pose bien des problèmes relativement au secteur de la construction, dont celui des titres de compétences des gens qui viennent s'établir au Canada.

Nous sommes en faveur d'une politique à long terme en matière d'immigration, mais nous devons aussi comprendre que le Canada est en concurrence avec les autres pays pour les mêmes travailleurs. Prenons l'exemple de l'Australie. En Australie-Occidentale, on est confronté à des booms et à des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée similaires. Il y a là-bas un programme qui permet aux travailleurs d'entrer au pays, d'y rester pour une période de quatre ans et de travailler pour de nombreux employeurs. Ce programme connaît un véritable succès, selon ce qu'on nous a dit.

• (0900)

Finalement, et le plus important, nous devons chercher à trouver des solutions canadiennes en puisant dans la main-d'oeuvre féminine et les jeunes des Premières nations, les Métis et les collectivités inuites d'un bout à l'autre du Canada. La population active de demain est déjà ici, au Canada. Nous devons mieux encourager leur

participation. La plupart de nos centres de formation ont été très dynamiques pour essayer de recruter des femmes dans l'industrie. Malgré nos efforts, la participation féminine demeure très faible et il y a encore beaucoup à faire.

De plus, nos centres de formation tendent la main aux collectivités des Premières nations, mais c'est une approche fragmentaire. Nous avons davantage besoin d'une approche nationale. Nous avons en fait pressenti l'Assemblée des Premières Nations pour créer un partenariat au niveau national, mais c'est très embryonnaire. À un moment donné, nous aimerions revenir pour faire le point sur les progrès.

En tant que syndicat, nous aimerions pouvoir faire davantage, mais malgré le fait que nous soyons les formateurs de choix, nous sommes confrontés à la possibilité d'exclusion de tous les programmes gouvernementaux parce que nous n'employons pas les gens de métier. Nous avons les installations et le savoir pour aider à perfectionner et maintenir la population active au Canada de sorte que nous avons besoin d'une coopération et d'un soutien pour nous permettre d'atteindre notre potentiel en tant que formateurs, et nous sommes plus que disposés à travailler avec le gouvernement pour trouver des façons d'y parvenir.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, et merci encore une fois de cerner vos préoccupations et de formuler des suggestions à l'intention du comité.

Nous allons maintenant passer aux questions et nous commençons avec M. Boulerice.

Allez-y.

[Français]

M. Alexandre Boulerice (Rosemont—La Petite-Patrie, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leurs présentations. C'est toujours avec plaisir qu'on les écoute.

Vous avez bien souligné dès le départ que les défis en formation étaient immenses. Par contre, il manque d'emplois au Canada et au Québec. Même si on formait tout le monde pour les emplois disponibles, il resterait encore 80 % des chômeurs actuels. Je pense que c'est important de le dire.

Pourriez-vous me dire à qui incombe la responsabilité de la formation professionnelle au Canada? Cela relève-t-il des travailleurs, de leurs organisations démocratiques, des syndicats, de l'État ou des employeurs? Dans quel cadre devons-nous travailler pour relever ce défi?

Je vous donne un exemple qui n'est pas relatif à vos membres. Néanmoins, je pense que c'est important, car c'est révélateur. Au Canada, les pilotes d'avions de type Airbus ou Boeing doivent obtenir une nouvelle licence et recevoir une autre formation chaque fois qu'ils doivent piloter un appareil différent. Avec les années, on se rend compte que les compagnies canadiennes préfèrent de plus en plus faire venir des pilotes étrangers — souvent européens — au lieu d'investir dans la formation de leurs pilotes. On le voit peut-être dans d'autres secteurs avec les travailleurs migrants temporaires.

Comment bâtir un système dans lequel on encourage l'investissement dans la formation pour faire travailler les Canadiens et les Canadiennes au lieu de faire venir ici des travailleurs étrangers?

• (0905)

[Traduction]

Le président: Qui aimerait répondre?

Monsieur Georgetti, allez-y.

M. Kenneth V. Georgetti: Merci.

D'après moi, la réponse facile quant à savoir à qui incombe la responsabilité, je dirais que c'est à tout le monde. Une partie du problème vient du fait que nous avons maintenant un énorme problème d'une main-d'oeuvre qui a besoin d'être beaucoup plus adaptable et mobile, mais malheureusement, il y a longtemps, avant que personne d'entre vous ne soit député, le gouvernement fédéral a donné la responsabilité de la formation aux provinces, ce qui a énormément compliqué la question des normes nationales. Ce qu'il nous faut absolument, c'est une population active beaucoup plus mobile et adaptable, et nous avons besoin de titres de compétences dans beaucoup plus que seulement les corps de métier.

Ce n'est pas un fait très connu, mais les plus importants formateurs des compagnons et compagnes d'apprentissage au Canada sont les syndicats de la construction, qui le font de leur propre initiative, qui forment leurs propres membres à effectuer le travail qu'ils doivent faire. Les gouvernements sous toutes leurs formes comptent parmi les pires formateurs des apprentis, et je parle ici du gouvernement fédéral, des provinces et des municipalités, dont les employés et les effectifs comptent très peu d'apprentis.

Je siége à une table ronde pour une main-d'oeuvre qualifiée avec Manufacturiers et Exportateurs du Canada, et nous travaillons très fort pour essayer de trouver des façons de pouvoir adapter le système pour donner une formation qui répond aux besoins du jour et pouvoir le faire. Notre réseau de collègues communautaires, qui forment les apprentis, est à sa capacité maximale en ce moment. Si on a besoin d'apprentis, nous allons devoir commencer à nous adapter pour former ces apprentis d'une façon beaucoup plus exclusive.

Effectivement, je suis d'accord avec vous, il y a certains employeurs, dont les sociétés aériennes, qui se servent du fait qu'ils ne donnent pas de formation et qu'ils ne perfectionnent pas leurs travailleurs pour trouver d'autres travailleurs qui viendraient au Canada et travailleraient pour moins cher.

Le président: Quelqu'un veut-il ajouter quelque chose?

M. Harold McBride (directeur général, Operating Engineers Training Institute of Ontario, International Union of Operating Engineers): Oui, je suppose que je suis d'accord avec vous, à certains égards, pour ce qui est de la formation et qui devrait en être responsable. J'aime également prendre la part des employeurs de temps à autre. Avec la mise en oeuvre du projet de loi C-45, tout revient fondamentalement à la compétence. Les travailleurs doivent être compétents et s'ils ne le sont pas, advenant un malheureux accident, l'employeur peut être poursuivi par le ministère du Travail et d'autres entités et devoir payer des amendes.

Je n'aime pas considérer la chose comme étant la responsabilité totale des employeurs car ces derniers sont en affaires, ne nous le cachons pas, pour faire de l'argent et pour que leur entreprise soit rentable. Leur point fort n'est pas nécessairement la formation. J'aime me dire qu'il faut la remettre aux différents collègues; plus particulièrement dans le cas des corps de métier, remettons-la aux collègues. Que le gouvernement aide ces collègues. Que le gouvernement aide les agents chargés de la prestation de la formation et les collègues d'enseignement professionnel privés de sorte que les spécialistes peuvent s'occuper de la formation. Je pense que c'est l'orientation que nous devons prendre. Les fonds retournent à ceux qui donnent la formation.

M. Alexandre Boulerice: Oui, mais je pense qu'en tant que collectivité, nous devrions avoir une vision à long terme et non à court terme.

Le président: Merci.

Monsieur Boulerice, votre temps est écoulé. Vous pourrez peut-être revenir avec d'autres commentaires.

Monsieur Butt, allez-y.

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

Bonjour messieurs. Merci d'être venus.

J'aimerais dissiper une confusion qui ressort du témoignage des deux organisations. Monsieur Georgetti, je pense que vous avez dit dans votre témoignage qu'il n'y a pas en fait une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée au Canada. Pourtant, j'ai entendu M. Schumann dire très clairement qu'en ce qui concerne les ingénieurs des opérations, il y a un écart énorme au niveau des compétences, et cet écart continuera de s'élargir à mesure que les membres de la génération du baby-boom prennent leur retraite et quittent l'industrie. Qui a raison et qui a tort?

• (0910)

M. Kenneth V. Georgetti: Eh bien, je dois avoir tort. Je veux être précis. Il y a des pénuries de compétences précises dans des régions précises, mais nous avons une énorme capacité de production non utilisée dans notre main-d'oeuvre qui pourrait et devrait être formée à faire ce travail beaucoup plus rapidement qu'actuellement.

M. Steven Schumann: Nous sommes dans le secteur des métiers de la construction et ce sont là nos besoins. Nous ne pouvons pas parler au nom de toute l'industrie de l'emploi au Canada. Nous constituons un secteur très précis dans lequel nous voyons les pénuries.

Je pense que M. Georgetti a raison. Si vous prenez la vue d'ensemble, si nous pouvions former les gens sur le marché du travail pour combler les écarts, nous n'aurions pas ce problème.

M. Brad Butt: Parlons de formation. Je pense que c'est un excellent endroit pour commercer. Je sais qu'il y a des syndicats qui offrent une formation directe et des programmes d'apprentis, et c'est excellent.

Quel devrait être le rôle des syndicats au Canada? Est-ce que vous devriez être des partenaires égaux, à part entière dans la formation et le recyclage des travailleurs? Est-ce que votre rôle devrait être un peu hybride, ce que je pense? Les employeurs jouent un rôle, les gouvernements fédéral ou provinciaux jouent une partie d'un rôle et les syndicats jouent un rôle. Devrions-nous plutôt chercher une façon de nous assurer que le monde syndical joue un rôle plus important pour aider dans la formation et le recyclage des travailleurs de façon à ce qu'ils soient prêts à faire fonctionner ces grues au centre-ville de Toronto, ou dans la ville de Mississauga? Nous continuons d'avoir un petit boom de la construction à ces endroits et nous avons besoin de ces travailleurs spécialisés également.

Quel rôle voyez-vous que nous ne voyons pas en ce moment qui améliorera le système?

M. Steven Schumann: Je vais en parler rapidement, puis je laisserai la parole à Harold.

Notre formation est probablement la plus perfectionnée qu'il y ait. Nous donnons en fait une formation pour d'autres pays, et nous examinons d'autres possibilités. Comparativement à certaines des écoles privées, comme je l'ai dit, avec leurs quatre ou cinq machines, nous offrons une formation et nos gars et nos filles obtiennent un emploi. Je pense que Kellie peut vous en parler de façon beaucoup plus précise.

Je pense que nous devrions jouer un rôle plus important. Je peux parler uniquement du volet de la construction, mais nous sommes les grands formateurs. Harold peut vous en dire un peu plus.

M. Harold McBride: Oui, je pense que dans le modèle parfait, c'est dans la formation d'apprentis. Je suis d'accord qu'il faut que les employeurs, les organismes de formation et les gouvernements appuient les programmes d'apprentissage par des fonds réservés à cette formation plus précisément. C'est le monde parfait. Malheureusement, en ce moment, nous observons une pénurie de travailleurs spécialisés et nous avons des gens qui occupent des postes en faible demande qui veulent tout simplement recevoir la formation. La formation est dispendieuse. Plus particulièrement, il est question d'opérateurs de grues-tours, d'opérateurs de grues hydrauliques, de machines de terrassement, c'est extrêmement dispendieux.

Le soutien financier doit venir d'abord et avant tout des gouvernements, par l'entremise de l'AE, pour prendre des travailleurs en chômage du secteur où la demande pourrait être faible, leur donner les fonds nécessaires et, sans une période de carence de 26 semaines, les amener dans les corps de métier très en demande, leur donner la formation et les mettre au travail. En ce moment, nous ne pouvons pas répondre à la demande.

Pour répondre à votre question, oui, c'est le financement gouvernemental, les systèmes de formation d'apprentis et les employeurs qui doivent appuyer les apprentis.

M. Brad Butt: Me reste-t-il du temps?

Le président: Vous avez à peu près 40 secondes.

M. Brad Butt: Il y avait un problème au sujet du rôle que les gouvernements fédéral et provinciaux devraient jouer. Je ne crois pas qu'il n'y ait jamais eu, dans la Constitution, nécessairement un rôle pour le gouvernement national.

Nous avons décidé, en tant que gouvernement, de fournir les fonds pour la formation des apprentis. Nous avons décidé, comme gouvernement, de fournir des crédits d'impôt aux employeurs qui offrent la formation. Mais la plus grande partie de cela se fait au niveau provincial, il n'y a aucun doute. Je ne suis pas certain que les provinces soutiennent qu'elles veulent que le gouvernement fédéral prenne la relève. Je pense qu'elles veulent pouvoir s'occuper de leurs propres programmes. Je ne pense pas que nous voudrions nous embarquer dans une contestation constitutionnelle.

Pouvez-vous me donner un exemple d'une province qui, d'après vous, exécute ses programmes de formation et d'apprentissage conformément à des pratiques exemplaires et dont nous pourrions nous inspirer? Êtes-vous au courant de provinces qui s'en tirent un peu mieux que d'autres?

Le président: Il faudrait que la réponse soit relativement brève car M. Butt a épuisé son temps de parole.

M. Kenneth V. Georgetti: J'ai mentionné dans mon mémoire que Terre-Neuve a un programme, et que le Québec a une taxe de formation, qui, en fait, essaie de stimuler les investissements dans la formation. Encore une fois, l'OCDE soutient que nous devrions consacrer environ 3 p. 100 de notre masse salariale nationale à la formation; nous y consacrons moins de 1 p. 100.

Je ne sais pas si c'est la faute de qui que ce soit, monsieur. Je pense que c'est la responsabilité de tous. Clairement, je ne suis pas ici pour dire que c'est la faute de quelqu'un. Je pense tout simplement que nous devons nous améliorer au niveau du concept et que nous devons nous améliorer du côté de la prestation. Le gouvernement fédéral a fait quelques bonnes choses ces derniers temps au niveau

des incitatifs pour la formation, et nous en sommes reconnaissants. Mais là où cela ne se fait pas, c'est dans le lieu de travail, et en grande partie par des employeurs qui utilisent énormément de travailleurs spécialisés, formés. Ils sont probablement ceux qui offrent le moins de formation.

• (0915)

Le président: Merci de cette réponse.

Nous passons à M. Sullivan. Allez-y.

M. Mike Sullivan (York-Sud—Weston, NPD): Merci, monsieur le président.

Ma question porte sur les endroits au Canada où le chômage est élevé, en particulier chez les jeunes. Vous êtes peut-être au courant qu'il existe un conseil des corps de métiers spécialisés à Toronto qui s'appelle le Central Ontario Building Trades et qui offre un programme intitulé Hammer Heads. Il prend des jeunes au chômage qui sont en marge de la société et qui se tournent peut-être vers le crime ou d'autres moyens pour survivre. Ils font partie des 30 p. 100 de jeunes chômeurs dans ma circonscription. Ils prennent donc ces jeunes et leur offrent un programme de préapprentissage. Ils le font sans recevoir d'argent du fédéral, du provincial ou de la municipalité. Ce sont tous les syndicats qui s'occupent de cette formation et ils le font pour s'occuper de l'énorme problème des jeunes chômeurs. Ils reconnaissent qu'ils ont besoin de faire leur part, mais ils ont énormément de difficulté d'accepter d'utiliser leur programme.

Les gouvernements fédéral et provinciaux consacrent jusqu'à 10 milliards de dollars en fonds d'infrastructure pour le transport en commun dans la ville de Toronto, et absolument rien pour la formation, ou pour les apprentis, ou pour créer des emplois dans les régions où le chômage est élevé.

Pensez-vous que nous pourrions mieux dépenser l'argent?

M. Harold McBride: Oui, nous pourrions absolument mieux dépenser notre argent.

Je suis très au courant du programme Hammer Heads. Nous participons à ce programme et il a été une très belle réussite pour nous. Vous avez raison quand vous dites que nous finançons ce programme totalement avec nos propres fonds et l'aide des autres corps de métier de la construction.

Encore une fois, cela revient à dépenser de l'argent. C'est tout à fait logique lorsque vous occupez un poste en faible demande et que vous travaillez seulement six ou sept mois par année: vous voulez changer de poste. La façon de mieux dépenser l'argent dont vous parlez serait de donner à cette personne, homme ou femme, l'occasion d'accéder immédiatement à des fonds pour sa formation.

J'ai ici un document qui indique que vous êtes pénalisés si vous n'avez pas été en chômage pendant 26 semaines. Je ne comprends pas. Pourquoi est-ce que quelqu'un qui occupe un métier en faible demande ou qui est dans un milieu de travail en faible demande devrait être en chômage ou percevoir 26 semaines de prestations avant d'être admissible à une formation pour une deuxième carrière, surtout quand cette personne pourrait venir d'une famille où il y a trois enfants? Non, monsieur, ou non, madame, vous devez rester en chômage pendant 26 semaines avant de pouvoir obtenir l'argent pour les deuxièmes carrières.

Si nous pouvions former ces personnes plus rapidement avec les fonds dont elles ont immédiatement besoin, nous pourrions les intégrer à un corps de métier en forte demande, un métier pour lequel nous interviewons des travailleurs étrangers en ce moment. Donc, oui, nous pourrions dépenser notre argent beaucoup plus judicieusement.

M. Mike Sullivan: Je pensais davantage aux sommes d'argent que nous consacrons à l'infrastructure. Il n'y a aucune condition. C'est tout simplement un cadeau à la municipalité ou à la province — une toute petite partie qui vient du gouvernement, et la plus grande partie du gouvernement provincial —, mais il n'y a aucune exigence.

Le président: Ils ne le considèrent peut-être pas comme un cadeau, mais poursuivez...

Des voix: Oh, oh!

M. Mike Sullivan: Eh bien, ce n'est pas un cadeau, mais il n'y a aucune condition pour ce qui est de la formation, et il n'y a aucune condition pour ce qui est de créer des apprentissages. Il n'y a aucune condition pour ce qui est d'utiliser les systèmes de formation des syndicats qui existent déjà. Ils remettent l'argent aux entrepreneurs, et ces derniers s'occupent de faire leurs affaires. À Toronto, nous essayons de convaincre les divers paliers de gouvernement qu'ils doivent en fait préciser que les 3 p. 100, ou quel que soit le nombre approprié, doivent être mis de côté en partie pour former la main-d'oeuvre.

Ils n'arrêtent pas de dire à quel point cet argent créera 100 000 emplois. Mais si les 100 000 emplois ne sont pas dans les endroits clés où il y a du chômage, ce n'est pas nous rendre un service. Cela ne nous aide pas autant qu'il devrait.

Le président: Monsieur Georgetti.

● (0920)

M. Kenneth V. Georgetti: Je vous donne un exemple de ce dont vous parlez. Lorsqu'ils ont construit l'autoroute de l'île de Vancouver, ils ont assorti les contrats d'une condition selon laquelle ils devaient engager... c'était une formule pour engager des apprentis. Ils ont ainsi certifié plus de 200 compagnons et compagnes d'apprentissage tout au long du projet de construction, et c'était une condition aux subventions pour construire cette autoroute. Vous pouvez donc le faire assez facilement.

Les syndicats de la construction ont également un programme intitulé Du régiment aux bâtiments à l'intention des anciens combattants qui réintègrent la population active. Ils offriront une formation en apprentissage à nos anciens combattants et ils leur donneront un départ dans leur vie au retour dans le monde civil.

M. Mike Sullivan: Dans le cas de l'autoroute à Vancouver, s'agissait-il d'une dépense fédérale? Est-ce que c'était de l'argent provenant du fédéral?

M. Kenneth V. Georgetti: Je pense qu'il y avait des fonds fédéraux et des fonds provinciaux. Oui.

Une voix: Oui.

M. Mike Sullivan: Merci.

Le président: Merci, monsieur Sullivan.

Nous passons maintenant à M. Mayes.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Merci monsieur le président et bienvenue au comité, messieurs.

Mes antécédents... J'ai passé la majeure partie de ma vie dans le secteur minier et, il y a de nombreuses années, j'étais membre de l'Union of Operating Engineers.

Il a été dit que pour cinq personnes au chômage un seul emploi est offert au pays et que le besoin de main-d'oeuvre est exagéré, cela me laisse un peu perplexé. Je ne suis pas d'accord.

L'Association minière du Canada a indiqué que 500 milliards de dollars seront dépensés au cours des 10 prochaines années et qu'à lui seul le secteur minier aura besoin de 125 000 travailleurs. Même

pour la fonction publique du Canada, les prévisions pour la même période sont de 125 000 personnes. Il ne s'agit pas de retombées de ces emplois. Sinon ces chiffres seraient deux fois plus élevés.

Le problème est, me semble-t-il, que les perspectives existent, mais que les gens ne sont pas formés dans les secteurs où ils devraient l'être.

Monsieur Georgetti, vous avez dit qu'il faut plus de conseillers. Je dois dire que les conseillers, les éducateurs et même les syndicats et le gouvernement ont failli à leur tâche parce qu'ils n'ont pas anticipé ce qui va se passer à l'avenir et voilà que nous nous trouvons dans une situation difficile.

J'aimerais dire que nous devrions reconnaître un certain mérite au gouvernement et au comité d'essayer d'aborder cette question maintenant et de chercher des solutions. Je pense que la question posée par M. Boulerice visant à savoir qui devrait défendre cette cause est une bonne question. Le gouvernement ne peut pas tout faire. En fait, nous ne faisons pas tout très bien. Nous avons besoin de partenaires. Il y a d'excellents partenariats établis avec les Autochtones. Nous constatons que les secteurs miniers de la Saskatchewan et des Territoires du Nord-Ouest comptent parmi leurs effectifs 40 à 50 p. 100 d'Autochtones qui ont suivi des programmes de formation offerts par le gouvernement.

La main-d'oeuvre compte des femmes... Certains de mes collègues ont visité les sables bitumineux où des femmes conduisaient des camions de 400 tonnes. Elles sont de meilleures conductrices que les hommes pour la simple raison qu'elles s'occupent mieux de l'équipement.

Une voix: Oh, oh!

M. Colin Mayes: C'est un fait.

Je pense que nous accomplissons de bonnes choses, mais le problème est que nous devrions réfléchir à nouveau afin de déterminer quelles régions offriront des emplois et quelles compétences seront requises. En Colombie-Britannique, d'où je suis originaire, beaucoup trop de jeunes ont suivi des formations pour devenir enseignants et spécialistes de l'environnement et pas suffisamment pour devenir charpentiers, opérateurs-ingénieurs et ce genre de métiers.

La question qui se pose alors est la suivante: Comment orienter ces gens, peut-être à l'aide de meilleurs conseillers? Qui devrait conseiller? Utiliser des éducateurs pour orienter les étudiants vers des carrières professionnelles me pose problème parce que les éducateurs ont un intérêt précis. J'estime que cette responsabilité devrait être donnée à d'autres personnes que les éducateurs.

J'aimerais que vous me disiez ce que vous en pensez.

M. Kenneth V. Georgetti: Tout d'abord, je vous prie de m'excuser, je n'ai pas été assez clair. Dire qu'il y a cinq emplois pour chaque poste vacant n'est pas une déclaration de ma part, c'est un fait. Le taux de chômage est de 7 p. 100, le taux de chômage réel de 10 p. 100 et chez les jeunes le taux de chômage est d'environ 17 p. 100. Voilà les chiffres au Canada. Je conviens, comme vous, qu'il y a des pénuries, mais les sans-emploi n'ont pas les compétences requises pour combler le manque de personnes qualifiées. C'est ça le problème.

Je ne demande pas plus de conseillers dans les écoles. Je dis seulement, tout comme vous, que je souhaite que certains conseillers orientent les jeunes vers ces métiers. Vous savez peut-être qu'un homme de métier employé dans le secteur des sables bitumineux peut gagner actuellement plus de 100 000 \$ en faisant un peu d'heures supplémentaires. Ce sont de bons emplois, sûrs et qui permettent d'avoir suffisamment de références pour avancer dans la carrière. Je pense que nous devrions accorder plus de titres de compétences.

Le rôle que le gouvernement fédéral commence à jouer donne de meilleurs résultats. L'information sur le marché du travail sera très utile dans les discussions et la prise de décision.

J'ai le même problème que vous, monsieur, j'ignore comment on peut donner aux jeunes qui terminent leurs études de bons conseils sur les choix de carrière. Malheureusement, on a orienté très peu de jeunes vers les métiers. Il faudrait en orienter beaucoup plus dans cette voie.

Il faut promouvoir un plus grand nombre de titres de compétences. Seulement 38 métiers font l'objet d'un apprentissage au Canada. Il y en a plus d'une centaine en Grande-Bretagne. Les titres de compétences et les cartes permettent aux employeurs de recruter en toute confiance des gens ayant les compétences essentielles dont ils ont besoin. Une formation est toujours donnée pour acquérir les compétences spécifiques au milieu de travail, que ce soit dans le secteur minier ou dans le commerce, mais nous n'accordons pas suffisamment de titres de compétences aux personnes qui suivent des formations.

● (0925)

M. Colin Mayes: Excusez-moi de vous interrompre, mais si je ne le fais pas ce monsieur me coupera la parole.

Le président: Votre temps est écoulé. Merci. On vous redonnera la parole.

Monsieur McBride, je suis sûr que vous aussi avez quelque chose à dire, vous serez en mesure de le faire un peu plus tard.

Monsieur Cuzner, allez-y.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci beaucoup d'être ici aujourd'hui.

Nous avons aussi entendu d'autres témoins. Nous avons entendu, lors de notre séjour dans l'Est, des propos très similaires aux vôtres. Cliff Murphy de Cape Breton Building Trades a dit la même chose que vous, soit que les problèmes sont liés aux lacunes en matière de mobilité. Il semble que si vous avez un certificat portant le sceau rouge, une reconnaissance professionnelle, vous pouvez aller ailleurs. Mais la reconnaissance de l'apprentissage est une question que le comité va examiner en détail dans une étude ultérieure. Nous perdons des jeunes. Le taux de réussite des jeunes canadiens qui apprennent un métier, qui vont jusqu'au bout de leurs études et deviennent compagnons d'apprentissage dans un métier particulier est très bas. Voilà ce que sont les lacunes.

Comment pouvons-nous examiner la reconnaissance professionnelle avant de s'occuper du sceau rouge, de l'apprentissage ou d'autre chose? Nous savons que le gouvernement dira que c'est de la responsabilité provinciale, mais le fédéral devrait jouer un rôle.

Pouvez-vous me donner votre avis, comment relier tous ces éléments?

M. Harold McBride: Beaucoup d'efforts ont été faits au niveau fédéral pour faire de la mobilité une réalité partout au Canada, notamment l'ACI, l'Accord sur le commerce intérieur. Cet accord

permet aux personnes qui ont des qualifications dans une province, quelles que soient ces qualifications, d'aller dans une autre province et de pouvoir y travailler dès leur arrivée. C'est la nouvelle réalité de l'ACI.

Je vais me pencher tout particulièrement sur les métiers. Quelles qualifications, quelles formations, quelles normes ont été utilisées dans certaines provinces? C'est à ce niveau que les différences sont marquées? Il n'y a pas de norme nationale entre les métiers. Les opérateurs-ingénieurs, les grutiers, tous ont des normes de formation différentes. Ce que nous essayons de faire...

M. Rodger Cuzner: Pensez-vous que le gouvernement fédéral peut jouer un rôle pour encourager les provinces à établir des normes nationales?

● (0930)

M. Harold McBride: Je le pense, absolument. Il y a environ 10 ans, le Conseil sectoriel de la construction, financé par le gouvernement fédéral, a parrainé une initiative appelée « normes professionnelles nationales ». Ils ont regroupé 27 professions telles que conducteur de bulldozer, conducteur d'excavatrice, grutier et opérateur de grue-tour de toutes les régions du pays et ils ont créé des normes. Malheureusement, le Conseil sectoriel de la construction a perdu son aide financière. Il a dû s'arrêter au beau milieu du processus.

Nous avons pris la responsabilité de terminer ce projet. Il ne sera terminé que dans deux ans. La formation des opérateurs-ingénieurs...

M. Rodger Cuzner: C'est un débat que nous avons toujours eu.

M. Harold McBride: ... est faite au niveau national sous le nom de Canadian Operating Engineers Joint Apprenticeship and Training Council. C'est là que nous avons besoin de financement afin que les critères pour les essais soient les mêmes sur la côte Est que sur la côte Ouest. Nous formons tous un seul organisme unifié.

Malheureusement, l'ACI a placé la charrue avant les boeufs. Il est dit dans l'accord qu'une personne qualifiée dans une province peut se rendre dans n'importe quelle autre province pour travailler. Cela nous pose des problèmes en Ontario où il est obligatoire pour les opérateurs de grue et de grue mobile d'avoir une reconnaissance professionnelle. Quand cette mesure est entrée en vigueur, les accidents mortels liés aux grues ont diminué de moitié, ce qui est considérable. Il s'agit de morts. C'est le résultat qu'a eu l'obligation de la reconnaissance professionnelle en Ontario. Donc, l'arrivée en Ontario d'une personne d'une autre province, qui a suivi une formation peu exigeante et qui n'a pas de reconnaissance professionnelle nous pose problème.

D'accord, il y a encore du travail à faire pour un organisme national afin que tout le monde souscrive aux mêmes normes élevées et non pas à des normes peu élevées.

Le président: Monsieur Cuzner, votre temps est écoulé, mais quelqu'un d'autre a-t-il une observation?

Monsieur Georgetti.

M. Kenneth V. Georgetti: J'ai juste une petite observation.

Je ne sais pas si vous êtes au courant des activités de Bob Blakely des Métiers de la construction ou de l'organisme provincial équivalent au Nouveau-Brunswick concernant le Programme du Sceau rouge. Si vous ne l'êtes pas, vous devriez l'être. Car, c'est intéressant de voir comment cet organisme s'est développé, comment il fonctionne et la façon dont il garde la mobilité de la main-d'oeuvre. L'organisme coopère avec les gouvernements fédéral et provinciaux et l'industrie et les syndicats. Il fonctionne très bien et ils ont tout fait en privé.

Le président: Nous passons maintenant à... M. McColeman?

M. Phil McColeman (Brant, PCC): C'est mon nom, monsieur le président, oui.

Voulez-vous que je tourne cela pour vous?

Le président: Vous n'êtes pas dans la liste, mais je vous reconnais.

M. Phil McColeman: Oh, merci.

Tout d'abord, messieurs, je vous remercie d'être ici.

J'ai trop de choses à dire pour pouvoir toutes les soulever durant les cinq minutes de mon temps de parole. Je vais donc poser rapidement quelques questions auxquelles vous pourrez peut-être répondre. Voici les principaux points des notes que j'ai prises.

M. Georgetti a dit que la littératie vient en tête des besoins. M. Schumann dit qu'il nous faut des travailleurs maintenant. Il y a beaucoup de discussions sur la façon de répondre à ces besoins et je pense que c'est sur cela que nous devons nous pencher.

J'adore ce qu'a dit M. Georgetti, soit que c'est la responsabilité de tout le monde. Je suis entièrement d'accord. En tant qu'ancien employé qui a recruté dans ma compagnie plusieurs charpentiers par le biais du programme d'apprentissage, je sais qu'il incombe aux compagnies d'inscrire des gens dans des programmes d'apprentissage. Si elles ne le font pas, elles n'auront pas alors les travailleurs qui favoriseront leur expansion.

Donc, il en va de la responsabilité de tout le monde. En ce qui me concerne, ayant dirigé l'association Ontario Home Builder's Association au milieu des années 1990, je crois que les petits et grands constructeurs de résidences ont un énorme programme du fait qu'ils donnent une formation en apprentissage à leurs employés, et ce, pour la bonne raison que ça leur fait gagner de l'argent. Donc, cela se fait du côté de l'employeur.

Voilà qui me mène à ma dernière question. Je veux juste souligner quelque chose. Je représente une communauté autochtone appelée Six Nations à Brant. Elle compte 12 000 membres. Depuis trois ans et demi, depuis que je suis député, nous leur avons donné plus de 6 millions de dollars, pour 12 000 personnes, en programmes de recyclage professionnel et de formation.

Je vais parler du programme appelé Pipe Dreams qui est offert en partenariat avec le syndicat de la région de Niagara. Les gens vont à Brantford, dans un établissement de formation, où on leur enseigne la soudure. Il n'y a que des Autochtones; pour l'instant, personne d'autre ne peut suivre cette formation.

Des projets se réalisent sur le terrain. Les partenariats doivent se rendre sur le terrain et comprendre ce qui s'y passe. Au lieu de ne parler que de théories, soyons concrets.

Je veux vous demander ce que vous, particulièrement le syndicat de construction, faites pour promouvoir, établir des partenariats et bâtir des collectivités avec des collèges communautaires qui ont des formateurs? Que faites-vous? Faites-vous de la publicité, annoncez-vous que des emplois sont disponibles et que vous pouvez aider les

gens à obtenir un emploi? Préparez-vous des programmes d'études en collaboration avec des collèges communautaires?

Éliminez-vous les obstacles provinciaux? Les obstacles provinciaux sont énormes. Savez-vous qu'un électricien d'Ottawa ne peut pas travailler de l'autre côté de la frontière avec le Québec, mais qu'un électricien québécois peut venir en Ontario et travailler? Parce que le syndicat les empêche de passer de l'Ontario au Québec.

Donc, je veux savoir ce que vous faites pour régler les problèmes sur le terrain, chaque jour.

● (0935)

M. Harold McBride: Voilà de bonnes questions, surtout pour les Premières nations, les Métis et les Inuits.

Que font les opérateurs-ingénieurs? Il y a six ans, la commission scolaire du gouvernement du Nunavut nous a approchés spécialement pour composer avec le boom minier au Nunavut. À ce jour, nous avons formé... Nous avons formé 700 Inuits en six ans. Nous avons un taux d'emploi de plus de 90 p. 100. Il s'agit de la section locale 793, en collaboration avec la commission scolaire du gouvernement du Nunavut et Operating Engineers Training Institute of Ontario.

Pour ce qui est de votre question concernant les Six Nations, oui, je connais très bien le programme qui leur est offert. Brandi Jonathan dirige ce programme. Nous avons travaillé avec Brandi durant les 10 dernières années et surtout durant les deux dernières années pour accompagner en autobus 15 étudiants autochtones des Six Nations. Nous les avons inscrits dans un programme et les avons mis en apprentissage. Ils font partie aujourd'hui de la population active, Nous sommes en train de négocier pour refaire la même chose pour la troisième année.

Nous sommes actuellement en partenariat — pour répondre à votre question sur les partenariats — avec AECON et nous sommes très actifs. J'espère que tout le monde connaît AECON. Nous travaillons avec les Six Nations et Brandi Jonathan, le Cercle de feu, au nord-ouest de l'Ontario. Le Cercle de feu est composé de neuf bandes autochtones. Nous créons maintenant un partenariat avec eux pour accéder aux ressources des Autochtones des Six Nations, le Cercle de feu, qui n'ont pas nécessairement l'expertise pour le faire. Nous sommes en train de mettre au point une proposition visant à former des Autochtones pour travailler dans le nord-ouest de l'Ontario qui est en pleine expansion économique — dans la construction, la voie ferrée, les routes qui seront construites dans le cadre de projets valant des milliards de dollars.

Donc, oui, nous sommes très actifs. Et avouons-le, les Premières nations, les Métis et les Inuits représentent la main-d'oeuvre la plus disponible au Canada. Nous le reconnaissons. Je le répète, il est essentiel d'avoir du financement et le soutien du gouvernement pour que tout cela se produise. La plupart de ces programmes ont reçu des dons en nature de la part de notre syndicat, en particulier, le transport par autobus, l'aide aux étudiants et les quelques petits cours offerts aux étudiants pour les mettre en apprentissage et les intéresser à nos programmes d'apprentissage.

Le président: Merci beaucoup.

Votre temps est écoulé.

Avez-vous une observation, Kenneth?

M. Kenneth V. Georgetti: J'ai une petite observation.

Nous travaillons aussi avec MEC, Manufacturiers et Exportateurs du Canada. Sur le plan administratif, les petits employeurs ont de la difficulté pour ce qui est de l'apprentissage, la gestion du volet administratif et de cette étape. Nous essayons de trouver une façon de collaborer pour élargir cette économie d'échelle afin de leur apporter le soutien administratif dont ils ont besoin. Cela leur permettra d'accepter des apprentis sans fardeau administratif et il semble que ça fonctionne bien.

Le président: Merci beaucoup, messieurs, pour vos observations franches. Vous avez fait de bonnes remarques. Le comité les prendra certainement en considération.

Merci d'être venus.

Nous suspendons les travaux maintenant.

• (0935) _____ (Pause) _____

• (0950)

Le président: Nous reprenons nos travaux.

Nous avons le plaisir d'accueillir aujourd'hui Mark Salkeld, un membre de Petroleum Services Association of Canada. En fait, il en est le président et le premier dirigeant. Nous accueillons aussi Paul Taylor, le directeur des ressources humaines à All Weather Windows.

Messieurs, chacun d'entre vous fera un exposé, puis les députés de chaque parti vous poseront des questions. Notre étude porte sur les lacunes de compétences actuelles et anticipées dans les professions à forte demande et les difficultés que rencontrent les employeurs qui cherchent à recruter des gens pour occuper des emplois peu spécialisés, particulièrement dans le secteur des services.

Cela dit, qui va faire le premier exposé?

Allez-y monsieur Salkeld.

M. Mark Salkeld (président et premier dirigeant, Petroleum Services Association of Canada): Merci beaucoup, et merci de m'avoir invité à venir témoigner devant votre comité. Je vous remercie de prendre le temps de discuter des enjeux et des préoccupations du secteur des services du pétrole et du gaz en vue d'aborder les présentes pénuries de main-d'oeuvre.

Je m'appelle Mark Salkeld. Comme vous l'avez dit, je suis président et premier dirigeant de la Petroleum Services Association of Canada, qui est l'association commerciale nationale qui représente les secteurs des services, de l'approvisionnement et de la fabrication de l'industrie pétrolière en amont. La Petroleum Services Association of Canada représente 260 diverses entreprises membres, qui emploient plus de 65 000 personnes et qui passent des contrats presque exclusivement avec des entreprises d'exploration et d'exploitation de gisements miniers et gaziers.

Le secteur des services de l'énergie joue un rôle important dans l'industrie, qu'il soit question de services de première ligne sur le terrain ou d'emplois en haute technologie, comme les emplois dans les bureaux relatifs au forage dirigé en temps réel ou en ligne. Notre secteur est de plus en plus important, en raison du développement technologique et de l'innovation dans notre industrie. Le secteur des services et les exploitants collaborent relativement à la recherche et développement qui produit des technologies qui changent la donne et qui améliorent continuellement nos rendements opérationnels et environnementaux.

Selon le récent rapport du Comité sénatorial permanent de l'énergie, de l'environnement et des ressources naturelles, le présent calcul des activités de recherche et développement ne tient pas entièrement compte d'environ un milliard de dollars investis

annuellement par les entreprises du secteur de l'énergie dans les laboratoires et dans le cadre d'expériences sur le terrain. Les puits de pétrole et de gaz naturel deviennent très souvent la formation en milieu de travail des laboratoires.

Notre industrie connaît une croissance. Par contre, cet essor apporte son lot de contraintes, et la pénurie de travailleurs qualifiés est notre plus important problème. Le secteur des services de l'industrie pétrolière en amont est déjà aux prises avec une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée; nous prévoyons que cette pénurie s'aggravera davantage au cours de la prochaine décennie. Il nous faudra recruter, dans notre secteur seulement, plus de 5 000 nouveaux employés d'ici 2015.

Il y a certains défis clés qui contribuent à la pénurie de main-d'oeuvre. Premièrement, il y a des changements dans le bassin de main-d'oeuvre d'où devraient provenir bon nombre des employés qui entrent dans le secteur des services de l'énergie. Dans le passé, par exemple, le secteur des services dépendait quelque peu de l'industrie agricole, particulièrement des agriculteurs qui sont généralement bons en mécanique et possèdent des compétences facilement transférables et adaptées au secteur des services de l'énergie. Leur basse saison pendant l'hiver est notre saison haute. Il s'agissait donc d'une transition naturelle qui a duré des années. Ce bassin de travailleurs a diminué, en raison de l'évolution démographique et de la nature changeante du travail accompli par le secteur des services, de l'approvisionnement et de la fabrication.

Cela mène à un deuxième défi important: la nature du travail. Le travail effectué sur le terrain par bon nombre de nos entreprises membres est physiquement éreintant et se fait dans des régions éloignées sur une longue période dans des conditions météorologiques extrêmes. De plus, les travailleurs peuvent être séparés de leur famille pendant des semaines. Le bassin de travailleurs qui sont prêts à accepter de telles conditions est de plus en plus restreint.

Troisièmement, d'un côté, la volonté n'est pas au rendez-vous; de l'autre, la concurrence relativement à la main-d'oeuvre est de plus en plus féroce au sein de notre industrie et d'autres industries canadiennes, parce qu'elles sont également aux prises avec une pénurie croissante de main-d'oeuvre. Sur le territoire canadien, la concurrence entre les pays s'intensifie.

• (0955)

Le président: Si vous pouviez ralentir un peu votre débit, cela donnerait une chance à l'interprète. Prenez votre temps. Vous aurez amplement le temps de terminer.

M. Mark Salkeld: D'accord.

Sur le territoire canadien, la concurrence entre les pays s'intensifie avec l'arrivée de grands projets, dont des chantiers navals sur les côtes Est et Ouest, l'ouverture de mines, et d'autres mégaprojets comme les trains et les pipelines pour le transport de GNL.

Les opportunités sur la scène internationale continuent de siphonner notre main-d'oeuvre qualifiée; les employés cherchent des occasions à l'étranger ou sont recrutés pour des emplois temporaires ou à long terme. Tous les employés du secteur canadien des services de l'énergie, des gens sur le terrain aux ingénieurs, sont réputés être parmi les travailleurs les mieux formés, les plus sécuritaires et dans l'ensemble les meilleurs de leur catégorie dans le monde. Les autres pays viennent donc régulièrement recruter des gens au Canada.

Le dernier défi concerne l'image du secteur des services de l'énergie. À bien des égards, le secteur des services du pétrole et du gaz est caché de la main-d'oeuvre potentielle. Les emplois dans ce secteur ne jouissent pas de la même réputation ou ne sont pas aussi visibles que les emplois au sein des entreprises productrices, par exemple. Dans bien des cas, les gens ne sont même pas au courant de l'existence du secteur des services de l'énergie et ne connaissent pas la vaste gamme d'emplois, dont des emplois en haute technologie, offerts dans le secteur.

Les emplois dans le secteur des services du pétrole sont vus à tort par les travailleurs potentiels comme des emplois précaires, cycliques, saisonniers, non sécuritaires et peu techniques. En réalité, les membres du secteur des services du pétrole et du gaz se sont forgé une réputation bien méritée et respectée en tant que chefs de file sur le plan de la recherche et développement et de l'innovation. Les entreprises offrent des produits et des services qui sont de plus en plus hautement techniques, mais elles sont toujours aux prises avec la perception qu'elles engagent majoritairement des employés non spécialisés.

Pour surmonter ce défi, la Petroleum Services Association of Canada s'applique à sensibiliser davantage les gens aux secteurs des services, de l'approvisionnement et de la fabrication de l'industrie pétrolière et aux possibilités offertes.

La Petroleum Services Association of Canada a récemment commandé une étude pour déterminer les employés les plus recherchés et les bassins de main-d'oeuvre potentiels au Canada où se trouvent des compétences transférables pour accomplir ces emplois. Les employés les plus recherchés selon nos entreprises membres sont les conducteurs d'équipement lourd, les mécaniciens d'équipement lourd, les soudeurs, les chauffeurs de camion, les exploitants du secteur des services de l'industrie pétrolière, les travailleurs semi-qualifiés du secteur des services de l'industrie pétrolière, y compris les ouvriers, les aides, les travailleurs ayant de l'expérience en forage, les ingénieurs chimistes, les ingénieurs mécaniciens et les ingénieurs pétroliers.

Parmi les quelque 5 000 nouveaux emplois à pourvoir dans les services à l'industrie pétrolière, les sept catégories les plus recherchées que je viens de mentionner représenteront 25 p. 100 des besoins. De plus, l'embauche pour combler les départs à la retraite se poursuivra au-delà de 2015; c'est principalement ce qui explique pourquoi l'industrie aura à remplacer 9 500 employés actuels au cours des prochaines années.

La Petroleum Services Association of Canada se fait un devoir de toujours privilégier le recrutement de Canadiens en premier. Bon nombre d'emplois dans le secteur exigent normalement certaines compétences de base et une formation particulière en cours d'emploi. De nombreuses compétences pour les emplois hautement recherchés ne sont pas acquises par l'entremise de formations postsecondaires, et ce sont nos entreprises membres qui offrent des programmes de formation en milieu de travail en vue de préparer les travailleurs à leur emploi et à leur poste de responsabilité en constante évolution. Même si les travailleurs canadiens possèdent peut-être les compétences de base nécessaires pour accomplir les emplois, les défis que j'ai mentionnés influent sur leur volonté à accepter les postes offerts. Il s'agit d'un élément important qui explique pourquoi nos entreprises membres cherchent à courtiser des travailleurs étrangers.

La Petroleum Services Association of Canada applaudit les mesures prises au cours des derniers mois par les divers ordres de gouvernement en vue d'aborder la pénurie de main-d'oeuvre

spécialisée, mais nous avouons qu'il reste encore du travail à faire. Le gouvernement peut continuer d'apporter son soutien, notamment, en maintenant les crédits d'impôt actuels ou en créant de nouveaux crédits ou d'autres programmes incitatifs pour stimuler le recrutement de travailleurs de partout au pays; en diminuant ou en simplifiant les contraintes réglementaires des employeurs lorsqu'ils essayent de trouver et d'engager de la main-d'oeuvre qualifiée à l'extérieur du Canada; et en encourageant les consultations avec l'industrie pour trouver des mécanismes en vue d'aider les entreprises qui ont des activités aux États-Unis ou ailleurs dans le monde à faire venir des employés expérimentés au Canada de manière temporaire lorsque la situation l'exige.

La Petroleum Services Association of Canada voit d'un bon oeil le dialogue à cet égard avec tous les ordres de gouvernement, et j'encourage les membres du comité et tous les députés fédéraux à continuer de consulter l'industrie et les associations commerciales dans le but de trouver ensemble des solutions qui aideront à développer l'important capital humain nécessaire en vue de soutenir la croissance économique générale du Canada cette année et pour des années à venir.

Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup de votre exposé et de vos suggestions. C'est certain que le capital humain est un aspect très important dans la croissance de notre pays.

Monsieur Taylor, allez-y.

M. Paul Taylor (directeur, Ressources humaines, All Weather Windows): Merci de me donner la chance de témoigner devant votre comité pour discuter du présent marché du travail au Canada et de ses effets sur notre entreprise.

All Weather Windows est le plus important fabricant privé de portes et fenêtres au Canada. L'entreprise a été fondée en 1978. Elle a débuté avec une usine de fabrication de 10 000 pieds carrés à Edmonton, en Alberta. Elle grandit depuis; elle compte maintenant 1 200 employés situés dans 10 villes canadiennes. All Weather Windows possède deux principales usines de production à Edmonton et à Mississauga qui ont une superficie combinée de près de 400 000 pieds carrés. L'entreprise produit des portes et fenêtres prisées pour les marchands, les entrepreneurs, les constructeurs et les particuliers.

Nous avons également une division commerciale qui offre et installe des murs-rideaux, des murs vitrés et des systèmes de devantures commerciales; ces produits ont permis à notre entreprise de diversifier ses activités et de percer l'industrie du verre commercial.

Basée à Edmonton, en Alberta, l'entreprise a été nommée parmi les 50 entreprises les mieux gérées au Canada au cours des quatre dernières années et parmi les 50 entreprises les plus engagées au Canada au cours des deux dernières années. Nous avons obtenu le prix du fabricant ENERGY STAR de l'année pour les portes et fenêtres en 2010 et 2011.

La présente pénurie de main-d'oeuvre au Canada, et plus particulièrement dans les provinces de l'Ouest canadien, a influé sur notre capacité de pourvoir à des postes clés. Nous avons eu des problèmes à pourvoir à bon nombre de postes semi-spécialisés et spécialisés au sein de notre entreprise. Par exemple, nous avons eu de la difficulté à trouver des professionnels qualifiés du secteur du verre pour des postes dans notre division commerciale. En fait, nous avons été incapables de pourvoir à plusieurs postes de vitriers dans notre usine de Winnipeg, au Manitoba, et ce, pendant plus de six mois. Dans cette situation, certaines difficultés sont inhérentes à notre incapacité de convaincre les gens de déménager à Winnipeg, parce que les salaires y sont inférieurs comparativement à d'autres régions au Canada, à savoir l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario.

De plus, nous éprouvons des difficultés à pourvoir à d'autres postes, dont les gestionnaires de projet commercial, les techniciens d'entretien et les spécialistes en recherche et développement. Notre problème est le manque de candidats ayant les qualifications et l'expérience exigées pour accomplir les tâches requises.

En ce qui a trait à l'embauche pour nos chaînes de production, nous nous sommes butés à un autre problème. En raison d'une diminution du bassin de main-d'oeuvre, particulièrement en Alberta, nous avons dû engager des gens qui ne parlent pas un traître mot d'anglais. Il ne s'agit pas simplement de lacunes en anglais; ils ne parlent tout simplement pas la langue. Cette situation crée des problèmes de production, de formation et de sécurité. Nous avons jumelé ces gens à d'autres employés qui pouvaient leur servir d'interprètes, mais il s'agit d'une solution qui est loin d'être idéale et qui est une conséquence directe de la pénurie de main-d'oeuvre.

Les exemples mentionnés freinent notre capacité d'aller de l'avant avec nos projets et nos initiatives.

Pour surmonter ces défis, nous avons adopté diverses stratégies pour essayer de pourvoir à ces postes; nous avons eu plus ou moins de succès. Nous avons, notamment, eu recours aux forums d'emploi et aux journaux. Nous avons obtenu des résultats mitigés en utilisant ces méthodes traditionnelles. Nous avons utilisé les sites Web nationaux, comme Workopolis et Monster, les associations de l'industrie, les sites Web spécialisés, comme Kijiji et craigslist, et les agrégateurs d'offres d'emploi, comme Indeed et Simply Hired. Notre utilisation des journaux pour l'embauche a beaucoup diminué au cours des deux dernières années, en raison des coûts élevés et du faible taux de succès à pourvoir aux postes vacants.

Les recommandations d'employés et le bouche à oreille ont tendance à être nos moyens les plus efficaces et les plus fiables de pourvoir aux postes relatifs à la production. Ces méthodes ont également permis d'engager de nombreux professionnels. En fait, environ 65 p. 100 des employés à la production ont ainsi été embauchés.

Nous avons engagé des gens cette année en faisant appel aux services d'agences, même si cette méthode de recrutement a tendance à être la plus dispendieuse. Les frais représentent normalement de 20 à 25 p. 100 du salaire de base du nouvel employé. Les agences de recrutement semblent également avoir plus de difficultés à trouver des candidats qualifiés à nous proposer.

Nous avons réussi à recruter des gens par l'entremise de sites de réseautage professionnel, comme LinkedIn. Cette avenue semble être plus appropriée en vue de pourvoir à des postes de niveau supérieur au sein de notre entreprise.

Nous avons tissé des relations dans la collectivité qui nous ont aidés à recruter de nouveaux Canadiens. Je pense par exemple à l'Edmonton Mennonite Center for Newcomers.

• (1000)

Nous avons établi des partenariats avec des établissements postsecondaires. Nous collaborons avec ces établissements pour nous assurer que les diplômés possèdent les compétences nécessaires pour entrer immédiatement sur le marché du travail. Nous aidons des collègues techniques, notamment l'Institut de technologie du Nord de l'Alberta, et des universités, dont l'Université de l'Alberta, par l'entremise de programmes de bourses et de stages.

De plus, en raison de la diversité des employés que nous recrutons, nous collaborons aussi avec le Collège NorQuest pour donner des cours d'anglais langue seconde à certains de nos employés à la production.

En ce qui concerne le recrutement d'employés étrangers, nos deux précédentes tentatives ont échoué pour obtenir des avis relatifs au marché du travail en vue d'engager de la main-d'oeuvre qualifiée. Nous avons échoué chaque fois, parce que le traitement offert pour le poste ne concordait pas au salaire courant établi par RHDCC. Nous essayons de nouveau d'obtenir des avis relatifs au marché du travail pour de recruter des vitriers à l'étranger.

Pour ce qui est des salons de l'emploi, nous participerons à l'Expo vacances-travail en compagnie d'autres employeurs de l'Alberta et du Manitoba des milieux de la fabrication et de la construction. Ce salon se tiendra le 6 et le 7 octobre à Dublin, en Irlande. Nous espérons y recruter de la main-d'oeuvre spécialisée dans le verre commercial pour notre division commerciale.

All Weather Windows applaudit les récents changements annoncés par le gouvernement, y compris les changements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires et l'accélération des avis relatifs au marché du travail pour certains employeurs. Cela étant dit, nous croyons que le gouvernement pourrait en faire plus en vue de créer un cadre moderne et utile pour aider à pourvoir à nos besoins en matière de main-d'oeuvre semi-spécialisée et spécialisée. Voici quelques suggestions.

On pourrait élargir les chemins qui mènent à la résidence permanente en étendant la catégorie de l'expérience canadienne pour donner aux travailleurs étrangers temporaires le droit de faire une demande de résidence permanente après avoir cumulé trois ans d'expérience de travail au sein de la même entreprise. On devrait tenir compte des recommandations des employeurs, des vérifications des antécédents satisfaisantes, de l'expérience pertinente dans le pays d'origine, et des exigences minimales en matière de compétences linguistiques.

Il faudrait créer un processus pour informer les employeurs de tout changement aux procédés ou aux renseignements utilisés relativement au calcul et au dépôt d'une demande initiale d'avis relatifs au marché du travail. Cela donnerait la chance aux employeurs de mettre à jour leurs demandes et d'éviter des retards coûteux, particulièrement en ce qui concerne les taux de salaire courants.

Le gouvernement devrait mettre en place un processus d'appel opportun et adapté, avec un rapport détaillé, pour les employeurs et les travailleurs étrangers temporaires dont les demandes sont rejetées, tout en demeurant à l'écoute des pénuries de main-d'oeuvre propres à l'industrie.

Il faut modifier les critères de diffusion pour les avis relatifs au marché du travail en vue de permettre aux entreprises d'un même secteur de le faire conjointement, au lieu de devoir le faire séparément.

On pourrait tenir compte des sources générales d'information pour déterminer le salaire ou le traitement approprié, y compris les sondages du secteur de l'industrie qui peuvent souvent être fournis par les employeurs ou les associations d'employeurs.

Les travailleurs étrangers temporaires devraient pouvoir entrer au Canada dans les plus brefs délais en fournissant les documents de base. De plus, les entreprises dignes de confiance qui sont préqualifiées devraient pouvoir être exemptées des processus bureaucratiques qui retardent actuellement l'entrée au pays.

Le système d'immigration doit déterminer plus efficacement la main-d'oeuvre qualifiée dont l'industrie a besoin et lui simplifier son processus d'immigration.

Ces modifications apportées aux politiques aideront à créer un bassin de main-d'oeuvre plus flexible et adapté aux travailleurs formés au Canada ou à l'étranger, ce qui permettra non seulement à notre entreprise, mais aussi à d'autres de tirer pleinement profit des possibilités économiques qui s'offrent à nous.

Merci. Il me tarde de discuter avec vous.

• (1005)

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Avant de commencer, je voudrais simplement aviser le comité que j'ai l'intention d'ajourner la séance un peu plutôt aujourd'hui pour discuter des travaux à venir et de certains témoins qui doivent être préparés pour la greffière. Mais nous en reparlerons à la fin de cette partie des délibérations.

Nous allons commencer par M. Cleary.

Vous avez la parole, monsieur.

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

Et merci aux témoins d'être venus.

Monsieur Salkeld, j'ai pris en note un extrait de votre exposé. Vous avez dit que vos membres chercheraient à recruter des travailleurs à l'étranger.

Monsieur Taylor, vous avez dit il y a quelques minutes que les travailleurs étrangers temporaires devraient être autorisés à entrer au Canada en remplissant un minimum de formalités.

Vous admettez donc tous les deux que nous avons besoin de travailleurs étrangers temporaires.

Avant de vous poser ma question, je vais vous lire une brève citation qui ne tient qu'en quelques lignes.

Nous avons été en mesure de documenter littéralement des centaines de cas de travailleurs étrangers temporaires dont les droits ont été mis de côté et sapés. Cela va des salaires non payés, ou payés à un taux inférieur que celui qui avait été promis, jusqu'aux centaines de cas de travailleurs à qui l'on demande de payer des redevances exorbitantes à des courtiers pour le privilège d'obtenir un emploi à bas salaire. Dans certains cas, des travailleurs engagés dans le secteur des services ont payé 6 000 \$ de courtage. Ces redevances sont illégales, mais elles sont quand même facturées.

Cette déclaration a été faite par un monsieur que vous connaissez probablement. C'est le président de la fédération des travailleurs de l'Alberta, Gil McGowan.

Selon les statistiques que nous avons recueillies, le nombre de travailleurs étrangers temporaires s'est accru de façon spectaculaire, passant de 20 000 il y a cinq ans... au chiffre record de 65 000 en

2009. Ainsi, lorsque ce M. McGowan parle des travailleurs étrangers et de leur expérience albertaine, il sait probablement très bien de quoi il parle.

Je vous pose donc à tous les deux les questions suivantes. D'après cette déclaration, nous comprenons que le recrutement de travailleurs étrangers temporaires a suscité bien des problèmes. Quelles solutions proposez-vous à ces problèmes? Comment y pallier?

• (1010)

M. Mark Salkeld: J'ai lu un rapport de l'université de l'Alberta dont les conclusions étaient très semblables et qui m'ont beaucoup déçu.

Je peux vous rapporter un cas de recrutement de travailleurs mexicains par une entreprise membre de l'association. Nous avons fait venir du Mexique des travailleurs expérimentés dans les appareils de forage. Ils ont reçu un salaire canadien et vivaient dans des camps à Fort McMurray, à proximité des chantiers. Ils prenaient régulièrement leurs journées de repos, sont retournés chez eux puis revenus, comme n'importe quel autre ouvrier canadien dans ces circonstances.

Je ne peux absolument pas nier le fait que j'ai lu aussi toutes sortes de rapports sur des abus. Une solution serait de surveiller étroitement les entreprises qui engagent ces ouvriers et de comprendre exactement ce qu'elles font. Je crois savoir que le rapport recommande également des inspections ou des suivis plus fréquents de la part des instances de réglementation qui accordent initialement les autorisations pour faire en sorte que ces travailleurs ou employés, quel que soit leur statut, soient bien traités.

D'après mon expérience dans le secteur pétrolier, c'est un processus très ardu à suivre. Après l'avoir suivi, vous voulez que ces employés reviennent.

M. Paul Taylor: Oui, je serais d'accord avec Mark sur ce point. D'après notre expérience dans ce secteur et auparavant dans l'entreprise All Weather Windows, lorsque vous engagez des travailleurs étrangers temporaires, vous voulez qu'ils restent. Il est donc vraiment important de leur fournir un lieu de travail idéal et sécuritaire.

J'ai donc finalement recommandé, entre autres, de faire appel à des entreprises dans lesquelles on a confiance, qui ont utilisé le système correctement et qui ont bien traité les travailleurs étrangers. Ce sont ces entreprises qui devraient avoir le privilège de faire venir des travailleurs étrangers au terme d'un processus accéléré, plutôt que celles qui n'ont pas utilisé le système correctement et auxquelles Mark a fait allusion.

M. Ryan Cleary: Étant donné l'affirmation de M. McGowan, selon qu'il y a eu littéralement des centaines de cas de travailleurs étrangers dont les droits ont été brimés, n'y aurait-il pas lieu, avant de renforcer le programme ou d'accroître le nombre de travailleurs, de resserrer les règles, d'examiner plus à fond le fonctionnement du programme pour voir s'il est réellement adapté aux travailleurs qui sont recrutés?

M. Mark Salkeld: Ce que je recommanderais, c'est de se tourner d'abord vers le Canada, de chercher à employer d'abord des Canadiens puis, s'il le faut, recruter des travailleurs étrangers temporaires. Mais je suis d'accord, il faut resserrer les règles et surveiller le programme.

Actuellement, le processus des avis relatifs au marché du travail n'est pas facile à suivre. Bien des entreprises membres l'ont suivi à la lettre, mais sans succès. Nous recommandons donc un processus accéléré pour les entreprises membres qui l'ont suivi avec succès, comme celle que j'ai mentionnée et qui engageait des travailleurs mexicains.

Il faut absolument examiner ce programme, car il y a des abus. Cela n'est pas juste et cela n'est pas bon pour notre réputation. C'est donc ce que je recommande.

Mais il faut tout d'abord se tourner vers les Premières nations. Tournons-nous vers les Canadiens et donnons-leur un emploi, car il y en a beaucoup dans tout le pays qui sont au chômage et qui doivent travailler avant les autres.

M. Ryan Cleary: Merci.

Le président: Merci, votre temps est écoulé.

Nous passons maintenant à M. Shory.

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Merci, monsieur le président.

Et merci aux témoins d'être venus.

Avant de passer aux questions, je dois faire un commentaire.

Dans une certaine mesure, j'admets que ces travailleurs étrangers ont été maltraités. C'est pourquoi notre gouvernement a pris des mesures. Nous avons mis en place un processus destiné à documenter les mauvais traitements. Les employeurs qui maltraitent les travailleurs étrangers figurent sur une liste noire et ne sont plus autorisés à demander des avis relatifs au marché du travail, etc.

Mais pour en revenir à ma question, nous étudions les pénuries de travailleurs, qu'ils occupent des emplois spécialisés ou peu spécialisés. C'est un fait. Je tiens à vous remercier tous les deux, ainsi que votre industrie, pour tous les emplois que vous créez. J'ai d'ailleurs remarqué que les deux compagnies diffusent des offres d'emploi sur leur site Web.

Est-ce que cette pénurie perdure, ou en prévoyez-vous la fin, étant donné les circonstances et la disponibilité des employés?

Mais avant cela et avant de poser une question à M. Taylor, si j'ai bien compris, monsieur Salkeld, vous avez indiqué à la fin de votre exposé que les compétences nécessaires sont là, mais que l'on est pas prêt à accepter certains emplois.

Ai-je raison? Pouvez-vous élaborer sur les raisons de ce manque de volonté?

• (1015)

M. Mark Salkeld: Je le peux certainement.

Je dois dire qu'au Canada nous avons un problème social, plutôt qu'un problème de main-d'oeuvre, qualifiée ou non. Si je puis me permettre, je prendrai l'exemple de mon propre fils. Il a ses priorités, il veut avoir ses fins de semaine et ses soirées pour fréquenter ses amis, etc. Il s'est essayé au forage pendant six semaines et en est venu à la conclusion que cela nuisait à ses matchs de basket-ball et à ses jeux vidéo. Il travaille maintenant à l'extérieur, à l'installation de gouttières, mais selon l'horaire qu'il veut. Cela vous donne une idée de l'attitude générale.

Comme je l'ai mentionné, ce n'est plus la même génération. Aujourd'hui, on ne s'intéresse plus à... Je suis moi-même mécanicien de machinerie lourde agréé aux termes du programme Sceau rouge, de même que mécanicien d'automobiles. J'ai travaillé dans le monde entier, dans toutes sortes de conditions, sur terre, sur mer. J'acceptais simplement le travail que l'on m'offrait et je l'aimais. Je ne veux pas

généraliser, mais il y a aujourd'hui des jeunes que rien n'intéresse. Comme je l'ai dit, mon fils est l'un d'eux.

Dans une certaine mesure, il faut donc s'occuper de la situation sociale.

M. Devinder Shory: Selon ce qu'ont dit les témoins précédents et, bien sûr, mes collègues du NPD, la seule solution serait de demander du financement au gouvernement. D'après votre expérience, un financement du gouvernement est-il la seule solution ou devrait-il y avoir un partenariat avec l'industrie privée comme la vôtre? Vous faites un bon travail, vous avez précisé les mesures prises pour encourager les employés. Bien sûr, les représentants des employés devraient eux aussi être consultés et collaborer à la résolution du problème, non pas seulement aujourd'hui, mais aussi dans l'avenir.

M. Paul Taylor: Absolument, il est important que le gouvernement et l'entreprise travaillent ensemble. Il y a de multiples solutions au problème. Comme je l'ai souligné brièvement, une partie du problème concerne le processus, mais il faut aussi s'assurer que les employeurs qui abusent du système ne puissent pas embaucher de cette façon-là et que ceux qui l'utilisent à bon escient en soient récompensés.

Il y a diverses solutions au problème. En travaillant ensemble, le gouvernement et l'entreprise peuvent trouver des solutions créatives.

Le président: Merci, monsieur Shory, votre temps est écoulé.

Vous avez la parole, monsieur Salkeld, avez-vous un commentaire?

M. Mark Salkeld: Merci.

Moi aussi, je suis d'accord. Je siège au conseil de la Resource Training Organization de la Colombie-Britannique. Nous surveillons 17 corps de métiers. Je représente ceux de l'industrie du pétrole et du gaz, mais nous avons aussi les métiers de la construction navale, les métallurgistes, les électriciens... Nous avons une bonne représentation de l'ensemble de l'industrie. Ce qui est unique en l'occurrence, c'est que le groupe que nous surveillons entretient divers partenariats avec l'industrie, et c'est essentiellement ce que ce groupe est censé faire. Il est censé consulter l'industrie et lui servir d'interface directe, comprendre les besoins de l'industrie par rapport aux métiers et à la formation, et collaborer avec, dans le cas qui nous occupe, le gouvernement de la Colombie-Britannique ou l'ITA, soit l'Industry Training Authority, pour recenser les besoins de l'industrie.

En Alberta, je m'occupe du Petroleum Competency Program dans le cadre duquel nous recensons les séries de compétences qui ne correspondent pas nécessairement à un métier donné, dans les domaines de la protection cathodique des pipelines et des puits de forage, par exemple. Nous nous sommes fait un créneau, nous avons défini les compétences nécessaires et la formation, et en avons confié la surveillance à l'Alberta Industry Training Group. Voilà un autre exemple de partenariat avec l'industrie.

Nous avons certainement besoin d'un financement de la part d'une agence de surveillance fédérale, mais j'encouragerais le gouvernement et l'industrie à travailler ensemble pour développer les métiers. L'industrie connaît ses besoins. Et le gouvernement peut contribuer à l'élaboration de normes générales. Si je puis me permettre, je vous donnerai l'exemple de l'Australie, que vous connaissez d'ailleurs certainement. L'Australie a un programme d'apprentissage national grâce auquel une norme est fixée pour tous les États et territoires du pays. Le groupe britanno-colombien pour lequel je travaille a d'ailleurs noué un partenariat avec cette instance australienne qui lui donne de bonnes idées sur les moyens d'encourager les métiers, l'intégration des femmes, les apprentis orphelins, bref toutes sortes de bonnes idées.

Le gouvernement a certainement un rôle à jouer. Je ne suis pas partisan d'un financement incessant. Un certain appui et une certaine surveillance sont vraiment utiles, mais laissons l'industrie s'occuper d'elle-même.

• (1020)

Le président: Merci, monsieur Salkeld.

Nous passons maintenant à Mme Boutin-Sweet.

[Français]

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

Messieurs, merci d'être avec nous aujourd'hui.

Vous avez tous les deux mis l'accent sur l'emploi de Canadiens avant d'aller chercher des travailleurs étrangers. Depuis le début de notre étude, on parle beaucoup de groupes qui sont sous-employés, par exemple les femmes, les groupes autochtones, les jeunes et les gens vivant avec un handicap physique. On sait que le taux de chômage chez les jeunes est très élevé, soit de 17 %. On a aussi entendu dire, surtout jeudi dernier, qu'il y avait un besoin de formation de base chez les jeunes et les groupes autochtones. Les jeunes manquent de formation de base. Il leur manque souvent une formation de base pour travailler en équipe, respecter les horaires. Il leur manque une formation en matière d'alphabétisation, etc.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada offre un programme qui s'appelle Connexion compétences. Ce programme alloue des fonds à de tels groupes. Dans ma circonscription, par exemple, les Ateliers bon débarras forment des jeunes de 16 ou 17 ans qui ne sont ni à l'école ni en emploi. Cela leur donne vraiment la formation de base nécessaire. Un autre groupe, qui s'appelle Wapikoni, a fait l'objet de coupes récemment. Ce groupe donnait de la formation de base à des groupes autochtones.

Dans vos industries respectives, avez-vous remarqué ce besoin de formation de base chez les jeunes ou peut-être même chez les Autochtones? Pourriez-vous me répondre succinctement, s'il vous plaît? J'aimerais ensuite céder le reste de mon temps de parole à M. Lapointe.

Merci.

[Traduction]

M. Paul Taylor: Formation de base, dites-vous, c'est un terme plutôt général. Nous ne constatons pas d'immenses besoins chez les jeunes que nous prenons dans notre organisation, peu importe qu'ils viennent de milieux où l'on est bien éduqué ou bien formé. Beaucoup de ceux que nous recrutons ont suivi des programmes postsecondaires ou des programmes du genre. Cela nous convient. Ce qu'ils n'ont pas, c'est l'expérience et c'est cette expérience que nous leur offrons.

Je dirais aussi que notre organisation a en fait travaillé avec une société basée à Edmonton. Je ne sais pas si c'est un service provincial ou autre, mais elle a pour titre EmployAbilities et pour mandat d'employer des personnes handicapées. Nous travaillons avec cette société depuis, je dirais, 12 mois. C'est donc évidemment une autre source de gens qui peuvent entrer dans notre organisation et nous aider. Nous avons déjà recruté quelques personnes souffrant de déficiences, des déficiences connues.

Nous sommes donc ouverts à toutes les possibilités et nous les explorons toutes.

• (1025)

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Puis-je demander à M. Salkeld de donner son avis, s'il vous plaît? Il ne nous reste pas beaucoup de temps.

[Traduction]

M. Mark Salkeld: Je répondrai à votre question par l'affirmative. À PSAC, nous avons travaillé à deux reprises avec les Premières nations en Colombie-Britannique; et en Alberta, nous venons tout juste de nouer des liens.

J'ai d'ailleurs rencontré à plusieurs occasions Tom Jackson, un représentant très connu des Premières nations.

Nous oeuvrons avec un groupe appelé Tribal Chiefs Employment and Training. Mais pour en venir au point que vous soulevez, ce groupe vient juste de se former et organise sept ou huit bandes. Ils mettent au point des programmes d'études sur les métiers et les débouchés destinés à sensibiliser les jeunes écoliers dès leur plus jeune âge, en première, deuxième et troisième année. Ils s'occupent également de trouver des jeunes disponibles et de promouvoir les métiers.

En un mot, la réponse est... On a cité un chiffre. Dans tout le Canada, il y a quelque 400 000 membres des Premières nations et Métis prêts à travailler. Si ce chiffre est exact, faisons appel à eux, bon sang.

Je vous dis donc oui, nous travaillons avec les Premières nations.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Vous avez la parole, monsieur Lapointe.

[Français]

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

J'aimerais d'abord saluer les gens d'All Weather Windows et leur dire un gros bravo. C'est un type d'entreprise qui soutient l'économie réelle, un peu comme une compagnie de chez moi que certains connaissent peut-être, Prelco.

J'aimerais comprendre un peu mieux certains de vos commentaires. Je crois savoir que vous avez de la difficulté à trouver des candidats qui ont les compétences voulues. Vous n'avez pas de difficulté à recevoir un certain nombre de candidats pour les entrevues, mais il est plutôt difficile de trouver, parmi eux, des personnes ayant les compétences associées au poste disponible. Ai-je bien compris?

[Traduction]

M. Paul Taylor: Oui, c'est exact.

[Français]

M. François Lapointe: Vous avez aussi beaucoup parlé de salaires. Je ne suis pas sûr d'avoir bien compris, peut-être à cause de l'interprétation simultanée ou parce que mon anglais n'est pas parfait. Sauf erreur, vous avez de la difficulté à offrir des salaires comparables à ceux qui sont offerts dans d'autres provinces. Ai-je bien compris? Ai-je manqué un élément d'information?

[Traduction]

M. Paul Taylor: Non, il s'agissait de l'exemple des professionnels du vitrage commercial. Dans l'ensemble du Manitoba, les salaires de ces professionnels sont inférieurs. Ce n'est pas seulement dans notre organisation, mais dans l'ensemble du secteur au Manitoba.

[Français]

M. François Lapointe: Les salaires sont-ils plus bas que ceux en Colombie-Britannique et au Québec?

[Traduction]

M. Paul Taylor: Oui, par rapport aux trois provinces que j'ai mentionnées, à savoir l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario. Dans ce secteur particulier, les salaires offerts sont plus élevés qu'au Manitoba.

Le président: Merci, monsieur Lapointe...

M. François Lapointe: J'y venais...

Le président: Je le sais.

M. François Lapointe: J'avais presque fini.

Le président: Oui, presque.

Nous passons maintenant à Mme Leitch. Vous avez la parole, madame.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): Je me sens presque obligée de partager mon temps de parole avec M. Lapointe, mais...

Merci beaucoup, messieurs, d'être venus témoigner.

L'immensité des défis que vous devez relever n'est pas surprenante à certains égards, mais à d'autres, elle l'est un peu. Le comité a voyagé dans l'Ouest du Canada, où l'on nous a fait part des nombreuses pénuries de main-d'oeuvre ou de compétences. J'ai toutefois aujourd'hui l'impression que le défi est beaucoup plus grand que nous ne l'avions imaginé d'emblée. Venant du Nord de l'Alberta, je peux comprendre les défis qui sont probablement les vôtres.

J'ai donc deux questions précises à vous poser.

L'une concerne les travailleurs très qualifiés, je ne parle pas de ceux qui ont un doctorat, mais plutôt de ceux qui ont les compétences pour faire fonctionner les machines que vous utilisez ou qui sont peut-être dans le secteur de la recherche et du développement. Quelle est l'ampleur du défi que vous avez à relever? De combien d'employés manquez-vous? Combien de mois avez-vous attendus avant de pourvoir ces postes? Je vous pose ces questions pour avoir une bonne idée des luttes que vous menez non seulement pour agrandir votre entreprise, mais peut-être même pour tout simplement la garder en opération, compte tenu de la situation actuelle dans l'Ouest du Canada, de façon générale et dans vos industries.

M. Mark Salkeld: Je vous répondrai en vous rapportant une conversation téléphonique que j'ai eue l'autre jour avec l'un de nos membres. Il me disait: « Pour tout l'or du monde, je n'arrive pas à

trouver aujourd'hui un seul soudeur en Alberta. » Ses projets sont donc retardés.

Tout homme de métier compétent qui peut travailler... Je veux dire, je n'ai pas les chiffres en tête, mais c'est un problème. Nous manquons de main-d'oeuvre et d'ouvriers spécialisés compétents. Rien qu'en parlant à nos compagnies membres... Il y a des projets qui sont retardés ou reportés. Des entreprises se font distancer parce qu'après avoir décroché un contrat, elles ne peuvent pas respecter les délais par manque de main-d'oeuvre.

• (1030)

M. Paul Taylor: Je suis d'accord. Vous avez parlé des postes en recherche et développement, ou R-D. Nous cherchons depuis des mois à combler ces postes. Nous continuons à essayer de recruter, sans succès.

Certains postes nécessitent beaucoup d'expérience, d'autres moins. Nous n'arrivons tout simplement pas à trouver les personnes ayant les compétences requises.

Cela nous empêche d'aller de l'avant avec certains nouveaux projets ou produits. Nous prenons donc du retard.

Mme Kellie Leitch: En plus de vos défis actuels, quelles sont les compétences dont vous n'avez peut-être pas besoin aujourd'hui, mais dont vous aurez besoin, selon vous, dans un an ou deux?

Je suis issue du milieu de la construction. Mon père a installé plus que sa part de fenêtres. En plus, je viens de la région pétrolière de Fort McMurray.

Selon vous, quelles seront les compétences requises dans l'avenir? Si nous sommes déjà en retard aujourd'hui, comment pouvons-nous nous préparer pour demain? À votre avis, quelles seront les compétences nécessaires? Votre secteur s'en va-t-il dans une direction donnée qui demandera des compétences précises? En ce moment, vous ne faites même pas de publicité, mais vous prévoyez devoir en faire dans l'avenir.

M. Paul Taylor: Notre secteur dépend de la création de nouveaux produits; nous devons trouver de nouveaux moyens, des moyens plus efficaces de fabriquer nos produits. Nous cherchons non seulement à créer un produit de meilleure qualité, mais aussi d'une manière plus rentable.

La technologie est en évolution constante, même dans le secteur des portes et fenêtres. Pour suivre, nous devons continuellement trouver des façons d'innover. Dans l'avenir, nous n'embaucherons peut-être pas le même type de personnes que nous engageons aujourd'hui. C'est la nature changeante de notre industrie.

Je suis certain qu'il en est de même dans le secteur de Mark. Il faut toujours innover.

Le président: Je pense que M. Salkeld aimerait ajouter quelque chose.

Votre temps est probablement écoulé...

M. Mark Salkeld: Je m'évertue à penser à ce qu'il y aura de nouveau dans l'avenir, mais honnêtement, rien ne me vient.

Ce que je peux dire, toutefois, c'est qu'en ce qui concerne la recherche et le développement, ainsi que les nouvelles technologies, notre secteur prend les programmes existants, qu'il s'agisse d'ingénierie, de mécanique, de pétrole ou de métiers, et il donne une formation approfondie aux travailleurs. Ils évoluent ensuite au même rythme que le secteur et ils apprennent sur le tas.

Prenez l'exemple d'un homme qui conduit un camion pour faire de la fracturation hydraulique. Il y a une centaine de pièces d'équipement sur le terrain, avec des manomètres et des instruments divers. Il surveille une fracturation de 15 000 lb/po² à 3 000 km sous terre. Ce n'est ni à l'université, ni au collège qu'il a appris à faire cela: c'est au travail. On ne confie pas une telle tâche à la première personne rencontrée dans la rue.

Pour répondre à votre question, je ne peux pas nommer une profession en particulier. Il faut renforcer nos effectifs et continuer à partir de là.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons terminer par M. Cuzner.

Après, nous prendrons une courte pause pour permettre aux témoins de partir, puis nous passerons aux travaux du comité.

M. Rodger Cuzner: Merci beaucoup à vous deux d'être ici aujourd'hui.

Mark, vous avez fait de très bonnes observations. Je pense que le travail dans le champ... Ce n'est pas un travail pour les petites natures. C'est physique et exigeant.

Je sais qu'il y avait une école de formation dans le Canada atlantique, l'école maritime de forage ou quelque chose du genre. J'imagine que personne ne voudrait entrer dans ce secteur à l'aveuglette.

Vous prenez un jeune ouvrier et vous lui faites gravir les échelons... Cela se passe souvent ainsi. Le centre maritime de formation voulait donner aux élèves de l'expérience avec les appareils de forage, mais parce qu'il n'y avait pas de certificat...

Vous travaillez dans un domaine dans lequel il y a des compétences, comme vous l'avez dit, mais pas de métiers précis. Les jeunes qui fréquentaient l'école ne pouvaient donc pas obtenir d'aide financière. Ils ne pouvaient pas continuer à recevoir de prestations d'assurance-emploi ou quoi que ce soit à cause d'une lacune dans la structure.

Le secteur a-t-il déjà considéré la possibilité de mettre sur pied des programmes d'apprentissage pour les appareils de forage?

• (1035)

M. Mark Salkeld: Oui. Nous avons un programme très élaboré appelé « Rig Tech ». La commission d'apprentissage de l'Alberta l'appuie pleinement. Il permet de devenir un compagnon d'apprentissage entièrement qualifié, et il vise également les accrocheurs, les aides-foreurs et les foreurs. Les ouvriers sont des compagnons d'apprentissage reconnus pour les appareils de forage.

La réponse est donc oui, nous avons considéré cette possibilité, et nous le faisons maintenant. J'ai travaillé avec le groupe du Canada

atlantique. Nous avons fourni des appareils à l'école de formation; je sais donc de quoi vous parlez.

M. Rodger Cuzner: Si l'école de formation pouvait se lier à ce programme, elle pourrait... En ce moment, selon les dispositions de DRHC, les élèves n'ont pas droit de l'appui, mais s'ils avaient accès à ce programme et si l'école devenait un organisme de certification, cela fonctionnerait.

Est-ce que ce serait possible, selon vous?

M. Mark Salkeld: Tout à fait. Tout Canadien qui veut apprendre un métier et travailler avec les appareils de forage peut participer au programme.

Je serais ravi de vous envoyer des renseignements à ce sujet ou de parler à quelqu'un.

M. Rodger Cuzner: Excellent. Ce serait logique.

Paul, quel serait le pourcentage? Vous travaillez beaucoup aux États-Unis, beaucoup de vos projets sont là-bas.

Est-ce que tout est intérieur?

M. Paul Taylor: Oui, tout.

M. Rodger Cuzner: D'accord. Jusqu'où allez-vous vers l'est? Vous êtes basés à Mississauga. Avez-vous aussi une usine au Québec?

M. Paul Taylor: Nous avons une usine à Mississauga, ainsi que du personnel de vente et de soutien jusqu'au Canada atlantique.

M. Rodger Cuzner: D'accord. Vous ne faites pas de fabrication dans le Canada atlantique?

M. Paul Taylor: Non.

M. Rodger Cuzner: Y avez-vous songé? On parle souvent d'envoyer les gens là où sont les emplois. Et si l'on envoyait les emplois, les emplois de fabrication, là où se trouve la main-d'oeuvre? Avez-vous pensé au Canada atlantique, à essayer de mettre quelque chose en place là-bas peut-être, puisqu'il y a beaucoup de travailleurs qualifiés dans la région?

M. Paul Taylor: Notre entreprise est ouverte à tout. C'est faire preuve d'un bon sens des affaires que d'étudier toutes les possibilités. Nous avons installé notre usine à Mississauga en 2006 parce que nous pensions que c'était le bon endroit pour nous. Notre entreprise devra probablement prendre beaucoup d'expansion avant que nous pensions à ouvrir une autre usine, mais nous sommes ouverts à toutes les possibilités.

M. Rodger Cuzner: D'accord, c'est tout pour moi.

Le président: Merci.

Merci beaucoup, chers témoins, de vous être joints à nous et de nous avoir éclairés sur vos domaines particuliers. Nous allons certainement prendre vos observations en considération.

Je vais suspendre la séance le temps que vous partiez. J'ai demandé aux membres du comité de rester. Nous devons traiter de travaux du comité; pour ce, nous poursuivrons à huis clos.

[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>