



Chambre des communes  
CANADA

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

---

HUMA • NUMÉRO 028 • 1<sup>re</sup> SESSION • 39<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 26 octobre 2006**

—  
**Président**

**M. Dean Allison**

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

**<http://www.parl.gc.ca>**

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

Le jeudi 26 octobre 2006

• (1445)

[Traduction]

**Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)):** Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous procédons à une étude sur l'employabilité au Canada.

Je souhaite la bienvenue à tous les témoins. Je vous remercie d'avoir accepté, malgré vos horaires chargés, de nous consacrer quelques heures dans le cadre des audiences que nous tenons à l'échelle nationale sur la question très importante de l'employabilité.

Vous savez peut-être déjà que nous sommes allés à St. John's (Terre-Neuve), à Halifax et à Montréal cette semaine et vous savez évidemment que nous sommes à Toronto jusqu'à demain. Nous irons à Vancouver, Calgary et Saskatoon au cours des prochaines semaines, durant le mois de novembre, pour discuter de ces questions. Nous pourrions probablement consacrer un jour ou deux à chaque organisation, mais c'est là tout le temps dont nous disposons, et nous nous estimons déjà heureux de l'avoir. Je vous suis donc reconnaissant du temps que vous voulez bien nous consacrer.

Nous vous demanderons de faire vos observations préliminaires en sept minutes maximum; je vous ferai savoir quand il ne vous restera plus qu'une minute. Ensuite, nous ferons un tour de questions de sept minutes, puis un deuxième tour de questions de cinq minutes, après quoi, s'il nous reste encore un peu de temps, les membres du comité pourront poser des questions supplémentaires.

Pourquoi ne commencerions-nous pas avec M. D'Amours?

**Une voix:** Et si on donnait la parole aux témoins?

**Le président:** Oh, vous avez raison! J'oublie toujours quelque chose.

**M. Jean-Claude D'Amours (Madawaska—Restigouche, Lib.):** Monsieur le président, si vous y tenez vraiment, je peux prendre la parole.

**Le président:** Cela pourrait donner le mauvais ton toutefois. C'est le seul problème.

En tout cas, je pense que j'ai bien compris, cette fois. J'oublie toujours quelque chose. Cette fois-ci, j'oubliais les témoins.

Très bien, nous donnons la parole à Mme Paradowski, pour sept minutes.

**Mme Cheryl Paradowski (directrice exécutive, Le Conseil canadien de l'industrie de l'alimentation):** Merci, mesdames et messieurs.

[Français]

Je vous remercie de me donner l'occasion de m'adresser à vous cet après-midi.

[Traduction]

Je m'appelle Cheryl Paradowski et je suis directrice exécutive du Conseil canadien de l'industrie de l'alimentation, qui représente le secteur de la vente au détail et en gros de l'industrie de l'alimentation au Canada. Notre vision est de créer des solutions efficaces aux défis qu'ont à relever le secteur de la vente au détail et celui de la vente en gros, au chapitre des ressources humaines, pour assurer la croissance et la viabilité à long terme d'une industrie qui nourrit 32 millions de Canadiens et Canadiennes dans toutes les localités et collectivités du pays, et à qui nous devons pour une bonne part notre niveau de vie actuel.

Nous faisons partie du réseau canadien du Conseil sectoriel national. Je pense que le comité a déjà reçu quelques exposés de nos collègues. Je sais que mon collègue M. Maynard fera une introduction un peu plus détaillée sur les conseils sectoriels et, par conséquent, mes observations porteront principalement sur notre secteur.

En guise d'aperçu, je signale que notre industrie emploie plus de 570 000 Canadiens et Canadiennes, soit un tout petit peu plus de 3 p. 100 de la main-d'oeuvre canadienne. Ça représente un quart de la main-d'oeuvre dans le secteur du détail. L'industrie génère des ventes annuelles de plus de 70 milliards de dollars qui représentent un apport annuel de 22,5 milliards de dollars (environ 2 p. 100) au PIB du Canada; j'estime que c'est une contribution plus importante que la plupart des gens ne s'y attendent de la part de cette industrie.

L'industrie représente 45 000 entreprises, dont un tiers sont des PME. Nous représentons par conséquent tous les types d'entreprises, à l'échelle pancanadienne. Contrairement à la main-d'oeuvre d'autres industries dont les porte-parole ont certainement déjà témoigné, 24 p. 100 seulement de la nôtre est âgée de plus de 45 ans alors que la moyenne nationale est actuellement d'environ 39 p. 100. Nous sommes par conséquent une industrie relativement jeune quoique, dans certains postes clés, on prévoit toujours que le départ des membres de la génération du baby-boom aura un impact. Chez un de nos principaux intervenants, par exemple, 25 p. 100 des commis-bouchers, gérants des viandes et boulangers sont âgés de 58 à 65 ans, ce qui devrait avoir un impact.

Je voudrais profiter de l'occasion pour faire quelques commentaires sur les principales difficultés auxquelles nous nous heurtons. La première est liée au fait de faire partie du secteur des services. Compte tenu des collègues qui m'accompagnent cet après-midi, je suis sûre que vous entendrez des commentaires sur les métiers spécialisés dont la plupart sont les cousins pauvres, d'après les opinions que l'on a des carrières et des emplois. Si les métiers spécialisés sont les cousins pauvres, je pense que le secteur des services est l'enfant illégitime dont personne n'est disposé à reconnaître la paternité, car nous constatons que les gens ont l'impression que ce n'est pas un secteur où l'on peut bâtir une carrière, ce qui réduit les possibilités qu'a notre industrie d'attirer des travailleurs.

J'ai entendu une anecdote la fin de semaine dernière. Je rencontrais un homme d'affaires de la région d'Ottawa extrêmement prospère qui est propriétaire d'un seul magasin et qui a travaillé toute sa vie dans ce secteur. Il a fait des études commerciales à l'Université d'Ottawa et pas moins de trois de ses professeurs ont tenté de le convaincre du fait que sa formation ne lui servirait à rien s'il ne se cherchait pas un vrai emploi. C'est le type de défi que nous avons à relever pour tenter de bâtir une main-d'oeuvre concurrentielle.

Dernièrement, plus de 85 p. 100 des membres de la section du commerce de détail de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante ont signalé avoir eu des difficultés de recrutement au cours des trois dernières années, d'après une enquête menée en 2005. On a d'énormes difficultés à attirer des travailleurs, d'abord dans le secteur des services, puis dans le secteur du commerce de détail et, enfin, dans le secteur alimentaire de détail qui intéresse encore moins de personnes que la vente de jeans pour Gap ou de produits de beauté pour Body Shop.

Nous comptons parmi nos membres les gros vendeurs au détail. Notre conseil d'administration est composé de représentants de Loblaws, Safeway, Sobeys et A&P Canada, qui représente maintenant également Metro. Un des plus gros syndicats de l'industrie — et c'est un secteur très syndiqué, puisque plus de 40 p. 100 des travailleurs le sont, soit un pourcentage beaucoup plus élevé que la moyenne nationale —, l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce - Canada, est le plus important alors que les Teamsters, syndicat qui représente surtout le secteur de l'entreposage, vient en deuxième position. Il y a ensuite de grandes associations dans l'industrie: La Fédération canadienne des épiciers indépendants et l'Association des détaillants en alimentation. Nos membres constituent donc un groupe très représentatif.

D'après eux, les principaux enjeux sont liés à l'amélioration de l'image de l'industrie comme destination de carrière, car ce sont des questions clés qui ont un impact sur le recrutement et le maintien en poste, et à une valorisation accrue de la culture dans le secteur car, actuellement, en raison des problèmes d'image, le roulement de la main-d'oeuvre est tel qu'on a de la difficulté à convaincre les exploitants à investir dans la formation de travailleurs susceptibles de quitter leur emploi dans de brefs délais.

• (1450)

En ce qui concerne les possibilités d'établir des liens plus étroits avec le milieu de l'éducation, nous avons constaté une dichotomie flagrante. Notre industrie signale une pénurie de commis-bouchers alors que des collègues offrent des programmes de formation de commis-bouchers. Il est essentiel que nous remédiions à cette situation tout en renforçant les pratiques des PME qui n'ont pas de siège social pour les soutenir en matière de ressources humaines.

Je terminerai par quelques-unes des recommandations que nous avons à faire, car on nous a demandé de faire des recommandations concernant les initiatives que le gouvernement fédéral pourrait prendre pour régler ces problèmes. J'espère que vous continuerez à considérer le Programme des conseils sectoriels comme un partenaire clé dans l'étude des enjeux liés à l'employabilité et à l'accroissement de la productivité dans l'économie canadienne.

Le gouvernement fédéral peut continuer à recueillir de l'information détaillée sur différents besoins et problèmes du marché du travail qui aiderait à faire progresser la politique fédérale en matière d'immigration. Compte tenu du fait que RHDSC prévoit que 100 p. 100 de la croissance de la main-d'oeuvre au Canada sera le résultat de l'immigration en 2013, nous craignons que nos politiques actuelles ne permettent pas d'attirer les types de personnes qui pourraient être recrutées dans notre secteur. Les conseils sectoriels peuvent en tout cas être également un partenaire clé dans la fourniture de cette information.

Nous espérons que le gouvernement fédéral maintiendra un certain type de mandat national en matière de formation et de perfectionnement, même sous une forme aussi simple que des incitations fiscales qui encouragent les employeurs à considérer la formation comme un investissement plutôt que comme un coût. Le transfert intégral du programme de formation au palier provincial engendre trop de risques de dédoublement des efforts et de fragmentation des résultats.

Enfin, nous recommandons de faire un examen des politiques en matière de pensions et d'impôt sur le revenu qui découragent actuellement les travailleurs d'âge mûr d'envisager un emploi à temps partiel. Nous estimons en effet que c'est une source importante de main-d'oeuvre alternative pour le secteur de l'alimentation de détail, d'autant plus que les facteurs démographiques laissent prévoir une forte diminution de la main-d'oeuvre jeune, qui est actuellement notre principale source.

Merci encore pour cette occasion de faire un exposé.

**Le président:** Merci.

J'aimerais que vous preniez maintenant la parole, monsieur Wassmansdorf. Merci beaucoup. Vous disposez de sept minutes.

**M. David Wassmansdorf (ancien président immédiat, Association canadienne des constructeurs d'habitations):** Merci. Je m'appelle David Wassmansdorf. Je suis le président sortant de l'Association canadienne des constructeurs d'habitations et promoteur immobilier de Burlington. Comme nous le disions plus tôt, ma participation à cette séance est ma petite part de bénévolat.

Je suis accompagné aujourd'hui de Mary Lawson, qui est l'ancienne présidente de l'Association des constructeurs d'habitations. Elle est établie à Orangeville.

Nous sommes également accompagnés de deux personnes-ressources, à savoir notre directeur de l'exploitation, John Kenward, et notre directeur du développement des ressources humaines, Paul Gravelle.

Il est évident qu'une pénurie aiguë de personnel qualifié sévit dans le secteur de la construction résidentielle. Cette pénurie touche les constructeurs de maisons neuves et les rénovateurs. Elle n'est pas due uniquement au niveau élevé d'activité dans le secteur de l'habitation et dans celui de la rénovation au cours des dernières années. C'est un problème qui se pose depuis des années et qui ne cesse de s'amplifier.

Nous avons fait pour l'industrie de l'habitation des instances qui ont été en grande partie ignorées. Nous estimons que le point de vue qui prévaut en matière de compétences est un point de vue élitiste, dominé par des organisations comme RHDSC. Au lieu d'adopter une approche positive, axée sur l'action, pour régler les problèmes de pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, le ministère exige sans arrêt de l'industrie qu'elle prouve l'existence d'un problème. La recherche permanente de preuves a remplacé l'action concrète. La culture actuelle résiste au changement, engendre l'inactivité et soutient le statu quo. Le résultat final est l'inertie qui a entraîné une détérioration considérable de la capacité du Canada de répondre efficacement à la demande de personnel qualifié.

Ce n'est pas un phénomène récent. Cette culture engendre la complexité, au point que les interventions d'un nombre incalculable d'organismes financés par le gouvernement en font un fouillis quasi impénétrable. On donne l'apparence d'une activité fébrile, mais les réalisations sont minimes.

Il est essentiel que soit clairement délimité le rôle du gouvernement fédéral dans le domaine de l'éducation et de la formation, et cela inclut la transparence et l'imputabilité de ses programmes, de ses ententes de financement et de ses activités. Alors que les gouvernements provinciaux ont compétence en matière d'éducation et de formation, ce seul fait n'explique pas pourquoi le Canada n'a pas adopté une approche cohérente et intégrée en ce qui concerne ses besoins de main-d'oeuvre qualifiée.

Il ne faut pas invoquer l'excuse de la compétence provinciale pour tenter de justifier le fait que l'on n'ait pas fait de progrès. À titre de comparaison, je peux signaler que la compétence provinciale en ce qui concerne les codes du bâtiment n'a pas exclu l'élaboration d'un Code national du bâtiment qui sert de modèle en faisant intervenir toutes les parties concernées dans le secteur de la construction résidentielle et du bâtiment, et qui est adopté par tous les gouvernements provinciaux. C'est ce qui explique l'uniformité à l'échelle nationale en matière de codes. Le gouvernement n'a pas adopté d'approche semblable pour tenter de combler les besoins en main-d'oeuvre qualifiée du Canada.

Ce n'est pas un seul palier de gouvernement qui a la capacité de régler les pénuries de main-d'oeuvre qualifiée. En outre, on ne peut pas réaliser des progrès importants lorsque les gouvernements agissent sans se préoccuper les uns des autres et participent à une série d'activités hétéroclites qui sont une fin en soi, consomment des ressources et ne produisent pas de résultats sur le terrain. Il est impératif qu'on mette en place une stratégie nationale globale et homogène pour répondre aux besoins de main-d'oeuvre qualifiée du Canada, en établissant des normes nationales en matière de formation.

Le système d'éducation et de formation exige une orientation politique à haut niveau, à tous les paliers. L'intervention directe des ministres est essentielle.

Il est impératif que les efforts soient axés sur les résultats, sur la mesurabilité et sur l'imputabilité. Il est essentiel de se demander quels progrès mesurables on fait en atténuant les pénuries de main-d'oeuvre qualifiée à l'échelle du pays, quels résultats mesurables donnent les divers engagements et investissements du gouvernement fédéral et si un plan d'action stratégique a été mis en place pour guider les efforts du gouvernement fédéral et encourager la coopération et la coordination interministérielles et intergouvernementales.

Je pense au travail effectué à l'échelon fédéral en ce qui concerne le gouvernement intelligent et la réglementation intelligente. A-t-on

élaboré un plan visant à mobiliser les capacités de notre système d'éducation et de formation et à permettre à des secteurs comme le nôtre de participer à des initiatives axées sur l'action? Où sont les éducateurs? Où sont les mentors dans toute cette agitation?

• (1455)

L'Association canadienne des constructeurs d'habitations a élaboré un plan d'action pour le développement des ressources humaines auquel aucune attention n'a été accordée. Les efforts doivent être axés sur les quatre objectifs stratégiques suivants: appuyer le développement et la prestation de formations en matière de professions du secteur de la construction résidentielle, augmenter l'aide financière attribuée à la formation dans le secteur, et augmenter la capacité de l'industrie à participer à la planification, aux prises de décisions et à la mise en oeuvre des formations dans le secteur de la construction résidentielle de façon permanente, soutenir les mesures visant à augmenter la fidélisation des employés et à améliorer la qualité du travail dans le secteur de la construction résidentielle et promouvoir les carrières du secteur de la construction résidentielle.

**Mme Mary Lawson (ancienne présidente, Association canadienne des constructeurs d'habitations):** Je ferai quelques commentaires supplémentaires.

Je suis également constructeur, je suis en fait constructeur sur plans particuliers, dans la région d'Orangeville.

Il est très important de souligner que les compétences requises dans la construction résidentielle sont très différentes de celles qui sont exigées dans les secteurs industriel, commercial, institutionnel, et dans ceux de l'industrie lourde ou du génie civil. Les personnes qui travaillent dans l'industrie de la construction résidentielle font appel à des ensembles de connaissances et de compétences très différents. D'après Statistique Canada, le chiffre d'affaires de notre industrie était de 83,5 milliards de dollars en 2004 et il était de 57,1 milliards de dollars pour la construction non résidentielle.

Les métiers où il y a pénurie de main-d'oeuvre incluent les métiers suivants: monteur de charpente, poseur de placoplâtre, tireur de joints, maçon, poseur de blindage, plombier, charpentier, et ce n'est qu'une courte liste. Alors que les besoins du secteur de la construction résidentielle sont différents de ceux du secteur de la construction industrielle et d'autres secteurs de la construction, les travailleurs qui ont des compétences résidentielles peuvent s'adapter aux exigences des secteurs de la construction non résidentielle. Par conséquent, notre secteur doit faire concurrence à la demande colossale créée par des mégaprojets comme, bien entendu, les sables bitumineux et les Jeux olympiques, ou encore les investissements dans l'infrastructure.

Il est essentiel de tenir compte des métiers et des emplois dans le secteur résidentiel dans les systèmes d'éducation et de formation, dans le Programme du Sceau rouge et dans les politiques d'immigration. Nous pensons que les instituts d'enseignement, les écoles techniques et les collèges du Canada sont aussi frustrés que nous par le fait que le Canada n'ait pas mis en place de système qui tienne compte des métiers dans la construction résidentielle et facilite la transférabilité.

Je signale que la reconnaissance des apprentis par le gouvernement fédéral dans le dernier budget nous a fait plaisir. C'était un premier pas, certes, mais il indique qu'un changement est essentiel. Seuls les emplois couverts par le Programme du Sceau rouge sont admissibles dans le contexte de ces nouvelles initiatives. Il existe 45 emplois du Sceau rouge, dont 23 sont des métiers de la construction qui sont tous axés sur la construction non résidentielle.

Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, le secteur résidentiel emploie de nombreuses personnes qui ne sont pas admissibles en vertu du Programme du Sceau rouge et qui, par conséquent, ne peuvent pas participer à ces nouvelles initiatives. Nous sommes très heureux de constater que le ministre des Finances indique que la formation axée sur les compétences occupera une place importante dans le prochain budget. Aujourd'hui, nous sommes particulièrement impressionnés par les commentaires du gouverneur de la Banque du Canada indiquant qu'il est essentiel de mettre l'accent là-dessus et d'agir dans ce domaine.

Je vous remercie pour votre attention.

• (1500)

**Le président:** Merci beaucoup.

Je donne maintenant la parole à Mme Reynolds. Vous disposez de sept minutes.

**Mme Joyce Reynolds (première vice-présidente, Affaires gouvernementales, Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires):** Merci, monsieur le président.

J'apprécie cette occasion de faire des commentaires sur le principal problème auquel est confronté le secteur de la restauration, dont le chiffre d'affaires est de 51 milliards de dollars, à savoir les pénuries de main-d'oeuvre.

Pour nos membres de l'ouest du Canada, c'est déjà l'état de crise. Pour le reste du pays, c'est un problème de plus en plus aigu qui s'aggravera progressivement au cours des 20 prochaines années. On ne peut pas échapper aux deux réalités auxquelles le marché du travail est confronté: premièrement, le taux de natalité au pays a chuté au cours des 30 dernières années, ce qui a considérablement entravé la croissance du marché du travail; deuxièmement, le plus gros exode du marché du travail de l'histoire du pays est sur le point de se produire. Les membres de la génération du baby-boom prennent leur retraite en masse.

La Conférence Board du Canada prévoit une pénurie de plus de 950 000 travailleurs d'ici 2020, sauf si nous prenons des mesures pour élargir le bassin de main-d'oeuvre.

Toutes les industries souffriront de cette pénurie de main-d'oeuvre, mais les perspectives sont particulièrement inquiétantes en ce qui concerne le secteur de la restauration, car la main-d'oeuvre sera plus vieille alors que, bien entendu, la main-d'oeuvre dont nous avons besoin est beaucoup plus jeune. En fait, 44 p. 100 des travailleurs du secteur de la restauration — plus de 440 000 employés — sont âgés de 15 à 24 ans. Par conséquent, les prévisions indiquent que d'ici 2025, la population des 15 à 24 ans diminuera de 330 000 au Canada.

En Alberta, le taux de chômage, qui est actuellement de 3,1 p. 100, est à son niveau le plus bas depuis 32 ans. Le nombre de jeunes chômeurs a chuté de 25 p. 100 au cours des douze derniers mois, ce qui représente 7 000 chômeurs de moins. Cette situation a des conséquences catastrophiques pour les établissements de restauration de la région.

Les employeurs font des journées de 17 heures et consacrent beaucoup trop de temps à la préparation des plats et au service, donc pas assez à la gestion de leur entreprise ni à la formation et au mentorat de leur personnel.

Les pénuries de main-d'oeuvre forcent les restaurateurs à réduire les heures d'ouverture, à comprimer leur menu, à fermer certains secteurs de leurs activités et à abandonner leurs projets d'expansion.

Les salaires hebdomadaires moyens dans la restauration ont augmenté de 21,2 p. 100 pour la période de janvier à juillet 2006, par rapport à la période correspondante de 2004 alors que le taux industriel moyen n'a augmenté que de 10,1 p. 100 en Alberta. Malgré cette très forte augmentation de salaire, le nombre moyen d'employés par restaurant a diminué de 14,3 en 2004 à 12,4 en 2005, ce qui représente une pénurie de plus de 13 000 personnes.

En outre, pour la première fois en 14 ans, le nombre d'établissements de restauration a diminué cette année en Alberta. Par conséquent, l'industrie se contracte à cause de la pénurie de main-d'oeuvre, alors que la demande n'a jamais été aussi forte.

Les données démographiques indiquent que la situation en Alberta et en Colombie-Britannique n'est qu'un début et qu'elle s'étendra à tout le pays au cours des prochaines années. Certains de nos membres de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Ontario et de la région de l'Atlantique se plaignent déjà d'avoir des difficultés à recruter du personnel.

Nous sommes conscients du fait que la pénurie de main-d'oeuvre est un défi complexe et qu'il n'existe pas de potion magique. Il est essentiel que les entreprises fassent preuve d'une plus grande souplesse et d'une plus grande créativité dans le recrutement des travailleurs et qu'elles accordent une plus grande priorité à la fidélisation des employés en place.

Les restaurateurs paient des salaires plus élevés et accordent des avantages sociaux plus généreux; ils augmentent par ailleurs les immobilisations dans des appareils qui leur permettent d'économiser de la main-d'oeuvre bien qu'ils disposent d'une marge de manoeuvre restreinte à cet égard, car nous faisons partie du secteur des services. Ils s'appliquent davantage à attirer des membres de groupes sous-représentés, comme les Autochtones et les personnes handicapées, et à s'adapter à leurs besoins, et cherchent de nouveaux bassins de candidats compétents, comme des travailleurs âgés. Ces efforts ne sont toutefois pas suffisants. Il ne nous est pas possible d'échapper à la réalité démographique à laquelle le marché du travail canadien est confronté. Des changements radicaux dans les politiques gouvernementales sont essentiels.

Nos politiques d'emploi et d'immigration ont été élaborées à une époque où le chômage était un défi national. Le nouveau défi est de trouver des travailleurs et, en ce qui concerne les immigrants, nous participerons à une course internationale impitoyable avec des pays développés comme les États-Unis, les pays d'Europe et l'Australie, où les tendances démographiques sont les mêmes que chez nous et qui sont confrontés aux mêmes problèmes de pénurie de main-d'oeuvre que nous.

Il est indéniable que le gouvernement doit absolument apporter certains changements pour encourager une augmentation de la main-d'oeuvre disponible. Nos recommandations sont énoncées dans notre mémoire, que vous devriez avoir reçu. Je les passerai rapidement en revue.

Il est essentiel de moderniser notre système d'immigration, et en partie le système des points d'appréciation, pour tenir compte des besoins variés du marché du travail canadien. Il est essentiel de mettre davantage l'accent sur l'expérience professionnelle et sur les titres de scolarité, et moins sur l'éducation et l'expérience à l'étranger.

Il est essentiel de transformer les programmes des travailleurs étrangers temporaires en programmes qui serviraient de passerelle vers la résidence permanente.

Il est impératif de simplifier le programme des travailleurs étrangers temporaires en permettant la réception de plusieurs demandes et en adoptant des processus plus efficaces.

Il est essentiel d'élargir le programme vacances-travail et de négocier un plafond plus élevé et des périodes de permis plus permanentes.

Il est impératif d'établir des mesures incitatives à la mobilité de la main-d'oeuvre au Canada, et d'encourager les chômeurs à quitter les régions à taux de chômage élevé pour s'installer dans des régions où la demande de main-d'oeuvre est forte.

• (1505)

Il est en outre impératif de faire disparaître les obstacles structurels à l'emploi et les politiques dissuasives, comme des taux marginaux d'imposition élevés pour les employés à faible revenu et les personnes âgées. Il faudra par conséquent relever le niveau de l'exemption de base, abaisser les charges sociales et diminuer les recouvrements fiscaux sur les programmes de prestations fondées sur un examen du revenu comme les prestations de retraite fédérales.

En résumé, monsieur le président, le problème de la pénurie de main-d'oeuvre a déjà engendré un état de crise dans l'ouest du Canada et c'est le problème le plus aigu auquel notre secteur sera confronté au cours des années à venir. Nous estimons que votre comité et que le gouvernement doivent agir le plus rapidement possible pour régler les problèmes de pénurie de main-d'oeuvre actuels, afin de nous permettre d'être compétitifs à l'avenir.

Je vous remercie.

**Le président:** Merci, madame Reynolds.

Je donne la parole à M. Maynard, pour sept minutes.

**M. Kevin Maynard (directeur général, Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement):** Merci, monsieur le président. Les commentaires que je ferai aujourd'hui renforceront certains des messages que vous avez entendus de la bouche d'autres partenaires des conseils sectoriels et jetteront peut-être un éclairage nouveau sur notre histoire.

J'aimerais tout d'abord expliquer en quoi consiste un conseil sectoriel. Un conseil sectoriel est un partenariat stratégique qui découvre et met en oeuvre des solutions aux problèmes de main-d'oeuvre, à l'instigation de l'industrie, dans des secteurs clés de notre économie. Nos partenaires sont des employeurs, des employés, des enseignants, des gouvernements et d'autres intervenants du secteur concerné.

Il est important de signaler que certains conseils sectoriels ont vu le jour vers la fin des années 80 alors que d'autres sont toujours en voie de développement. Actuellement, les conseils sectoriels touchent près de 50 p. 100 du marché du travail canadien. Ils sont alimentés par des fonds et du soutien publics et privés.

En travaillant en collaboration, conformément au mandat de l'alliance des secteurs sectoriels, ces organisations pancanadiennes à but non lucratif mises en place à l'initiative de l'industrie aident à combler l'écart entre les politiques et le monde concret dans le domaine de la stratégie en matière de ressources humaines et de l'information sur le marché du travail. Malgré une pénurie croissante de ressources, ils sont actifs dans un contexte où les attentes sont de plus en plus grandes et les besoins urgents, afin d'aider le Canada à être compétitif sur la scène mondiale.

Au cours de la période 2002-2005, les conseils sectoriels ont regroupé plus de 290 000 employeurs, 182 groupes d'entreprises et 115 syndicats. Nous avons collaboré avec plus de 340 ministères et organismes fédéraux et provinciaux et organisé plus de 3 000 ateliers pour quelque 55 000 employés. Nous avons élaboré ou mis à jour quelque 280 normes professionnelles et accrédité près de 150 000 tra-

vailleurs pour leur permettre d'accéder à de nouveaux emplois et de répondre à de nouvelles exigences en matière de compétences.

Un des domaines sur lesquels sont principalement axées nos activités sont les questions concernant la main-d'oeuvre. Nous concentrons nos efforts sur la préparation d'information sur le marché du travail dans des secteurs précis de l'économie afin d'évaluer les pénuries de main-d'oeuvre et de prévoir quand elles sont susceptibles de survenir. Nous collaborons avec le système éducatif afin de déterminer quelles sont les possibilités de donner aux étudiants, au cours de leurs études collégiales et secondaires, un meilleur bagage pour travailler dans l'industrie. Nous préparons de l'information sur les possibilités de carrière pour les jeunes et les personnes qui veulent changer de voie ainsi que sur l'éducation et la formation requises pour exploiter ces possibilités.

Nous élaborons des normes et nous nous chargeons de l'accréditation en ce qui concerne les nouveaux venus et les travailleurs déjà établis sur le marché du travail, afin de les aider à acquérir de nouvelles compétences et de faciliter leur mobilité professionnelle. Nous nous appliquons à accroître la participation des Autochtones au marché du travail et à trouver des possibilités d'assurer une reconnaissance efficace des titres de compétence étrangers. Nous aidons les employeurs dans le recrutement et la fidélisation des nouveaux immigrants. Nous réglons les problèmes liés au vieillissement de la main-d'oeuvre. Nous accroissons les possibilités pour les Canadiens atteints d'un handicap, et pour les femmes, dans les emplois non traditionnels. Ce sont là les activités générales des conseils sectoriels.

Le Canadian Supply Chain Sector Council, que je représente, est un des plus récents conseils sectoriels. Le secteur canadien de la chaîne d'approvisionnement englobe toutes les fonctions liées à la planification et à la gestion de la circulation des produits et des services, toute la filière des produits et services, depuis la source de matières premières jusqu'au consommateur.

Le secteur canadien de la chaîne d'approvisionnement regroupe des entreprises, grandes et petites, qui emploient quelque 700 000 travailleurs. Ces travailleurs peuvent être répartis en sept sous-catégories professionnelles: haute direction, systèmes d'information logistique, entreposage, transports, contrôle des stocks et du matériel, achats et commercialisation, et vente. Dans ces diverses fonctions se trouvent des employés ayant des responsabilités stratégiques comme un gestionnaire de la chaîne d'approvisionnement pour un grand détaillant et des employés ayant des postes fonctionnels, comme les débardeurs dans un des grands ports canadiens.

Les problèmes auxquels nous sommes confrontés au Canadian Supply Chain Sector Council sont semblables à ceux auxquels sont confrontés tous les autres secteurs. Avec l'évolution de la nature des tâches, la technologie peut devenir une force motrice majeure alors que 12 p. 100 seulement des employés visés par l'étude faite par notre conseil sectoriel ont indiqué qu'ils possédaient les compétences requises pour utiliser la technologie de façon optimale à leur lieu de travail.

En ce qui concerne la croissance du secteur et les pénuries de main-d'oeuvre de qualité, au cours des deux à quatre prochaines années, nous prévoyons une augmentation annuelle de 12,3 p. 100 de nos besoins en employés, ce qui représente à peu près 86 000 nouvelles recrues par année, en raison de la croissance normale dans nos industries, des départs naturels et des mises à la retraite. D'où viendront ces employés et comment acquerront-ils les compétences requises pour aider les entreprises de notre secteur à être compétitives?

On déplore actuellement un manque de sensibilisation aux emplois dans le secteur. On constate qu'il n'y a pas de schéma de carrière et de mobilité clairement délimité dans le secteur. Il existe peu de stratégies visant à relier l'accréditation professionnelle offerte par chacune des associations et peu de stratégies visant à encourager ou à permettre aux nouveaux arrivants ou à des adultes d'un certain âge ou d'autres groupes sous-représentés de chercher un emploi dans le secteur. Notre secteur fait face à une concurrence accrue d'autres secteurs pour exactement les mêmes candidats potentiels. En raison de ces difficultés, notre conseil mettra sur pied diverses initiatives.

● (1510)

Nous élaborons des stratégies qui auront pour résultat de sensibiliser davantage le public aux possibilités de carrière dans notre secteur, d'identifier et de clarifier les processus globaux et les pratiques stratégiques exemplaires pour aider les entreprises de notre secteur, d'élaborer des initiatives proactives pour accroître la compétitivité du secteur canadien de la chaîne d'approvisionnement, de créer des normes nationales uniformes pour assurer la mobilité interprovinciale des travailleurs, d'identifier et de mettre en oeuvre des solutions pratiques pour combler les besoins actuels et futurs de l'industrie, d'élaborer et de mettre en oeuvre une initiative d'information sur les carrières pour présenter le secteur comme un choix de carrière viable aux jeunes, aux nouveaux arrivants, aux Autochtones et à d'autres groupes cibles.

Nous ne pouvons toutefois pas réussir dans cette entreprise sans la collaboration soutenue du gouvernement fédéral pour notre programme et sans une coordination permanente entre ses divers ministères, pour encourager une approche plus stratégique aux problèmes de main-d'oeuvre que nous avons signalés.

Je vous remercie de nous avoir donné l'occasion de témoigner.

**Le président:** Nous vous remercions également.

Je remercie tous les témoins pour leurs exposés.

Monsieur Wassmansdorf, votre franc-parler a été apprécié également. On ne peut pas envoyer aux pouvoirs publics un message trop vigoureux sur la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et sur les problèmes qui se posent en milieu de travail. Par conséquent, merci beaucoup d'avoir accepté notre invitation.

Je pense que nous pouvons entamer maintenant la période des questions.

J'allais donner la parole à M. D'Amours. Je ne sais pas si c'est bien ou pas. De toute façon, vous disposez de sept minutes, monsieur.

[Français]

**M. Jean-Claude D'Amours:** Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Je poserai toutefois mes questions en français.

[Français]

Je m'adresse directement à Mme Reynolds au sujet de certains de ses commentaires sur lesquels je suis en désaccord. Cela touche la recommandation n°1, qui, je dois vous l'avouer, me surprend un peu.

Vous oeuvrez dans le secteur de la restauration et des services alimentaires, ce qui comprend également l'hôtellerie.

Mon épouse travaille pour un grossiste en alimentation au Nouveau-Brunswick.

Depuis qu'on a entrepris nos audiences, à Saint John's, Terre-Neuve, à Halifax, en Nouvelle-Écosse, à Montréal, au Québec et ici, à Toronto, lorsqu'on a parlé aux représentants de l'industrie de transformation du poisson, à ceux de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et à vous tous, présents devant nous aujourd'hui, les gens partageaient tous l'opinion que nous connaissons présentement une pénurie de main-d'oeuvre.

Je voudrais que vous nous expliquiez votre recommandation au gouvernement d'aller chercher des gens dans une région où le taux de chômage est plus élevé et, comme on dirait par chez nous, de les « shipper » ailleurs au pays. Je peux vous dire que ma position à ce sujet est claire. D'ailleurs, des députés conservateurs le savent très bien.

Que dites-vous aux gens d'une industrie située au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, en milieu rural au Québec, à Terre-Neuve et Labrador, qui ne sont pas touchés autant par le taux de chômage que par les saisons? Si ce n'était des changements de saison et de l'industrie touristique, nous aurions peut-être d'autres industries, mais ce n'est pas notre réalité. Pour ce qui est de la restauration et de l'hôtellerie, je peux comprendre qu'à Toronto, on fait peut-être des affaires 12 mois par année, mais ce n'est pas le cas partout au pays.

Je vais vous l'expliquer, parce qu'à vous entendre, j'ai vraiment l'impression que le siège social de votre organisme est situé en Alberta. Je vous parle d'autres régions du pays où l'industrie saisonnière existe. Vous dites aux dirigeants des entreprises de ces régions qu'on peut prendre leurs employés et les envoyer travailler ailleurs, dans des provinces où il y a peut-être un besoin de main-d'oeuvre. Cela veut dire que l'année suivante, ces entreprises n'auront pas les employés nécessaires à leur fonctionnement. Elles devront fermer.

● (1515)

[Traduction]

**Mme Joyce Reynolds:** J'espère disposer d'un certain temps pour répondre à la question.

**M. Jean-Claude D'Amours:** Sinon, ne vous en faites pas; je vous laisserai du temps à mon deuxième tour.

● (1520)

**Mme Joyce Reynolds:** Bien. Je l'apprécie.

Je comprends votre préoccupation. Vous ne voulez pas que les employés soient arrachés à leur milieu, avec leurs enfants. Je comprends que ce n'est pas réaliste dans tous les cas, mais j'estime que l'on devrait aider les personnes qui sont disposées à déménager et que cela intéresse.

Je me dois de signaler les contradictions que l'on trouve dans les dispositions législatives actuellement en place. Actuellement, un exploitant d'entreprise de l'Alberta qui veut faire une demande de permis pour un travailleur étranger doit se soumettre à un processus d'avis concernant l'impact sur le marché du travail, à savoir qu'il faut prouver aux autorités qu'aucun autre chômeur canadien ne peut occuper l'emploi et, par conséquent, nos exploitants albertains sont actuellement forcés de placer une annonce dans d'autres régions du pays pendant une période minimale de trois semaines. Vous pensez qu'il est tout à fait irréaliste de s'attendre à ce que les gens se déplacent mais, dans ce cas, pourquoi devons-nous nous soumettre à cette exigence dans le cadre du processus d'obtention de permis pour un travailleur étranger? On ne peut pas avoir le drap et l'argent.

Je comprends votre frustration car je me souviens que les exploitants nous ont dit qu'ils étaient agacés par le nombre de personnes qui quittent l'Alberta. Ce sont des personnes qui ont un emploi qui quittent la province, et pas des chômeurs, et c'est là un des problèmes.

Si nous appliquons ce qui se passe actuellement en Alberta à l'échelle du pays — et les données démographiques indiquent que c'est ce qui se passera —, nous devons trouver une possibilité de nous tourner vers le bassin des chômeurs. La mobilité de la main-d'oeuvre pourrait entraîner des frais de transport lorsque les gens peuvent faire la navette vers un lieu situé à proximité de leur localité ou lorsqu'il s'agit d'un déménagement temporaire de courte durée. Nous voyons un écart géant entre les emplois et les gens et il est essentiel de trouver des solutions créatives pour combler ces écarts. Il est essentiel d'examiner toutes les options différentes et tous les différents obstacles structurels.

J'apprécie vos commentaires, mais vous devez bien admettre que s'il y a des emplois vacants et qu'il y a des chômeurs dans certaines régions ou localités avoisinantes, il faut faire la jonction entre les deux. C'est ce que nous préconisons.

**M. Jean-Claude D'Amours:** Je suis bien d'accord avec ce que vous venez de dire. La question qui se pose est la suivante: que faut-il faire d'un employé qui travaille pour un hôtel de ma circonscription (Madawaska—Restigouche), par exemple? Il s'agit d'un emploi saisonnier parce que c'est dans le secteur des services. La situation est la même dans le secteur de la construction, par exemple, qui connaît une pénurie de travailleurs année après année.

Imaginez si nous essayions de convaincre... Je comprends vos explications au sujet de la situation actuelle en ce qui concerne le ministère et en ce qui concerne l'obligation de mettre une annonce dans les journaux à l'échelle nationale. Les entreprises de la circonscription de Madawaska—Restigouche sont des entreprises du secteur touristique, qui tournent entre sept et neuf mois par an. En dehors de cette période, le travailleur est pris en charge par le système d'assurance-emploi et c'est pourquoi le nombre de prestataires de l'assurance-emploi augmentera dans ma région. D'après vous, nous devrions pousser les personnes qui vivent dans les régions où le taux de prestations de l'assurance-emploi est élevé à aller s'établir dans d'autres régions. Que deviendra alors l'hôtel de ma circonscription l'année suivante? Qui travaillera pour cette entreprise?

Les personnes qui ont de l'expérience et qui ont déjà reçu une formation auront déménagé dans une autre région.

**Mme Joyce Reynolds:** Oui, mais nous examinons les données démographiques. Il y aura des pénuries de main-d'oeuvre partout. Quand la saison se termine à l'hôtel, ses employés devront peut-être faire la navette vers la localité suivante, où se trouvent des emplois.

Nous savons qu'il y a de nombreux emplois dans notre secteur, dans toutes les régions du pays, et ces emplois seront disponibles. Par conséquent, il faut faciliter la mise en contact des personnes qui sont au chômage jusqu'à ce que l'hôtel pour lequel elles travaillent rouvre ses portes avec les entreprises qui cherchent désespérément des employés. Voilà notre raisonnement.

**M. Jean-Claude D'Amours:** Bien. Je reviendrai là-dessus à mon prochain tour.

**Le président:** Je sais que vous le ferez.

Madame Bonsant.

[Français]

**Mme France Bonsant (Compton—Stanstead, BQ):** Je ne veux pas revenir sur le déplacement des employés dont a parlé M. D'Amours. Voilà deux jours que je siège à ce comité, et je me sens comme si j'étais au sein de la Ligue nationale de hockey, où des employeurs pratiquent la surenchère pour obtenir des employés qualifiés alors que d'autres se retrouvent privés de leurs travailleurs.

Par exemple, dans le comté voisin du mien, il y avait la compagnie Olymel, qui employait des gens d'expérience, des gens compétents. Elle a fermé ses portes pour aller s'installer à Winnipeg. Quelque chose ne fonctionne pas correctement; il y avait une industrie en place, avec des employés compétents. La compagnie est déménagée à Winnipeg, sachant très bien qu'il y avait là-bas une pénurie de main-d'oeuvre. Je ne siège pas au conseil d'administration, donc je ne peux pas dire si la compagnie est bien gérée ou non. Je pense que la décision manque de logique. Ces gens ont 48 ans, 49 ans, 50 ans ou 52 ans. Les femmes travaillent. Je ne pense pas qu'ils vont partir, quitter leur famille pour s'installer à Winnipeg. Les Mexicains ne le font pas, pourquoi les Québécois ou les Canadiens le feraient-ils?

J'éprouve une certaine réticence face à votre proposition. Pourquoi des industries qui emploient des gens compétents ferment-elles leurs portes pour s'installer en Alberta, alors qu'il y a une pénurie de main-d'oeuvre dans l'Ouest? Il n'y a pas que l'Alberta et la Colombie-Britannique au pays. Il y a huit autres provinces et trois territoires, qui doivent également survivre. On ne souhaite pas que nos écoles ferment à cause de l'exil des jeunes et parce que les travailleurs ont déménagé.

L'ancien gouvernement libéral s'est engagé massivement dans le développement régional rural et industriel. Dans ce cas-ci, il s'agit de développement rural.

Je comprends que vous n'avez pas de solution, mais je crois que l'immigration en serait une. Je crois qu'il faudrait y travailler.

J'aimerais entendre vos commentaires à ce sujet, Madame Reynolds.

[Traduction]

**Mme Joyce Reynolds:** Merci.

Je répondrai en anglais; je suis désolée.

Je comprends ce que vous dites mais, comme je l'ai déjà mentionné, ce sont actuellement des personnes ayant déjà un emploi qui sont attirées par les emplois dans l'ouest du Canada. Notre principe est de vouloir faire la jonction entre les chômeurs et les emplois. Nous ne préconisons pas de forcer des chômeurs à déménager pour ces emplois. Nous recommandons de mettre en place des mesures incitatives pour aider les chômeurs, plutôt que des personnes de votre circonscription qui ont déjà un emploi et qui vont actuellement s'établir ailleurs, vers les régions où se trouvent ces emplois.

[Français]

**Mme France Bonsant:** Avec toutes les pertes d'emploi que subissent les petites localités comme la mienne, n'avez-vous pas pensé à déplacer l'industrie, plutôt que de déplacer la population? Les connaissances et les compétences sont là où elles se trouvent.

[Traduction]

**Mme Joyce Reynolds:** Je suis désolée, mais je ne comprends pas.

[Français]

**Mme France Bonsant:** Reprenons l'exemple de la compagnie Olymel. Les gens étaient formés et travaillaient à cet endroit depuis 30 à 35 ans. Vous avez l'opportunité de relancer une industrie qui embauchera des gens compétents, sans devoir les former.

Pourquoi les gens s'en vont-ils tous dans le même coin — dans le *Far West*, comme je dis à ma fille —, alors que l'Est regorge de gens compétents? Pourtant, les industries ferment leurs portes et s'installent dans l'Ouest. Pourquoi ne pas démarrer des entreprises dans l'Est? La main-d'oeuvre est là; enfin, une certaine main-d'oeuvre y est.

• (1525)

[Traduction]

**Mme Joyce Reynolds:** Notre secteur emploie de nombreux types de travailleurs. Il y a une pénurie de main-d'oeuvre non qualifiée et de main-d'oeuvre qualifiée, dans divers emplois et à divers niveaux salariaux.

Je n'ai toutefois pas vraiment de réponse en ce qui concerne les possibilités d'inciter les entreprises à aller s'établir dans votre région. Je suis désolée, mais je ne peux pas vous aider.

[Français]

**Mme France Bonsant:** Monsieur Wassmansdorf, vous parlez d'un code national du bâtiment dans le domaine de la construction. Je ne suis pas d'accord avec vous, car les codes du bâtiment diffèrent d'une province à l'autre.

Par exemple, il n'y a pas de tremblements de terre à Montréal comme il peut y en avoir à Vancouver. Pourquoi adopter une perspective nationale alors que les caractéristiques des provinces ne sont pas les mêmes? Ma maison est construite sur un cap rocheux et lorsqu'il tonne, j'entends le tonnerre et je sens ma maison vibrer. À un mille de chez moi, le terrain est sablonneux. On ne peut donc pas y construire de la même façon. Pourquoi vouloir un code national qui risque de compliquer davantage les choses?

[Traduction]

**M. David Wassmansdorf:** Il faut considérer le Code du bâtiment comme une base. Dans d'autres régions et dans chacune des provinces qui l'adoptent, on tient compte de certaines différences, mais le Code national du bâtiment constitue par exemple une base commune sur laquelle tous les Canadiens peuvent s'appuyer.

Lorsque le Code du bâtiment est adopté au Québec, en Nouvelle-Écosse, en Colombie-Britannique ou en Ontario, on y fait des ajouts pour tenir compte de certaines situations.

Le parallèle que j'ai fait entre le Code national du bâtiment et un plan d'action pour le développement des ressources humaines pour l'ensemble du pays émane du même principe qui consiste à créer une base et un point de départ sur lequel nous puissions tous nous appuyer. À partir de ce fondement, les ministères provinciaux, avec la collaboration des collèges, des CÉGEP et des écoles techniques locaux, peuvent jouer le rôle d'agents de livraison et coopérer avec les entrepreneurs et les gens d'affaires ou exploitants qui veulent

s'assurer d'avoir accès à une main-d'oeuvre dans le futur. C'est donc un point de départ pour nous tous. C'est cela le principe.

[Français]

**Mme France Bonsant:** Je sais que le Québec a une entente avec le Nouveau-Brunswick concernant la mobilité des travailleurs. C'est en place et cela fonctionne des deux côtés de la frontière. Je ne suis pas au gouvernement provincial, alors je ne sais pas ce qui se passe à l'Assemblée nationale.

Mais y a-t-il des d'autres ententes entre le Québec et le Nouveau-Brunswick ou avec d'autres provinces qui, d'après vous, fonctionnent?

[Traduction]

**M. David Wassmansdorf:** Je pense que cela tarde beaucoup ici, en Ontario, entre l'Ontario et le Québec, surtout en ce qui concerne les personnes résidant et travaillant à Hull et à Gatineau qui essaient de travailler à Ottawa. Vous avez probablement vu que cela a fait la une dans les journaux, comme nous l'avons vu ici à Toronto.

Ce n'est toutefois pas uniquement une question de transférabilité. Il s'agit de s'appliquer à créer une infrastructure pour le perfectionnement des compétences. C'est donc une initiative qui pourrait aider toutes les régions et toutes les provinces et qui permettrait de tenir compte des nuances.

[Français]

**Mme France Bonsant:** Ce qui veut dire que la meilleure façon de régler la pénurie de main-d'oeuvre, selon moi, c'est d'intervenir durant les études secondaires. Les jeunes commencent à décrocher à l'âge de 15 ou 16 ans parce qu'au Québec, entre autres, la loi exige qu'un jeune aille à l'école jusqu'à l'âge de 16 ans.

Cela veut dire que pour enrayer la pénurie de main-d'oeuvre dans trois, quatre ou cinq ans, il faut commencer à dire aux jeunes du secondaire IV et V qu'ils auront le choix de faire des études académiques et manuelles, soit en construction ou dans d'autres domaines, et non pas d'attendre d'aller au cégep ou à l'université pour devenir des spécialistes. Pour moi, un généraliste est un spécialiste.

• (1530)

[Traduction]

**M. David Wassmansdorf:** C'est semblable aux idées développées dans l'exposé de Mme Paradowski en ce qui concerne les emplois, à savoir qu'il y a moyen de faire carrière dans son secteur. En ce qui concerne notre industrie, il faut notamment la rendre attrayante aux yeux des jeunes pour qu'ils comprennent qu'il s'agit d'une profession et qu'ils peuvent non seulement bien gagner leur vie comme poseur de placoplâtre ou comme maçon, mais qu'ils doivent être fiers de leur métier, qu'ils contribuent à l'édification de la société et qu'ils peuvent bâtir une carrière durable.

**Le président:** Je voudrais un petit éclaircissement, monsieur Wassmansdorf. Vous ne recommandez pas des normes nationales pour la construction, mais des normes nationales pour la formation. Est-ce bien cela?

**M. David Wassmansdorf:** Des normes nationales pour la formation.

**Le président:** Je voulais que ce soit précisé.

**M. David Wassmansdorf:** C'est très bien.

**Le président:** Merci.

Monsieur Albrecht, pour sept minutes.

**M. Harold Albrecht (Kitchener—Conestoga, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de s'être déplacés aujourd'hui. J'ai trouvé tous les exposés très intéressants.

Monsieur Wassmansdorf, vous avez fait des commentaires très directs sur le traitement que vous a réservé RHDSC, car vous avez dit que c'était un point de vue élitiste, si je ne me trompe.

**M. David Wassmansdorf:** Oui.

**M. Harold Albrecht:** Voulez-vous dire par là que nous accordons une plus grande priorité à l'instruction universitaire qu'aux études collégiales et qu'à une formation technique? J'aimerais que vous m'aidez à comprendre ce que...

**M. David Wassmansdorf:** Non, ce n'est pas un point de vue élitiste en ce qui a trait au niveau d'instruction, mais plutôt en raison de ce qu'on considère comme un métier spécialisé.

Madame Lawson a mentionné à titre d'exemple le fait qu'il y a 43 métiers du Sceau rouge...

**M. Harold Albrecht:** Ah oui, le Sceau rouge.

**M. David Wassmansdorf:** ... parmi lesquels le secteur de la construction résidentielle n'est pas représenté.

**M. Harold Albrecht:** Pas du tout?

**M. David Wassmansdorf:** Non, pas du tout.

**M. Harold Albrecht:** Bien. Alors, j'aimerais que vous citiez deux métiers qui sont représentés dans ce programme. Pensez-vous à la mécanique automobile, par exemple?

**M. David Wassmansdorf:** Il y a 43 métiers spécialisés de la catégorie du Sceau rouge dans le secteur de la construction qui ne concernent pas du tout la construction résidentielle.

**M. Harold Albrecht:** Par conséquent, le métier de plombier, d'électricien...

**M. David Wassmansdorf:** Il existe un certain chevauchement, et Mme Lawson a tenté de l'expliquer dans une certaine mesure. Cependant, le problème est que la personne qui veut se spécialiser en construction résidentielle et suivre le programme d'apprentissage doit suivre l'intégralité du Programme du Sceau rouge, alors que dans le secteur résidentiel, cette personne n'a pas absolument besoin de connaître certains aspects qui concernent le secteur de la construction commerciale, par exemple. On n'a donc pas le choix. Ou l'on va jusqu'au bout, ou l'on ne suit pas le programme du tout. C'est en partie le problème qui se pose.

À propos d'élitisme, ce que nous voulons dire, c'est que les métiers ont tendance à être davantage syndiqués alors que dans notre secteur, ils ne le sont pas, et cela joue un rôle également.

Je voudrais dire ceci. Lorsque nous avons élaboré le plan d'action pour le développement des ressources humaines il y a quelques années, nous l'avons fait avec l'aide de la Société canadienne d'hypothèques et de logement et RHDSC. Juste au moment de mettre ce plan en oeuvre, RHDSC a fait la sourde oreille. Ce ministère a donc investi dans le plan d'action, puis s'en est détourné et nous a ignorés.

**M. Harold Albrecht:** Je pense que c'est un autre exemple de la situation que nous avons évoquée ce matin. On a fait de nombreuses études dans divers domaines sur tous les problèmes auxquels nous sommes confrontés. La plupart de ces études sont toujours sur les tablettes et on n'est pas beaucoup passé aux actes.

**M. David Wassmansdorf:** Nous n'avons pas besoin d'études supplémentaires.

**M. Harold Albrecht:** C'est bien vrai, et c'est d'ailleurs aussi mon avis. Je pense que vous mettez l'accent sur un problème qu'on nous a déjà signalé.

M. D'Amours a signalé tout à l'heure qu'on nous avait également dit à plusieurs reprises qu'il était nécessaire de mettre en place un système permettant le transfert des travailleurs, s'ils le désirent, vers des régions où le taux de chômage est élevé. Puisque nous entendons très souvent ce message, il est essentiel que nous l'écoutions et que nous cherchions des possibilités de mettre une telle initiative en place.

J'aimerais poser une question qui porte également sur les métiers spécialisés, concernant les possibilités en matière d'éducation. Que pourrait faire le gouvernement fédéral pour encourager les collèges communautaires à augmenter le nombre de personnes auxquelles on peut donner une formation dans des métiers spécialisés? Comment pourrait-on convaincre les jeunes que les métiers que vous avez mentionnés sont des métiers très intéressants et qu'ils pourraient être fiers de leurs accomplissements?

**M. David Wassmansdorf:** Madame Lawson serait peut-être en mesure de faire d'autres observations.

**Mme Mary Lawson:** Je porte parfois une autre casquette. Je collabore avec le George Brown College et travaille par conséquent en étroite collaboration avec le secteur des technologies de ce collège qui concerne, bien entendu, dans une large mesure, nos compétences en construction résidentielle, quoiqu'il offre également dans son programme une formation dans quelques-uns des métiers du Sceau rouge.

J'estime que sans le plan d'action national, il est très difficile de mettre toutes les autres pièces en place pour former un programme. Lorsqu'elles seront en place, je pense que les collèges — et principalement les collèges — seront en mesure d'offrir la formation nécessaire à notre secteur et probablement en ce qui concerne certains des travailleurs dont ont besoin d'autres secteurs. On souhaite vivement recevoir une formation dans ces domaines. Il semblerait qu'un grand nombre de jeunes gens le souhaitent, mais la voie à suivre pour avoir accès à ces compétences est très floue.

Nous avons toujours estimé qu'il fallait commencer avec des jeunes qui sont à peu près au niveau secondaire de premier cycle, c'est-à-dire ceux de septième, huitième et neuvième année, qui manifestent un certain intérêt pour un métier mais ne sont pas encore engagés à fond dans cette voie. Nous avons toutefois perdu des ateliers et d'autres infrastructures dans les écoles secondaires et, par conséquent, les jeunes n'ont pas l'occasion d'avoir un contact physique ou sensoriel avec ces métiers et d'envisager ce type d'éducation. Nous pourrions peut-être exercer une influence à ce niveau; nous avons donc l'occasion de faire un essai.

On a mis en place dans diverses régions du pays plusieurs petits programmes dans le cadre desquels notre association et nos membres collaborent avec des écoles ou des collèges; il s'agit de programmes pilotes qui permettent aux jeunes de faire un essai dans ces métiers. Il est essentiel que ces programmes soient considérablement élargis, et je présume que cela s'applique également à d'autres domaines que le nôtre.

•(1535)

**M. Harold Albrecht:** En ce qui concerne le programme d'apprentissage, celui-ci comprend un volet de formation en cours d'emploi et un volet de formation scolaire. Nous mettons en place des initiatives pour l'élargissement du volet de formation en cours d'emploi par le biais de subventions et autres mesures incitatives. Estimez-vous que la capacité est suffisante au niveau des collègues communautaires pour y intégrer le volet de formation scolaire également, si ce secteur prend une forte expansion?

**Mme Mary Lawson:** Bien sûr. La difficulté en ce qui concerne les programmes d'encouragement tels qu'ils ont été conçus jusqu'à présent est qu'ils ne sont applicables qu'aux métiers du Sceau rouge, ce qui ne nous aide pas beaucoup à combler nos besoins dans le secteur résidentiel.

**M. Harold Albrecht:** Quelles seraient, pour le gouvernement fédéral, les possibilités de combler cette lacune?

**Mme Mary Lawson:** Si nous mettons le plan d'action en place, cela nous fournira le cadre à l'intérieur duquel nous pourrions travailler. Je sais par expérience, surtout en ce qui concerne les collègues, que les établissements s'intéressent également à ce type de plan.

**M. Harold Albrecht:** Le plan d'action national est-il disponible sur papier? Je ne l'ai pas vu. Je remplace quelqu'un au comité aujourd'hui.

**M. David Wassmansdorf:** Nous en avons déjà remis un résumé au comité et nous pouvons vous fournir...

**Le président:** S'agit-il du résumé que vous avez remis aujourd'hui?

**M. David Wassmansdorf:** Non. Le résumé vous a déjà été remis le 6 septembre. Le résumé est dans cette partie-là.

**Le président:** Nous devrions l'avoir, dans ce cas.

**Mme Cheryl Paradowski:** Monsieur le président, pourrais-je faire un petit commentaire?

Je sais que vous ne parliez pas spécifiquement des métiers spécialisés, mais nous avons examiné certains des problèmes et j'ai d'ailleurs fait des commentaires au sujet de la capacité. Par exemple, il y a pénurie de commis-bouchers alors qu'on réduit les programmes.

Vous avez examiné rapidement mais en quelque sorte esquivé la question de la sensibilisation. Les collègues ont peut-être la capacité nécessaire, mais s'ils n'obtiennent pas un nombre d'inscriptions suffisants au programme, il n'est pas très utile d'accroître cette capacité. Je souligne que, dans les conseils sectoriels en tout cas, un gros pourcentage du travail accompli était axé sur la sensibilisation à une carrière et sur la diffusion d'un message plus général.

À l'heure actuelle, les fonds nécessaires pour ces types d'activités ne sont plus disponibles. Je pense que le comité devrait le savoir également.

**M. Harold Albrecht:** [Note de la rédaction: Inaudible]

**Mme Cheryl Paradowski:** Oui, par le biais du Programme des conseils sectoriels, avec le concours de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

**Le président:** Je pense que certains des conseils sectoriels s'appliquent à faire de la sensibilisation en classe dans les établissements secondaires, par exemple. Il s'agit d'une action à la source, en quelque sorte.

**Mme Cheryl Paradowski:** Oui, et ces types d'initiatives ont été financées dans une très large mesure mais ne le sont plus.

**Le président:** J'aurais deux ou trois petites questions à poser et je voudrais faire une clarification à l'intention de M. Albrecht.

Je sais que M. D'Amours s'oppose à tout type d'initiative de ce type, car il estime que les travailleurs aimeraient trouver d'autres emplois, dans d'autres domaines, mais dans leur région. Je fais ce commentaire uniquement à titre d'éclaircissement en ce qui concerne M. D'Amours — et Mme Bonsant également.

Pour ce qui est de l'immigration, je suis personnellement très frustré par la lenteur du gouvernement dans le contexte de cette transition. Monsieur Maynard, d'autres témoins, qui étaient là où vous êtes maintenant, ont attiré notre attention sur le caractère archaïque de la politique de retraite obligatoire pour les personnes âgées de 65 ans, à sa mise en place. Le fait est que ce style de politique a disparu depuis une trentaine d'années aux États-Unis et depuis 10 à 15 ans dans des pays comme l'Australie.

Nous en avons discuté avec le ministre de l'Immigration et avec Ressources humaines, et je sais que l'on a certaines préoccupations. Nous avons examiné toutes ces questions et les témoins qui ont fait un exposé aujourd'hui ont signalé qu'elles étaient toutes importantes. Ils ont été quasi unanimes.

Je ne sais pas si j'ai mal compris, mais avez-vous bien dit que certaines des mesures dont il a été question, qu'elles concernent les travailleurs âgés ou l'immigration, n'étaient que temporaires? Est-ce que ces mesures permettront de régler les problèmes au cours des prochaines années ou pensez-vous que la politique d'immigration, pour autant qu'elle soit modifiée, puisse constituer une solution à long terme?

J'aimerais que vous fassiez deux ou trois commentaires à ce sujet.

•(1540)

**M. David Wassmansdorf:** En ce qui concerne notre secteur, ce n'est qu'une solution partielle, et probablement très partielle dans le contexte global. Des programmes temporaires pour travailleurs étrangers sont en place dans certaines régions du pays, comme à Edmonton et à Calgary. On est également en train de mettre en place un programme à Vancouver et nous avons ici, à Toronto, un programme appelé CREWS. Cela ne concerne qu'une petite partie du problème.

Un problème de plus grande envergure se pose en ce qui concerne les travailleurs sans papiers et les possibilités de régler cette question, mais c'est une discussion qu'on réservera pour un autre jour. Ce ne serait qu'une partie de...

**Le président:** Ce n'est pas tellement l'aspect temporaire qui me préoccupait, car je sais que ce n'est qu'une solution temporaire. Je pensais à la politique d'immigration en général. Il s'agit de la situation des travailleurs sans papiers et d'autres situations analogues et, par conséquent, cela fait-il partie de la solution à long terme?

**M. David Wassmansdorf:** Bien sûr. Le système des points d'appréciation a été évoqué par Mme Paradowski, mais il est discriminatoire en ce qui concerne nos métiers et son secteur.

**Le président:** Bien.

Madame Reynolds.

**Mme Joyce Reynolds:** Oui, je suis d'accord avec ce que vous dites. L'immigration ne sera pas la solution universelle, mais elle sera en tout cas un élément de solution.

Actuellement, la grande majorité des postes dans notre secteur sont exclus à cause du système des points d'appréciation. Des immigrants récents travaillent effectivement dans notre secteur, mais il s'agit d'ingénieurs, de médecins, d'enseignants et de personnes semblables, qui sont sans emploi...

**Le président:** Et qui devraient trouver un emploi dans leur profession, n'est-ce pas?

**Mme Joyce Reynolds:** Ces personnes sont arrivées au Canada et ont été vite déçues de notre pays, car elles n'arrivent pas à trouver des emplois dans leur branche.

En ce qui concerne le programme des travailleurs étrangers temporaires, d'après nos membres, les personnes engagées dans le cadre de ce programme veulent rester, mais on les oblige à repartir. C'est pourquoi nous insistons sur le fait qu'il est essentiel de tenir compte de l'expérience professionnelle canadienne dans le système des points d'appréciation. Les personnes qui ont travaillé au Canada dans le contexte d'un permis de travail temporaire pourraient alors être évaluées selon leurs antécédents professionnels au Canada et ne seraient par conséquent plus obligées de retourner dans leur pays pour présenter une nouvelle demande d'immigration au Canada.

**Le président:** Compte tenu des facteurs démographiques, et notamment du vieillissement de la population et de la dénatalité, je ne vois pas du tout comment on pourrait régler ce problème si ce n'est par le biais de l'immigration. Par conséquent, si vous prétendez que ce n'est qu'une partie de la solution...

Je ne pense pas à des aspects précis de l'immigration. Je ne pense pas aux travailleurs temporaires ou aux travailleurs sans papiers. Cependant, où est la solution, si ce n'est dans l'immigration? Que compte-t-on faire?

**Mme Joyce Reynolds:** Tout à fait. Il est essentiel que ce soit une partie de la solution et d'attirer au Canada des personnes qui auront une famille ici et qui auront des enfants, qui pourront être élevés ici et travailler dans les divers secteurs.

**Le président:** C'est vrai.

**Mme Joyce Reynolds:** Il est toutefois en outre impératif de penser à tous les résidents de notre pays qui sont sans emploi et trouver des possibilités de leur faire réintégrer le marché du travail. J'estime sincèrement qu'en ce qui concerne certaines des personnes qui sont régulièrement sans emploi, il faudra trouver une possibilité de les mettre en contact avec des emplois qui sont libres pendant les périodes où elles sont en chômage. Elles pourront réintégrer plus tard leur emploi dans l'hôtellerie, mais cela leur permettrait d'avoir un emploi pendant les saisons creuses.

**Le président:** Voulez-vous faire aussi un commentaire à ce sujet, monsieur Wassmansdorf?

**M. David Wassmansdorf:** Il y a une expression que l'on entend de temps en temps, à savoir «les Canadiens d'abord». On l'entend dans certains secteurs du marché du travail, mais je pense qu'il est essentiel d'avoir une plus grande ouverture d'esprit.

**Le président:** Cependant, en ce qui concerne certains commentaires faits par M. D'Amours et par Mme Reynolds, je pense que la difficulté réside dans le fait que vous devez faire de la publicité par le biais d'une étude du marché du travail et déplacer des personnes qui voudraient rester dans leur région, alors qu'on pourrait reconnaître que nous n'avons pas mis en place les organismes nécessaires et qu'il est impératif de faire venir des travailleurs. Si ce n'est là qu'un exemple, je peux comprendre la frustration des personnes qui estiment qu'il faut reconnaître d'emblée qu'il faut mettre en place les organismes nécessaires au Canada, plutôt que de gaspiller de l'argent

et du temps à faire de la publicité tout en sachant très bien que ça ne donnera pas de résultats.

**M. David Wassmansdorf:** Bien sûr.

**Le président:** Monsieur Maynard, avez-vous...

**M. Kevin Maynard:** Je n'ai qu'un commentaire à faire. Je pense qu'il a un rapport avec la question dont nous discutons, à savoir l'utilisation des compétences transférables, la reconnaissance des compétences essentielles, en milieu de travail et les possibilités d'utiliser ces compétences comme modèle pour permettre à une personne de changer d'emploi ou de secteur. La solution ne passe pas par la reconnaissance de l'emploi, mais par la reconnaissance des compétences et des aptitudes essentielles que possède la personne et par les possibilités d'application de ces aptitudes ou compétences à un autre emploi.

C'est un des aspects sur lesquels nous aimerions concentrer notre attention dans notre secteur, car on y trouve de nombreux emplois nouveaux. Les travailleurs ne sont pas au courant des emplois disponibles alors qu'ils possèdent des compétences essentielles applicables à ces emplois.

Une partie du travail qu'a fait le Centre de ressources humaines du Canada dans l'identification des compétences essentielles par le biais des codes CNP permettra peut-être de réaliser en partie ce transfert d'emploi, et pas nécessairement celui de la personne.

• (1545)

**Le président:** Merci.

Nous passons au deuxième tour de questions, en donnant d'abord la parole à M. D'Amours, pour cinq minutes.

[Français]

**M. Jean-Claude D'Amours:** Merci, monsieur le président.

Je reviens au sujet que j'ai abordé plus tôt. Je vais vous soumettre des chiffres et demander vos commentaires. En effet, ça s'applique à tout le monde.

Madame Reynolds, vous avez parlé des individus qui reçoivent de l'assurance-emploi de façon régulière. Ils deviennent chômeurs à cause de la saison, et non parce qu'ils ont envie d'être prestataires de l'assurance-emploi. Je vais vous donner un exemple. L'Association canadienne des pépiniéristes et des paysagistes a comparu devant nous ce matin. Le président et le directeur général nous ont dit avoir essayé de combiner leur saison de travail estivale avec la saison hivernale d'une autre industrie. Or, l'autre industrie a besoin des travailleurs avant la fin de la saison estivale. De la même façon, quand se termine la saison hivernale de l'autre industrie, la saison des pépinières et de l'horticulture est déjà commencée. Ces gens essaient de faire fonctionner le système, mais ils n'ont pas encore trouvé avec quelles industries ils pourraient se jumeler, de façon à couvrir les 12 mois de l'année sans qu'il y ait de chevauchement.

Saviez-vous qu'au Québec, 55 p. 100 des entreprises craignent une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée? Dans tout le pays, c'est dans les Maritimes que le taux de chômage est le plus élevé. Saviez-vous que 48 p. 100 des entrepreneurs de l'Île-du-Prince-Édouard prévoyaient que ce serait un problème à long terme? On parle de 43 p. 100 des entrepreneurs au Nouveau-Brunswick. Saviez-vous qu'au cours des 12 prochains mois, dans les Provinces maritimes, on aurait besoin d'augmenter de 67 p. 100 le nombre d'employés à temps complet? Saviez-vous que dans les Maritimes, donc au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard, le total estimé des postes vacants à long terme était de 12 p. 100, soit le montant total des besoins canadiens? Or, nous représentons, je crois, 5 p. 100 de la population canadienne.

Je me dis que pour votre industrie, celle de la construction ou toute autre industrie que vous représentez ici, la solution se trouve peut-être ailleurs. D'autres régions vivent la même chose. En fait, tout le monde a le même problème. Il faudrait peut-être accepter, s'il n'y a pas de candidats, d'avoir directement recours à l'immigration.

[Traduction]

**Mme Joyce Reynolds:** Je suis tout à fait d'accord.

[Français]

**M. Jean-Claude D'Amours:** On dit aux travailleurs qu'ils doivent cesser de travailler à 65 ans. Or, il faudrait peut-être voir à ce qu'ils puissent continuer à travailler après cet âge. Vous comprendrez que votre première recommandation m'a piqué.

Je veux simplement souligner que certains ont le même problème, donc qu'il ne s'agit pas d'une difficulté propre à une seule région ou industrie.

• (1550)

[Traduction]

**Mme Joyce Reynolds:** Je ne suis pas du tout en désaccord avec ce que vous dites.

**Le président:** Je pense que M. D'Amours aimerait recommander que la première recommandation soit placée plus bas sur la liste.

**Mme Joyce Reynolds:** Ce n'est qu'une recommandation parmi tant d'autres.

**Le président:** Nous la placerons en huitième position, d'accord?

**M. Jean-Claude D'Amours:** Nous sommes confrontés à d'autres défis. Il est essentiel que nous trouvions une solution commune pour conserver nos employés dans une région du Canada. Nous ferons de notre mieux pour trouver une autre façon d'attirer des employés dans les régions qui en ont besoin, mais pas sans...

[Français]

En français, on dit qu'il ne faut pas déshabiller Pierre pour habiller Paul.

Merci.

[Traduction]

**Le président:** Je pense que nous le disons en anglais également. «Don't rob Peter to pay Paul». J'aime cela.

Merci, monsieur D'Amours.

Madame Bonsant.

[Français]

**Mme France Bonsant:** Mes propos vont compléter ceux de M. D'Amours.

Les conservateurs sont persuadés qu'il faut trouver d'autres emplois aux travailleurs saisonniers. J'aimerais qu'un d'entre vous me dise s'il serait prêt, pendant trois mois par année seulement, à intégrer un travailleur saisonnier dans son industrie.

Mon voisin, par exemple, conduit des camions qui transportent de l'asphalte pendant l'été. Il ne travaille pas entre décembre et la mi-mars. Seriez-vous prêts à l'engager pendant trois mois par année pour qu'il continue à travailler ailleurs pendant les neuf autres mois?

[Traduction]

**Mme Joyce Reynolds:** Dans mon secteur, certainement.

[Français]

**Mme France Bonsant:** Vous le feriez?

[Traduction]

**Mme Joyce Reynolds:** Nous engageons actuellement des étudiants pour les mois d'été. Nous sommes prêts à engager des étudiants pour n'importe quelle période pendant laquelle ils veulent travailler et un des autres avantages que nous offrons, c'est une grande souplesse dans les horaires; par conséquent, selon l'endroit du pays où l'on se trouve...

[Français]

**Mme France Bonsant:** Voilà.

[Traduction]

**Mme Joyce Reynolds:** Comme vous le dites, ce système est en train de s'étendre dans l'ensemble du pays; nous entendons de plus en plus de commentaires de nos membres de toutes les régions du pays. Croyez-moi, quand on est acculé à mettre la clé sur la porte de son restaurant parce qu'on n'a pas le personnel nécessaire, on serait disposé à accepter toute personne qui veut travailler.

[Français]

**Mme France Bonsant:** Vous devez demeurer en Alberta.

Mon voisin a rempli une demande, mais on lui a dit qu'on ne voulait pas de lui pour trois mois seulement, parce que tout serait à recommencer après son départ. Tout est fonction de l'endroit où l'on habite. Pour sa part, il pose de l'asphalte, il ne fait pas des gâteaux au chocolat. La situation est plus facile à Toronto. Il y a des restaurants Tim Hortons ou d'autres entreprises du genre. C'est une autre histoire quand il s'agit de mono-industrie. La personne ne peut pas aller travailler pendant une heure et demie à un taux horaire de 7,70 \$. Il faut être logique. Ce n'est pas facile de voir la différence entre les milieux rural et urbain. Dans les villes, c'est facile; à la campagne, ça l'est moins.

J'attends vos commentaires.

[Traduction]

**Mme Joyce Reynolds:** Nous avons des restaurants dans pratiquement toutes les localités et toutes les circonscriptions du pays; je ne pense pas qu'il existe une seule circonscription au pays qui soit dépourvue de restaurant. Par conséquent, il doit bien y avoir des restaurants dans cette circonscription-là également. Je ne connais pas suffisamment les circonscriptions pour savoir si des demandes ont été faites pour les restaurants, mais je signale que nos membres cherchent toutes les personnes qui sont disposées à travailler et à faire preuve d'amabilité envers les clients qu'elles servent. Ils assureront leur formation et leur offriront également des possibilités de faire carrière dans l'industrie.

C'est surprenant, mais il est possible qu'une région ait un taux de chômage beaucoup plus élevé mais, dans la plupart des régions du pays, nos membres cherchent désespérément des employés; ils sont prêts à collaborer avec eux et à leur donner la formation nécessaire.

• (1555)

[Français]

**Mme France Bonsant:** J'aimerais bien avoir la liste des restaurants qui se sont établis chez nous.

Je vais maintenant revenir au domaine de la construction.

Avez-vous essayé d'inciter les jeunes filles et les jeunes femmes à venir travailler dans votre domaine? Quand elle habitait aux États-Unis, ma nièce était tireuse de joints. Elle est très compétente.

Avez-vous une publicité différente visant à attirer les jeunes femmes dans ce secteur? Les femmes pourraient sans difficulté exercer des métiers comme celui d'électricienne, de tireuse de joints ou de peintre.

[Traduction]

**M. David Wassmansdorf:** Nous avons dans notre secteur mis en place des programmes spécifiques pour essayer d'attirer les femmes et l'Association canadienne des constructeurs d'habitations s'intéresse à cet aspect depuis une vingtaine d'années. Par conséquent, ce ciblage existe. Faut-il faire davantage dans le cadre de cette stratégie globale? Bien sûr. Nous aimerions beaucoup qu'il y ait davantage de femmes dans le secteur, car dans certains types d'activités qui exigent de la minutie, comme la peinture et la menuiserie de finition, voire le chauffage et la climatisation, ce serait formidable d'avoir davantage de femmes, car elles ont tendance à être plus minutieuses. Nous aimerions par conséquent qu'il y ait plus de femmes dans le secteur.

Madame Lawson, vous êtes dans le secteur depuis un certain temps. Madame Lawson est considérée comme une des premières femmes dans le secteur. Elle s'est frayé son chemin dans le secteur de la construction en commençant par les ventes et la commercialisation et elle est maintenant directrice générale d'une entreprise de construction d'habitations. Madame Lawson, vous avez peut-être...

**Mme Mary Lawson:** J'ai souvent été la seule femme membre d'un conseil d'administration dans notre secteur pendant des années. Cependant, on m'a également demandé de conseiller des jeunes femmes que notre secteur intéresse. Sur le plan professionnel et sur celui de la supervision, les femmes sont d'excellentes surveillantes de chantier. Les possibilités existent; on les encourage. On voit arriver de plus en plus de femmes dans le secteur; un bon nombre de femmes participent en tout cas aux programmes d'apprentissage. Ce n'est pas possible dans toutes les spécialités, mais dans beaucoup. Nous venons de recevoir l'approbation pour deux programmes destinés exclusivement aux femmes au George Brown College. Ce sont des programmes pilotes. L'un est en menuiserie et l'autre en chauffage et climatisation — pour le secteur résidentiel seulement. Donc, ça s'en vient.

[Français]

**Mme France Bonsant:** Merci, monsieur le président.

La réalité qu'elles vivent à l'école, c'est une chose, mais dans un monde d'hommes, entourées de tous ces machos, c'en est sans doute une autre.

Est-ce que les femmes sont à l'aise de travailler avec certains hommes? Est-ce qu'elles subissent parfois leur jalousie? Est-ce qu'il y a de temps à autre des remarques sexistes sur les chantiers de construction?

[Traduction]

**Mme Mary Lawson:** Je ne pense pas que ce soit pire que dans les autres milieux professionnels. Je n'ai en tout cas jamais eu de problème particulier et je travaille sur des chantiers de construction depuis des années. Il s'agit de savoir ce qu'on fait. Il s'agit de comprendre pourquoi on est là et quelle est la nature de notre travail, et de le faire. À vrai dire, les femmes font leur travail beaucoup mieux que bien des hommes.

[Français]

**Mme France Bonsant:** Merci beaucoup.

[Traduction]

**Le président:** Je comprends pourquoi on ne veut pas vous laisser partir, même comme ancienne présidente, madame Lawson. Je suis certain qu'on va toujours vous repêcher et qu'on vous implore de revenir. Vous êtes probablement une extraordinaire bienveillante, mais on a l'impression que vous n'arriverez jamais à quitter ce milieu-là.

**Mme Mary Lawson:** Je ne le souhaite pas vraiment; je l'aime beaucoup.

**Le président:** Je suis certain que vous êtes une extraordinaire porte-parole pour le secteur.

Je donne maintenant la parole à M. Albrecht, pour cinq minutes.

**M. Harold Albrecht:** Je trouve plutôt étrange qu'en 2006, dans un milieu où les transports sont très accessibles et où l'on peut facilement voyager aux quatre coins de la terre, on ait de la réticence à adopter un concept de mobilité à l'intérieur du pays et à accepter de déménager d'une région à l'autre. Si je puis me le permettre — étant donné que c'est de toute façon la dernière séance du comité à laquelle je participe —, je signale que c'est peut-être le signe d'une véritable valeur conservatrice de rechercher les possibilités là où elles sont. Voilà le commentaire que je voulais faire.

J'aimerais poser une question qui s'adresse à tous les témoins. Un grand nombre d'entre vous ont évoqué l'idée de chercher des possibilités pour les Autochtones. Je me demande quel taux de réussite vous avez obtenu dans ce domaine. Cela aussi nécessitera probablement souvent un déménagement; dans les localités du Nord, du moins, cela nécessitera généralement de quitter pour une région où les emplois sont plus accessibles.

Quel taux de réussite avez-vous obtenu dans ce domaine?

**Mme Cheryl Paradowski:** Je peux faire quelques commentaires à ce sujet. Un conseil pour le développement des ressources humaines autochtones a été mis en place et, par conséquent, il existe un organisme s'occupant spécifiquement de cette question intersectorielle, qui collabore avec un grand nombre d'entre nous. Ce conseil a mis en place le projet Workforce Connex, dans le cadre duquel de nombreux groupes de concertation se déplacent à travers le Canada pour réunir des employeurs et des organismes qui dispensent des services aux Autochtones, ainsi que des travailleurs autochtones, pour discuter des difficultés d'intégration qui se posent lorsqu'on quitte le milieu de la réserve pour celui du travail, et des différents types de logements nécessaires.

Le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada vient de mettre en place un projet pilote auquel participe Safeway, une grosse chaîne d'épicerie de l'Ouest. Il crée des modèles qui deviendront des pratiques exemplaires en matière d'intégration de cette main-d'oeuvre à la société.

• (1600)

**M. Harold Albrecht:** Est-ce que le niveau de participation est assez élevé?

**Mme Cheryl Paradowski:** Il semblerait qu'il le soit pour le moment, probablement parce que les besoins élevés en main-d'oeuvre poussent les employeurs à participer de façon plus active à ce type de projet que dans le passé.

**M. David Wassmansdorf:** Il existe un conseil sectoriel dans la collectivité autochtone, qui collabore également avec notre association. Un représentant de ce conseil siège à notre comité consultatif national en matière d'éducation et de formation.

En outre, certaines bandes sont très appréciées pour le travail qu'elles ont fait en investissant une partie des fonds qu'elles ont reçus dans la construction de nouveaux logements dans certaines réserves.

Par exemple, les Mohawks de Quinte construisent des maisons écoénergétiques R2000. Les membres de la bande de Quinte construisent des maisons qui sont parmi les meilleures maisons de la province de l'Ontario. Ce sont des exemples dont on peut s'inspirer, car ce sont de véritables histoires de réussite.

**Mme Joyce Reynolds:** Notre secteur collabore avec un autre conseil sectoriel, le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme, qui a également mis en place des programmes de préparation à l'emploi pour les groupes autochtones. Nos membres font également du recrutement par l'intermédiaire des centres d'emploi autochtones — avec un taux de réussite mitigé, à vrai dire.

Je pense que l'on met davantage l'accent là-dessus et j'espère que la situation s'améliorera. Il faudra qu'elle s'améliore.

**Le président:** J'ai deux ou trois questions à poser concernant les métiers. La première concerne le Sceau rouge, programme au sujet duquel j'apprends tout dans le contexte de notre rôle dans le domaine des ressources humaines. Environ 47 des 200 métiers possibles font partie du Programme du Sceau rouge et je prends conscience de différentes choses.

Vous avez mentionné qu'aucun des 43 métiers qui pouvaient être accessibles dans la construction ne fait partie des métiers du Sceau rouge, du moins dans votre secteur, c'est-à-dire dans le secteur résidentiel. Est-ce exact?

**M. David Wassmansdorf:** Oui, en ce qui concerne le secteur résidentiel.

**Le président:** Ma question est en deux volets. Le premier est: que pouvons-nous faire? Je sais que c'est un secteur de compétence provinciale. Il est essentiel que les provinces se réunissent pour déterminer quels seront les métiers faisant partie du Sceau rouge, pour établir des normes, etc. Que pouvons-nous faire pour encourager cette initiative? Si nous examinons cette mesure incitative que nous avons mise en place, ou que le gouvernement a mise en place, notamment en ce qui concerne les outils et les métiers, 150 autres métiers n'ont peut-être pas la chance d'en profiter parce qu'ils ne font pas partie du Programme du Sceau rouge.

**M. David Wassmansdorf:** Me permettez-vous de demander à Paul Gravel s'il pourrait faire des commentaires à ce sujet? Il a travaillé en étroite collaboration avec le Conseil sur l'apprentissage.

**Le président:** Ce serait parfait. Merci.

**M. Paul Gravel (coordonateur, Éducation et formation, Association canadienne des constructeurs d'habitations):** Comme on l'a déjà mentionné, le problème qui se pose actuellement en ce qui concerne le programme des métiers et le programme d'apprentissage est qu'il est axé finalement sur le secteur de la construction non résidentielle. Par conséquent, les intéressés suivent un cours de formation en classe et une formation en cours d'emploi pendant trois à cinq ans et ils ne reçoivent un certificat de qualification qu'à la toute fin du programme. Ceux qui arrêtent après avoir acquis les

compétences nécessaires pour travailler dans le secteur de la construction résidentielle, quittent le programme d'apprentissage sans avoir les titres de compétence officiels.

**Le président:** De toute évidence, cela pose une difficulté, car un des sujets de préoccupation dont j'ai entendu parler est que les personnes qui entreprennent des programmes d'apprentissage pour les métiers ne les terminent pas toujours. Elles vont travailler ou participent à des programmes de préparation à un emploi, par exemple, mais n'ont pas une chance à cause du processus — ou, comme vous l'avez mentionné, parce qu'il s'agissait du secteur résidentiel plutôt que du secteur commercial.

**M. Paul Gravel:** Oui, et les discussions en cours portent pour la plupart sur la construction neuve. Il existe 12 millions de maisons qui sont habitées. Elles ne bougent pas et elles ne sont neuves qu'une seule fois. Le secteur de la rénovation représente un chiffre d'affaires supérieur à 40 milliards de dollars. Je préférerais, si j'avais des rénovations à faire, que ce soit une personne de métier qui vienne, et pas un «bricoleur» à la tenue débraillée, avec une barbe de quatre jours, qui met la maison sens dessus dessous. Je suis sûr que ce serait votre préférence également.

**Le président:** Ma question suivante concerne les métiers et elle n'est pas nécessairement applicable. Cela concerne également le secteur résidentiel. Comment pourrions-nous améliorer le programme? Nous avons mentionné que certains métiers n'étaient peut-être pas admissibles pour le secteur résidentiel, mais comment peut-on améliorer le programme d'apprentissage? Les gens participent à la première année, à la partie concernant les outils, et c'est très bien ainsi, puis prennent une pause, mais nous exigeons qu'ils aillent jusqu'au bout pour certains métiers et certains programmes. Que peut faire le gouvernement pour les encourager dans ce sens? Faudrait-il offrir des incitatifs chaque année pendant toute la durée du programme? Nous avons parlé d'un an comme point de départ, mais y a-t-il d'autres possibilités?

• (1605)

**M. David Wassmansdorf:** Il faut tenter d'éviter les mesures incitatives. Il faut que ce soit durable et que les participants le fassent pour d'autres raisons que pour se faire un supplément de 200 \$. Une partie du problème est liée au fait qu'il faut que ce soit de l'apprentissage au sens traditionnel du terme. Les travailleurs peuvent acquérir des compétences d'autres façons dans le cadre d'un processus de mentorat et de leadership de la part d'une personne ayant déjà de l'expérience dans le secteur. Une partie du problème est liée au fait que pour suivre un programme d'apprentissage, il faut travailler sous la direction de personnes qui ont déjà la carte de compagnon. Elles ne sont pas très nombreuses, dans notre secteur en tout cas.

Un autre aspect est que je reçois parfois des appels de voisins qui m'expliquent que leur fils ou leur fille songe à quitter l'école et aimerait faire un essai dans la construction, mais je ne peux pas les engager directement. J'engage des sous-traitants pour faire ce travail. Il y a donc ce problème d'incohérence à régler également.

Il est essentiel que le processus de mentorat et de formation soit quelque peu différent du système d'apprentissage.

**Le président:** Voulez-vous dire que vous préféreriez qu'il y ait davantage du métiers du Sceau rouge?

**M. David Wassmansdorf:** Non.

**Le président:** Ça n'a pas d'importance.

**M. David Wassmansdorf:** Il n'est pas nécessaire que ce soit des métiers du Sceau rouge. Une partie du problème est liée au fait que ces personnes commencent peut-être par le Programme du Sceau rouge, mais ne vont pas jusqu'au bout parce qu'elles obtiennent un emploi rémunérateur et gagnent bien leur vie, après avoir acquis quelques compétences; elles ne terminent donc pas leur programme et n'ont aucune reconnaissance officielle pour les cours qu'elles ont pris et pour le travail coopératif qu'elles ont fait.

**Le président:** Bien.

Madame Lawson, vous auriez intérêt à répondre brièvement.

**Mme Mary Lawson:** J'estime qu'il est essentiel que l'on reconnaisse les titres de compétence d'un monteur de charpente, par exemple, qui est toujours le meilleur exemple dans notre secteur, et que l'on considère que c'est une compétence ou une approche en matière de formation qui passe par l'apprentissage; il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse de menuiserie dans le cadre du Programme du Sceau rouge. Si nous pouvons établir cette reconnaissance à partir des diverses compétences que l'on retrouve dans notre secteur résidentiel, qui couvre certains de nos besoins en matière de rénovation et certains autres besoins et si l'on peut accorder cette reconnaissance aux travailleurs et leur inculquer la fierté de leurs accomplissements — car la plupart d'entre eux n'iront pas plus loin que l'apprentissage pour devenir entrepreneurs, entrepreneurs en montage de charpente, par exemple, à leur propre compte — les chances sont qu'ils s'orienteront vers cela, sauf s'ils reviennent travailler pour une entreprise de construction d'habitations et deviennent superviseurs ou constructeurs comme tels. Il est toutefois essentiel de reconnaître leurs compétences, et ce n'est pas le cas pour le moment.

**Le président:** Bien, une brève réponse, madame Paradowski.

**Mme Cheryl Paradowski:** Je voulais prendre la parole, car nous avons en fait également un métier du Sceau rouge dans notre secteur, celui de boulanger. Nous sommes toutefois confrontés à un défi très semblable, étant donné que le statut d'un boulanger dans le secteur de l'alimentation de détail n'est probablement qu'à mi-chemin par rapport au statut d'un boulanger du Sceau rouge... Nous avons une approche fondée sur une reconnaissance par étapes — et nous en discutons avec l'Association canadienne de la boulangerie, qui est intimement liée au Programme du Sceau rouge — afin que la reconnaissance ne soit pas nécessairement uniquement liée au Sceau rouge.

C'est la même chose en ce qui concerne le commentaire de Mme Lawson. Ne serait-il pas possible de prévoir d'autres niveaux de reconnaissance, qu'il s'agisse d'un boulanger de niveau un, d'un boulanger de niveau deux ou d'un maître-boulangier, pour qu'il y ait plusieurs possibilités pour les personnes concernées d'être reconnues et afin d'éviter qu'elles n'obtiennent aucune reconnaissance si elles abandonnent leur formation à mi-chemin tout en ayant atteint un niveau de compétence suffisant pour leurs besoins? Elles devraient obtenir une certaine reconnaissance pour cela.

**Le président:** Voulez-vous faire un dernier commentaire, monsieur Wassmansdorf?

**M. David Wassmansdorf:** Si vous me le permettez, j'aimerais déposer un document, à savoir une demande adressée à RHDSC concernant notre plan d'action pour le développement des ressources humaines. J'en ai ici des exemplaires pour tous les membres du comité.

**Le président:** Certainement, vous pouvez le déposer.

**M. David Wassmansdorf:** Formidable! Merci.

**Le président:** S'il faut le traduire, nous nous en chargerons.

**M. David Wassmansdorf:** Merci.

**Le président:** Un dernier commentaire, puis nous écouterons deux dernières questions.

**M. Paul Gravel:** Ce commentaire vient se greffer à celui qui a été fait en ce qui concerne l'exemple d'un monteur de charpente.

Un commentaire antérieur indiquait que l'éducation et la formation relèvent de la compétence des provinces. En Colombie-Britannique et en Saskatchewan, la profession de monteur de charpente est maintenant reconnue; on peut obtenir un certificat de compétence comme monteur de charpente dans ces deux provinces. On envisage également de le faire en ce qui concerne les spécialistes de la finition intérieure et de la finition extérieure, les poseurs de caissons ou les spécialistes en travail de fondations, dans le secteur de la menuiserie. Par conséquent, tous ces ouvriers pourront obtenir un certificat, mais seulement dans ces deux provinces. C'est tout récent.

• (1610)

**Le président:** Merci beaucoup.

Il nous reste deux petites questions. Je donne la parole à M. D'Amours, puis à Mme Bonsant.

[Français]

**M. Jean-Claude D'Amours:** Merci, monsieur le président, de m'attribuer quelques instants de plus. Je ne ferai pas de politique.

Madame Reynolds, je respecte totalement ce que vous avez accompli, de même que vos recommandations. Cela ne veut pas nécessairement dire que je suis entièrement d'accord sur tout. Je vous l'ai dit, d'ailleurs.

Vous avez dit plus tôt qu'en cas de pénurie de travail dans une industrie ou une entreprise — et ça pourrait s'appliquer à tout le monde —, il faudrait afficher les postes disponibles pendant un nombre donné de semaines avant de pouvoir embaucher des personnes immigrantes. J'aimerais savoir si, à votre avis, cette proposition devrait faire partie de vos recommandations ou y être ajoutée.

[Traduction]

**Mme Joyce Reynolds:** Eh bien, cela fait en quelque sorte partie de nos recommandations, car nous recommandons de simplifier le processus du permis pour les travailleurs étrangers. Nous recommandons, en substance, de supprimer l'obligation d'annoncer les emplois. Nous signalons que si, en ce qui concerne un poste précis et une région déterminée du pays, les chiffres indiquent l'existence d'un problème de main-d'oeuvre aux fonctionnaires de Service Canada — et ils sont conscients de cela en Alberta —, pourquoi faut-il suivre ce processus et pourquoi ne peut-on pas prévoir la réception de plusieurs demandes? La plupart de nos membres sont de petits exploitants indépendants qui n'ont pas la capacité d'engager un consultant ou de suivre ce processus très coûteux pour faire venir quelques travailleurs temporaires. C'est pourquoi nous voulons collaborer avec des organisations comme le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme, qui se chargerait en fait de l'administration de ces divers permis pour répondre aux besoins de plusieurs employeurs différents. C'est exactement ce que nous préconisons.

**M. Jean-Claude D'Amours:** Bien. Cela se trouve précisément dans l'une de vos recommandations. J'ai la version traduite et c'est pourquoi je...

**Mme Joyce Reynolds:** Oui, cela fait effectivement partie de nos recommandations.

**M. Jean-Claude D'Amours:** C'est bien cela. Merci.

**Le président:** Merci, monsieur D'Amours.

Madame Bonsant, pour la dernière question.

[Français]

**Mme France Bonsant:** Je vous ai demandé plus tôt comment on pouvait enrayer la pénurie de main-d'oeuvre. Monsieur Wassmansdorf, vous m'avez donné une idée.

Nous avons tendance à tourner nos regards vers les Mexicains, mais pourquoi ne les tournerions-nous pas vers les Autochtones? Ce sont, parmi les Canadiens, ceux qui ont le plus d'enfants. Par contre, c'est dans les réserves que le taux de suicide chez les jeunes est le plus élevé, et ce, parce qu'ils n'ont rien à faire. Ces gens sont ici depuis belle lurette et sont habitués à travailler. Je crois que le Nord est pour nous une richesse inexploitée.

Je n'entends pas par là que je voudrais vider les réserves, d'autant plus que ça signifierait vider mon comté. Il reste que les Autochtones sont une ressource extraordinaire. Pourquoi est-ce qu'on ne dispenserait pas de la formation avant tout à nos Canadiens? Je sais que les Autochtones travaillent bien. Je me rappelle que pendant ma jeunesse, quand un pont était construit tout en hauteur, les Autochtones étaient pratiquement les seuls à être suffisamment braves pour travailler au sommet.

Les Autochtones sont une richesse naturelle. Pourquoi n'en profiterions-nous pas pour les aider, du même coup?

[Traduction]

**Mme Cheryl Paradowski:** Je peux tenter de répondre.

C'est un domaine sur lequel porte notre attention, surtout dans le système des conseils sectoriels, et c'est pourquoi un conseil sectoriel est réservé à cela et on a également mis en place des initiatives s'appliquant à chaque secteur en particulier. Je pense que quelqu'un a mentionné tout à l'heure que l'immigration n'était peut-être pas la solution intégrale. Je ne pense pas que les conseils sectoriels et qu'une meilleure intégration de la population autochtone soient non plus une solution intégrale. C'en est assurément un élément important, et cette option s'adresse d'abord à des Canadiens, sans exclure tout le reste. Il est toutefois important d'examiner notre problème et cette seule option ne serait pas le remède par excellence aux problèmes que l'on prévoit, à en juger d'après la gravité de la situation actuelle.

• (1615)

**Le président:** Merci beaucoup.

Le temps dont nous disposons est écoulé. J'apprécie le temps que chacun de vous nous a consacré aujourd'hui pour nous expliquer quelques-unes des questions qu'il est essentiel de régler pour aller de l'avant. Il semblerait qu'il y ait quelques thèmes récurrents. Merci encore pour votre coopération.

La séance est levée.

---







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

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

**Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :**

**Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:**

**<http://www.parl.gc.ca>**

---

**Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.**

**The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.**