



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

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

---

HUMA • NUMÉRO 039 • 1<sup>re</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mercredi 16 mai 2012**

—  
**Président**

M. Ed Komarnicki



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

Le mercredi 16 mai 2012

• (1530)

[Traduction]

**Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)):** Je déclare la séance ouverte.

Nous accueillons aujourd'hui deux groupes. Nous allons commencer par un exposé de Christopher Smillie, conseiller principal, Relations gouvernementales, Département des métiers de la construction, FAT-COI. Nous recevons également les représentants de l'Association canadienne de l'électricité, Francis Bradley et Michelle Branigan.

Nous nous réjouissons d'écouter votre exposé sur le sujet que nous étudions. Chacun des partis posera ensuite quelques questions.

Christopher, allez-y.

**M. Christopher Smillie (conseiller principal, Relations gouvernementales, Département des métiers de la construction, FAT-COI, Bureau canadien):** Bonjour, monsieur le président, membres du comité et autres otages du comité. J'ai eu l'honneur de comparaître devant vous pour la dernière fois le 27 octobre dernier.

C'est d'une certaine importance dans ma vie personnelle, puisque je suis maintenant père et que je grisonne.

**Des voix:** Oh, oh!

**M. Christopher Smillie:** Du point de vue professionnel, je suis ici pour parler des lacunes de compétences. Les lacunes de compétences et la reconnaissance des titres étrangers sont interdépendantes, de sorte que je vais reprendre mes propos là où je les ai laissés en octobre. Certains d'entre vous reconnaîtront certains éléments, mais ce n'est pas une si mauvaise chose

Nous représentons les métiers de la construction, soit 14 syndicats internationaux du secteur de la construction, lesquels représentent plus de 500 000 travailleurs qualifiés au Canada et plus de 3 millions aux États Unis. Nous travaillons avec de grands entrepreneurs en construction au Canada qui traitent avec les mêmes sociétés énergétiques en Alberta, à Terre-Neuve, en Colombie-Britannique, en Saskatchewan et un peu partout.

Selon nous, le Canada entre dans une phase critique en ce qui concerne notre marché du travail, en raison surtout des départs à la retraite, d'un système de formation peu performant et d'une projection de la demande économique sans précédent. Il n'y a jamais eu autant d'investissements ciblés sur le secteur de l'énergie au Canada et beaucoup plus que ce que la main d'oeuvre actuelle sera capable d'assumer.

Le site Web du bureau de gestion des grands projets répertorie des dizaines et des dizaines de grands projets de ressources d'une valeur de près d'un demi-billion de dollars. Ma calculatrice ne pourrait pas montrer tous les zéros. Chaque milliard de dollars dépensé dans le secteur de l'énergie représente environ 2 000 emplois directs et

immédiats dans la construction et 2 000 dans d'autres industries pendant trois ans. Ce sont d'excellentes nouvelles pour la main-d'oeuvre si nous savons planifier et exécuter un plan.

Selon les prévisions du Conseil sectoriel de la construction dans son rapport *Construire l'avenir* qui vient d'être imprimé il y a 15 jours environ, en 2018, nous aurons besoin de 200 000 nouveaux travailleurs qualifiés. Je vais vous présenter une rapide ventilation, car vous pouvez tous lire le rapport que je vous remettrai tout à l'heure.

Ses estimations du côté de l'offre ventilent les variations annuelles de la population active en quatre composantes: retraites, mortalités, nouveaux venus et mobilité. De 2010 à 2018, on prévoit une augmentation de 180 000 emplois dans la construction. À ces demandes s'ajoutent le remplacement des travailleurs qui partent à la retraite, soit 189 000 personnes, et la perte de 26 000 travailleurs par mortalité. On compte 169 000 nouveaux venus dans la population canadienne pour répondre à ces besoins, ce qui veut dire qu'il faut recruter 200 000 nouveaux travailleurs de la construction à partir d'autres industries et à l'extérieur du Canada. Le comité aura rarement vu une situation qui justifie autant de passer à l'action dès maintenant.

Aujourd'hui, je vais vous faire part de cinq solutions pratiques qui devraient donner des résultats au Canada. J'espère que le comité en tiendra compte.

La première consiste à soutenir les groupes et les entreprises qui forment des jeunes Canadiens dans le secteur de la construction. Deuxièmement, il y a les ententes de développement du marché du travail et la valeur stratégique à en retirer. Troisièmement, on doit inciter les gens et les employeurs qui les engagent à suivre des apprentissages du programme du Sceau rouge à les faire progresser et à leur remettre un diplôme dans un laps de temps raisonnable. Quatrièmement, l'industrie a besoin d'aide en matière de mobilité du personnel. Cinquièmement, il faut pouvoir accéder à une information sur le marché du travail provenant de l'industrie qui soit de bonne qualité, fiable et en temps réel, comme ce que fournit le Conseil sectoriel de la construction, et un programme temporaire pour les travailleurs étrangers qui soit cohérent et pratique.

Je vais vous donner rapidement le contexte pour ceux qui n'étaient pas là pour entendre mon exposé en octobre. Les principaux intervenants chargés de régler les métiers spécialisés au Canada sont le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, le Secrétariat du Programme du Sceau rouge, qui fait partie de RHDCC, ainsi que les organes provinciaux qui sont responsables des programmes d'apprentissage et de la réglementation professionnelle. Le gouvernement fédéral est le principal bailleur de fonds des politiques du travail provinciales.

Passons à ma première solution: le soutien aux groupes et aux entreprises de l'industrie qui forment les jeunes Canadiens. L'intérêt d'engager un apprenti n'est plus à expliquer. Je renvoie le comité à une étude réalisée par le Forum canadien sur l'apprentissage publié en 2006. Il conclut que pour chaque dollar consacré à la formation, les employeurs reçoivent 1,38 \$. Par conséquent, l'embauche et la formation d'apprentis, c'est de l'argent pour les employeurs. Nous avons souvent de la difficulté à placer des jeunes, et les jeunes doivent surmonter de nombreux obstacles pour se faire embaucher par les entrepreneurs de la construction.

Les collèges communautaires sont une autre source de programmes d'études. Une partie de la formation qu'ils offrent comprend le préapprentissage aux métiers de désignation Sceau rouge. Ces deux sources de formation méritent d'obtenir un soutien public et privé afin de remédier à la pénurie des compétences. Saviez-vous que les métiers de la construction au Canada ne reçoivent pas de fonds publics, alors que nous formons 80 p. 100 des apprentis de la construction?

• (1535)

Le gouvernement fédéral peut apporter son aide en adoptant une politique d'approvisionnement qui comprend des clauses et des conditions commerciales obligeant les entreprises de construction à établir un plan de formation et à embaucher des apprentis. Shell Canada obtient de très bons résultats à cet égard. Le comité pourrait envisager de parler à nos partenaires industriels à ce sujet. Il pourrait être intéressant de lier la réforme réglementaire du ministre Oliver à la formation de la main-d'oeuvre de demain, de sorte que pour les grands projets énergétiques, les Canadiens sauront que nous formons la main-d'oeuvre de l'avenir dans le secteur de la construction.

Je ne fais pas l'apologie du socialisme ni de l'aide liée, comme la dernière fois, j'offre seulement des solutions pratiques pour que le Canada puisse récolter les fruits de ces grands projets industriels. Ce genre de politique aiderait peut-être aussi le ministre dans sa lutte contre les écologistes radicaux.

Mon deuxième sujet est celui de l'optimisation des ressources et des ententes de développement du marché du travail, les EDMT. Les EDMT offrent au gouvernement fédéral une très bonne occasion de faire preuve de leadership face à la pénurie de compétences. Ces ententes donnent de l'argent aux provinces, dans ce qui est fondamentalement un processus de transfert entre les gouvernements fédéral et provinciaux. Dans les ententes de développement du marché du travail, le rôle du fédéral se limite à l'émission des chèques. Pourquoi ne pas utiliser les ententes pour orienter la politique relative à la reconnaissance des titres de compétence étrangers et à la formation?

Encore une fois, je ne parle ni de socialisme ni d'aide liée du gouvernement fédéral, mais des moyens d'optimiser les ressources avec ces ententes de plusieurs millions de dollars que le gouvernement fédéral signe avec les provinces tous les cinq ans. Donc, faisons ce qu'il faut pour vraiment optimiser cet investissement, en nous assurant que les organismes de réglementation provinciaux prennent les mesures qui s'imposent pour préparer le marché du travail de demain. Au lieu de donner carte blanche aux gouvernements provinciaux pour qu'ils se servent des crédits pour mener une autre étude ou créer un autre site Web qui nous dit ce que nous savons déjà, fixons-nous un objectif et faisons preuve de leadership par rapport aux EDMT. Ce serait un bon début pour remédier aux lacunes de compétences.

Actuellement, les ententes de développement du marché du travail ne sont pas liées à des objectifs. Si le gouvernement fédéral voulait

vraiment régler la question de la pénurie de compétences, il adopterait ces mesures — et plus de sites Web et autres artifices pour trouver une solution rapide, mais de l'argent pour les provinces et les groupes qui assurent une formation dans les professions dont l'industrie a besoin.

Troisièmement, il faut des mesures incitatives pour les personnes et pour les employeurs qui les embauchent. Dans la construction, nous avons un problème et, par voie de conséquence, l'économie dans son ensemble a un problème. Notre problème a trait au nombre de gens qui s'inscrivent pour apprendre les métiers désignés Sceau rouge et qui n'obtiennent jamais leur diplôme. Ils sont motivés pendant les deux premières années par la subvention incitative aux apprentis, la SIA — et nos organisations apprécient cette mesure, mais il n'y a rien pour les deux autres années. Il existe une subvention pour l'obtention du diplôme. Au total, il s'agit de quelques milliers de dollars au cours d'un cycle de formation. En moyenne, un apprenti en construction gagne 50 000 à 60 000 \$ par an. Il peut gagner quelques milliers de dollars en heures supplémentaires chaque semaine. La subvention incitative ne fait pas le poids face au travail disponible. Ces gens peuvent travailler pour toujours comme apprenti de deuxième ou troisième année et ne jamais aller jusqu'au bout et obtenir leur diplôme. Dans la construction, on est limité à un ratio apprentis-compagnons sur un chantier. Si on n'augmente jamais le nombre de compagnons, on ne peut jamais augmenter le nombre d'apprentis.

Nous avons besoin de véritables mesures incitatives, en utilisant éventuellement un système à durée limitée pour obtenir la désignation Sceau rouge dans le cadre de ce programme. Le gouvernement fédéral a tout intérêt à ce que les provinces aient davantage de compagnons diplômés. On pourrait éventuellement lier aux ententes de développement du marché du travail, par exemple, l'obligation d'avoir un nombre  $X$  de compagnons diplômés par an pour pouvoir continuer de recevoir un financement des EDMT. Des fonds pourraient être accordés aux entreprises dont les apprentis obtiennent leur diplôme et qui ont cette réputation ou on pourrait augmenter les crédits d'impôt offerts aux employeurs dont les compagnons obtiennent leur diplôme. C'est au comité de voir.

Quatrièmement, il y a la question de la mobilité de la main-d'oeuvre dans le secteur de la construction. Le Canada ne dispose toujours pas d'un système qui facilite la mobilité des travailleurs de la construction. Le Comité permanent des finances — qui n'en peut plus de m'entendre parler de ce sujet — a sans doute entendu dire 30 fois que notre secteur ferait n'importe quoi pour amener les gens là où le travail se trouve, ou tout au moins qu'il souhaite fortement disposer d'un système qui l'aiderait à assumer les coûts. Saviez-vous que Suncor et CNRL sont en train de rattraper WestJet et vont devenir la deuxième compagnie aérienne du Canada? Ils ont des programmes de navettes aériennes pour nos membres et pour d'autres, comme ceux qui se rendent sur les sites d'exploitation des sables bitumineux, en fonction des entreprises qui ont le plus besoin de personnel et de la compagnie qui offre une navette ce mois-là.

Pourtant, rien n'est prévu pour la construction commerciale, la construction institutionnelle et pour ceux qui vont bientôt aller du sud de l'Ontario vers le projet Ring of Fire, si on y arrive jamais. Compte tenu du nombre de projets énergétique qui se profilent à l'horizon, les travailleurs devront voyager de plus en plus loin pour se rendre sur les chantiers de construction. Je ne parle pas de déménager au lieu de travail, comme le font les autres travailleurs. Dans la construction, les gens vont travailler trois semaines, trois mois ou trois ans et se retrouvent toujours sans emploi.

• (1540)

Le Canada doit inciter les gens à monter dans un avion et dans une camionnette. Le Canada doit contribuer aux frais de déplacement sur le lieu de travail. Nous proposons un crédit d'impôt raisonnable. Vous dépensez 3 000 \$ pour aller au travail et vous obtenez un crédit d'impôt de 15 p. 100 ou quelque chose de ce genre.

Les montants que le gouvernement du Canada récupérerait sous la forme de taxe sur la productivité seraient énormes. Demandez à n'importe quelle entreprise de construction ou à n'importe quelle grande société énergétique si elle ne serait pas favorable au défraiement des coûts de déplacement pour être sûre d'obtenir de la main-d'oeuvre. La réponse serait oui. On dépenserait moins en assurance-emploi puisque les gens travailleraient, et il en coûterait moins aux employeurs pour faire venir de la main-d'oeuvre de l'étranger.

Nos propositions, et celles de nos partenaires dans le secteur pétrolier, mes amis de l'ACPP, ont été reléguées au bas de la liste des priorités par les différents ministres des Finances. Espérons — et je suis optimiste — que l'on peut encourager l'actuel ministre à agir dans le bon sens.

Le Canada peut contribuer à résoudre le problème de la pénurie de compétences en incitant les gens à aller travailler. Mon avant-dernière solution concerne l'information sur le marché du travail. Pour résoudre le problème de la pénurie des compétences au Canada, il faut que notre information sur le marché du travail soit la meilleure possible.

Le Conseil sectoriel de la construction a récemment perdu la certitude de recevoir un financement de base pour fournir de l'information sur le marché du travail. Est-ce logique au moment où l'industrie a besoin d'en savoir plus sur les questions fondamentales: qui, quoi, où, quand et pourquoi, en temps réel? Pourquoi supprimet-on les possibilités d'information sur le marché du travail provenant du secteur? Le gouvernement et l'industrie ont dépensé des millions pour mettre en place le système d'IMT dans nos conseils sectoriels.

J'ai écrit ceci: « À quoi servent ces coupures? » Je n'étais pas censé le dire.

Il ne s'agit pas de jeter l'argent par les fenêtres. Parlez aux acteurs du secteur de l'énergie. Parlez à PCL. Parlez à EllisDon. Ils utilisent tous cette information, et c'est très important pour nous.

Enfin, je sais que l'on a beaucoup parlé du programme des TET au comité. Nos organisations travaillent depuis un certain temps pour donner la priorité au programme des travailleurs étrangers temporaires — qui nous donne les travailleurs spécialisés des États-Unis. Je renvoie le comité à mon témoignage d'octobre de l'an dernier. J'ai parlé longuement de cette question. Ce n'est pourtant pas compliqué. Le gouvernement de l'Alberta, le Département d'État des États-Unis et la Maison Blanche sont prêts, mais on attend toujours que le gouvernement fédéral fasse quelque chose.

Nous avons...

**Le président:** Si vous le permettez, je vais vous demander de terminer assez rapidement, si vous le pouvez, car nous sommes un peu en retard.

**M. Christopher Smillie:** Oui, monsieur. Il me reste 30 secondes.

Il n'y a rien de compliqué à étudier un système qui donne un accès prioritaire aux travailleurs américains.

Avant de terminer, je voudrais dire qu'un grand nombre de mes membres étaient sur la Colline hier pour parler du projet de loi C-377. Ils vous ont peut-être rencontrés.

Ce projet de loi est perturbant, agaçant et nettement punitif à l'encontre des métiers du bâtiment. L'argent que nous allons dépenser pour se conformer à ce texte de loi ne pourra être utilisé pour améliorer notre capacité de formation et de promotion des carrières chez les jeunes. Il signifie un agent de conformité plutôt qu'un agent de formation à chaque centre syndical local — c'est clair et net.

Les membres du comité peuvent voter contre ou demander au Cabinet d'abandonner le projet de loi et vous pouvez continuer d'être nos partenaires. Je peux vous assurer que si nous devons nous conformer à ce texte de loi, nous allons former moins de gens dans vos régions pour aller travailler pour le Canada.

Merci beaucoup. Je serai heureux de recevoir vos questions et vos remarques.

• (1545)

**Le président:** Merci, monsieur Smillie.

Je vous ai laissé dire cette dernière remarque. Elle n'est pas directement liée à notre étude, mais j'ai pensé que vous voudriez peut-être la consigner au compte rendu, c'est pourquoi je ne vous ai pas interrompu.

Monsieur Bradley, allez-y.

**M. Francis Bradley (vice-président, Élaboration des politiques, Association canadienne de l'électricité):** Merci beaucoup.

Je m'appelle Francis Bradley et je suis vice-président de l'Association canadienne de l'électricité.

[Français]

Au Canada, l'Association canadienne de l'électricité est la voix nationale en matière d'électricité. Nos membres fournissent partout au pays des services quotidiens de production, de transport et de distribution d'électricité à des clients industriels, commerciaux, résidentiels et institutionnels. Tous les intervenants de l'industrie sont représentés au sein de notre association, soit les entreprises de services publics à intégration verticale, les négociants en énergie, les fabricants et fournisseurs de matériel, de technologie et de services. Un système d'électricité fiable est assuré.

[Traduction]

Le renouvellement de l'infrastructure électrique au Canada est la grande priorité du secteur de l'électricité et de notre association.

[Français]

La majeure partie du réseau électrique du Canada a été construite il y a plus de 25 ans pour desservir une population de 20 million d'habitants. Or cette population compte aujourd'hui plus de 34 millions de personnes dont le mode de vie dépend de plus en plus de dispositifs fonctionnant à l'électricité.

[Traduction]

Selon un rapport récent du Conference Board du Canada, il faudra investir 347,5 milliards de dollars de 2011 à 2030 pour répondre à la demande d'électricité et pour assurer l'alimentation future du Canada. Les besoins en main-d'oeuvre pour répondre à ces investissements dans l'infrastructure électrique vont exercer des pressions supplémentaires sur un marché du travail déjà comprimé. Le secteur de l'électricité ne pourra pas compter sur le recrutement dans d'autres secteurs puisqu'ils seront eux aussi confrontés aux mêmes défis. Les industries concurrentes comme celle des sables bitumineux peuvent faire augmenter l'indemnisation, mais l'indemnisation pour les services publics est plafonnée par la réglementation.

En réponse aux difficultés en matière de RH que connaissent nos membres, et en collaboration avec RHDSC, l'Association canadienne de l'électricité a réalisé une étude du marché du travail en 2004 qui a conduit à la création du Conseil sectoriel de l'électricité en 2005, sous l'égide du conseil sectoriel de RHDCC. Ma collègue, Michelle Branigan, va parler brièvement des résultats des études récentes d'IMT.

**Mme Michelle Branigan (membre, Association canadienne de l'électricité):** Bonjour, monsieur le président, mesdames et messieurs. Merci de cette occasion d'intervenir ici aujourd'hui.

Je suis la directrice exécutive du Conseil sectoriel de l'électricité dont la mission est de renforcer la capacité de l'industrie canadienne de l'électricité à répondre aux besoins actuels et futurs de main-d'oeuvre et notamment d'une main-d'oeuvre qui soit très qualifiée, axée sur la sécurité, diversifiée et productive. Le CSE est l'un des rares organismes de l'industrie qui n'a pas de mandat de sensibilisation, et nos efforts pour être inclusifs et objectifs pour répondre aux besoins plus vastes du secteur sont considérés comme l'une de nos grandes forces. Nous fournissons des ressources humaines et un soutien au développement en milieu de travail aux travailleurs des industries de l'électricité et des énergies renouvelables, et celles de la cogénération, de l'efficacité énergétique connexes et des industries manufacturières et de services de conseil.

Le Conseil sectoriel de l'électricité a joué un rôle prépondérant dans le développement d'une recherche importante et crédible sur le marché du travail. Le taux de participation extrêmement élevé à notre recherche IMT donne du poids et de la crédibilité aux données produites. Actuellement, le secteur de l'électricité emploie plus de 108 000 personnes, dont une majorité de travailleurs très qualifiés. Notre plus récente recherche sur le marché du travail publiée en janvier montre que les employeurs du secteur de l'électricité devront recruter plus de 45 000 travailleurs — presque 48 p. 100 de la main-d'oeuvre actuelle — d'ici 2016. Le rapport montre que les baby-boomers représentent actuellement 36 p. 100 des effectifs du secteur de l'électricité. En 2016, tous les baby-boomers, sauf les plus jeunes, auront atteint l'âge de 58 ans et seront susceptibles d'avoir les 30 ans d'expérience nécessaires pour obtenir une pension complète.

Dans notre secteur, l'âge de la retraite est sensiblement plus bas que la moyenne. Il s'agit de 58 ans plutôt que de 61 ans dans l'économie globale, et 66 p. 100 du personnel prennent leur retraite dès qu'ils sont admissibles. Du reste, 25,4 p. 100 des opérateurs de réseaux électriques actuels devraient prendre leur retraite en 2016 et près de 20 p. 100 des superviseurs de techniciens et des monteurs de ligne devraient le faire en même temps.

Outre la nécessité de remplacer ces travailleurs qui vont partir à la retraite, il faut un nouveau capital humain pour assurer la transformation du système à mesure que de nouvelles technologies sont intégrées dans la grille. Les progrès technologiques sont en train de modifier les profils de compétences des employés.

La main-d'oeuvre actuelle ne pourra pas satisfaire aux besoins, et les employeurs doivent chercher et attirer de nouvelles recrues. On doit s'intéresser davantage aux groupes sous-représentés tels que les immigrants, les femmes, et les Autochtones. Francis a évoqué les énormes besoins en infrastructure de l'industrie. Nous ne pouvons pas remplacer l'infrastructure principale sans investir en même temps dans les ressources humaines. L'investissement dans les ressources humaines doit être considéré comme l'équivalent d'un investissement en capital et non comme un coût.

Merci.

• (1550)

[Français]

**M. Francis Bradley:** Comme vous pouvez le constater, plusieurs défis sont principalement liés à des changements démographiques ainsi qu'à un renouvellement générationnel et à une transformation du réseau électrique au Canada.

Nous comprenons que vous ne pouvez pas, d'un coup de baguette magique, résoudre tous ces défis.

[Traduction]

Mais j'aimerais porter à votre attention une question, qui pourrait être considérée comme relativement simple et qui, avec votre aide, pourrait être assez facilement résolue.

Comme vous le savez sans doute, la Classification nationale des professions, la CNP, est la principale ressource du gouvernement fédéral, acceptée au niveau national pour obtenir de l'information sur le marché du travail au Canada. Il s'agit d'une initiative conjointe entre RHDCC et Statistique Canada qui organise plus de 40 000 appellations d'emploi en 500 groupes professionnels et descriptions.

[Français]

Selon la classification actuelle, on peut trouver les appellations d'emploi du secteur de l'électricité dans plusieurs sections et dans des sous-sections de structures professionnelles.

Un changement administratif relativement simple, qui consisterait à regrouper les professions du secteur de l'électricité sous la section « secteur de l'électricité » de la CNP serait très utile à nos membres et, surtout, aux personnes qualifiées à la recherche d'un emploi dans notre secteur.

[Traduction]

Monsieur le président, en conclusion, merci de nous avoir invités à comparaître aujourd'hui et de nous avoir donné l'occasion de parler des difficultés rencontrées par le secteur de l'électricité du Canada concernant la pénurie de travailleurs qualifiés. Nous répondrons avec plaisir à vos questions.

**Le président:** Merci.

Merci pour cet exposé. Nous allons prendre note de cette suggestion.

Nous allons commencer la première série de questions avec M. Cleary.

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

Merci aux témoins.

Monsieur Smillie, je voudrais revenir sur quelques-unes de vos observations. Vous avez parlé de la mobilité de la main-d'oeuvre de la construction et plus précisément de la façon d'amener les gens là où se trouve le travail. C'est une très bonne question. J'ai moi-même ce problème dans ma province de Terre-Neuve-et-Labrador où nous avons de la difficulté à amener les gens vers des emplois dans les régions éloignées.

J'ai une question précise concernant un projet de loi d'initiative parlementaire, le projet de loi C-201, qui a été déposé à la Chambre des communes. Connaissez-vous ce projet de loi?

**M. Christopher Smillie:** Si vous pouviez m'en donner une courte description, il me reviendrait peut-être à la mémoire.

**M. Ryan Cleary:** J'ai du mal aussi à m'y retrouver avec des numéros.

**M. Christopher Smillie:** Sauf celui qui me met en colère — celui-là, je le connais.

**M. Ryan Cleary:** Le projet de loi C-201 accorde un crédit d'impôt sur le revenu aux travailleurs de la construction à l'égard de leurs déplacements et de l'hébergement s'ils travaillent à plus de 80 kilomètres de chez eux.

**M. Christopher Smillie:** Ah, oui...

**M. Ryan Cleary:** Ça veut dire qu'il vous convient?

**M. Christopher Smillie:** Désolé, le numéro change à chaque session. Excusez-moi.

C'est un projet de loi d'initiative parlementaire qui circule depuis un certain temps, le projet de loi de Chris Charlton. Il porte sur un aspect précis du secteur de la construction.

**M. Ryan Cleary:** Dans quelle mesure peut-il contribuer à résoudre les problèmes de mobilité?

**M. Christopher Smillie:** Il y contribuera largement. C'est un projet de loi non partisan qui résout en partie le problème. Il tente de résoudre la question de la concentration des travailleurs ou des régions où se trouvent des travailleurs. Disons que vous avez des spécialistes de l'isolation thermique à Toronto parce que peu de grands immeubles y sont construits actuellement. Mais ils doivent se rendre sur le lieu de travail d'un employeur. Ils doivent travailler pour Vale pour isoler des cheminées d'usine. Ce texte apporte une solution dans ce cas.

Cela ressemble à quelque chose de préparé d'avance, mais ce n'était vraiment pas le cas. C'est vraiment quelque chose que nous demandions pour les métiers de la construction depuis, je dirais, 30 ans. Mais je n'ai que 34 ans, je ne peux pas en parler en toute connaissance de cause.

C'est la question sur laquelle nous avons essayé de travailler avec le ministre des Finances.

•(1555)

**M. Ryan Cleary:** Très bien. J'aimerais maintenant passer au programme du Sceau rouge. Vous avez parlé de ce programme et vous avez dit qu'il s'accompagnait de limites de temps. J'ai deux questions à ce sujet: de quel type de limite de temps s'agit-il et combien de temps faut-il en moyenne actuellement pour obtenir ce sceau rouge? Voilà mes deux questions.

**M. Christopher Smillie:** Je vais d'abord répondre à votre deuxième question. Le temps qu'il faut pour obtenir le sceau rouge est en moyenne le double de la durée prévue, c'est-à-dire qu'il faut normalement huit à dix ans avant de passer l'examen final. Les gens obtiennent leur agrément, parce qu'on obtient d'abord l'agrément provincial, et s'attaquent ensuite au Sceau rouge. Il faut généralement huit ans environ pour franchir toutes les étapes.

La limite de temps reste à déterminer. Elle devrait être raisonnable, mais éviter la stagnation dans le système. Dans notre industrie, nous voulons trouver un moyen de faire avancer les gens en cohérence avec l'industrie et d'une manière qui soit également pertinente pour tous ceux qui travaillent au programme du Sceau rouge.

Nous encourageons nos membres à progresser aussi rapidement que possible, mais pour être franc, ils ne sont guère motivés. C'est un problème difficile.

**M. Ryan Cleary:** Actuellement, il faut huit ans en moyenne.

**M. Christopher Smillie:** Oui.

**M. Ryan Cleary:** Cela devrait-il prendre quatre ans?

**M. Christopher Smillie:** Tout dépend de la durée du programme d'apprentissage, mais dans le secteur de la construction, c'est normalement trois ou quatre ans. Je dirais que ça devrait être trois, quatre ou cinq ans.

**M. Ryan Cleary:** Avez-vous des idées sur la façon d'accélérer le programme, sur la façon de réduire la durée?

**M. Christopher Smillie:** Eh bien, le secteur connaît des difficultés avec... Tous les apprentis sont suivis par un conseil conjoint de l'apprentissage. Les employeurs et les agences de placement surveillent le système, mais ce n'est pas formel. Je pense que l'industrie a besoin d'incitatifs pour faire progresser les apprentis plus rapidement. Le conseil conjoint de l'apprentissage constitué des employeurs et des agences est plutôt informel. Je pense que cela devrait être renforcé. On pourrait adopter une politique publique à cette fin.

**M. Ryan Cleary:** Pourriez-vous préciser ces mesures incitatives? Quels genres d'incitatifs envisagez-vous?

**M. Christopher Smillie:** J'en ai parlé dans mon exposé. Je pense...

**Le président:** Votre temps est écoulé.

**M. Ryan Cleary:** Oh, je suis désolé.

**Le président:** Ça va. Allez-y, monsieur Smillie.

**M. Christopher Smillie:** Je pense qu'il faut accorder des fonds aux entreprises et à ceux qui passent par ce système. Les gens restent jusqu'à la deuxième ou troisième année parce qu'ils gagnent de l'argent, mais à la troisième ou à la quatrième année, il n'y a plus de subvention incitative aux apprentis pour les motiver à continuer. Il existe bien une subvention à l'obtention du diplôme de 1 000 \$, mais un travailleur peut gagner autant en deux ou trois jours en faisant des heures supplémentaires. Une politique publique aurait donc un rôle essentiel.

**M. Ryan Cleary:** Merci beaucoup.

Désolé, monsieur le président.

**Le président:** M. Butt, pendant cinq minutes. Nous sommes à la série de questions de cinq minutes.

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

Merci aux témoins de leur présence.

J'espère pouvoir partager mon temps entre les deux organisations, mais je vais commencer par M. Smillie.

Il me semble qu'en septembre, votre organisation a accueilli un forum à Ottawa sur la pénurie de travailleurs qualifiés qui se profile au Canada, intitulé « Sables bitumineux: Impasse ou autoroute pour les métiers spécialisés? » Pouvez-vous nous faire part des conclusions générales de ce forum concernant les pénuries de compétences, ainsi que de vos contacts avec les participants?

**M. Christopher Smillie:** Certainement. Les conclusions de ce forum constituaient le gros de mon exposé. Il a été décidé que pour aller de l'avant, il fallait une solution en quatre volets: parler du système d'immigration permanente et temporaire, des ententes de développement du marché du travail, de l'établissement d'un système de formation solide et d'une bonne communication au sein de l'industrie, ainsi que d'un contrôle du système de formation, avec des incitatifs pour encourager les gens à franchir les différentes étapes.

**M. Brad Butt:** La question tient-elle au fait que nous avons assez de gens qualifiés dans le pays, qu'ils se trouvent dans les différentes provinces et collectivités, mais pas là où sont les emplois? Ou est-ce tout simplement que nous n'avons pas assez de gens maintenant ou plus tard? Je sais que vous avez fait un travail actuariel et que vous avez parlé de retraite, etc. Par conséquent, avons-nous actuellement un problème et en aurons-nous un plus tard également du fait que nous n'avons tout simplement pas assez de travailleurs qualifiés formés en ce moment pour tous les emplois disponibles dans le pays?

• (1600)

**M. Christopher Smillie:** Je dirais qu'aujourd'hui, le marché du travail dans la construction est à un niveau de capacité de 95 p. 100. Dans six mois, ce sera 110 p. 100. On manque donc déjà de travailleurs. Même si nous pouvions envoyer tout le monde là où se trouve le travail, ce ne serait toujours pas suffisant. Compte tenu du montant des investissements dans le secteur de l'énergie au Canada, la demande est énorme. S'ajoute à ce facteur le vieillissement de la population, de sorte que ceux qui ont 50 et 60 ans vont partir. Qui fera le travail?

Dans les années 1980 et 1990, un jeune avait de la difficulté à obtenir un emploi dans les métiers en raison des conditions économiques. Nous voici 20 ans plus tard dans une situation où on trouve très peu de jeunes qui apprennent ces métiers. C'est un problème grave, et je suis sûr que mes collègues dans ce groupe ici seraient probablement d'accord pour dire que c'est ce que vivent les membres qu'ils représentent aujourd'hui et que ce sera encore pire plus tard.

**M. Brad Butt:** Eh bien, voilà une bonne transition pour demander à l'Association canadienne de l'électricité le même genre de chose. Voyez-vous là un problème général aujourd'hui, avec la question de la mobilité comme principale préoccupation? Ou avons-nous des pénuries en ce moment dans les entreprises que vous représentez, dans les emplois hautement qualifiés qui doivent être pourvus pour que vos entreprises prospèrent? Est-ce que nous n'avons tout simplement pas assez de travailleurs qualifiés locaux actuellement pour occuper ces emplois, peu importe où ils se trouvent dans le pays?

**M. Francis Bradley:** Oui. Je suppose que vous voulez que je développe le sujet. Oui, actuellement, il y a...

**M. Brad Butt:** « Oui » est parfois une réponse suffisante, mais j'aimerais avoir plus de précisions.

**M. Francis Bradley:** De toute évidence, nous allons connaître des difficultés dans un avenir immédiat, c'est-à-dire à court et à moyen termes — mais aussi à long terme. Les problèmes sont particulièrement aigus dans certaines classifications d'emploi très précises.

Michelle, qui a travaillé sur les études du marché du travail par l'intermédiaire du Conseil sectoriel de l'électricité, peut vous donner une idée de ces difficultés.

**M. Brad Butt:** Allez-y.

**Mme Michelle Branigan:** Il est important de souligner que dans notre industrie en particulier, la majorité des travailleurs sont extrêmement qualifiés et ont fait des études postsecondaires. Lorsque des difficultés apparaissent — comme c'est le cas en ce moment, trois entreprises m'ont appelé de tout le pays ces deux dernières semaines en raison de l'extrême difficulté qu'elles éprouvent à recruter dans certaines professions — on ne peut pas mettre des gens qui ne sont pas prêts ni compétents pour occuper ces emplois. Cela devient non seulement un problème de productivité, mais aussi une

question de sécurité pour notre industrie. Il est donc extrêmement important d'être en mesure de former des travailleurs.

Chez nous, les employeurs nous disent qu'il faut en moyenne quatre ans pour qu'une personne acquière toutes les compétences nécessaires. Pour les exploitants de centrales nucléaires, il peut falloir 10 ans. Par conséquent, lorsqu'on a une énorme cohorte qui se dirige rapidement vers la retraite parallèlement à un accroissement des besoins de l'industrie, on fait face à un grave problème.

**M. Brad Butt:** J'ai une petite question à laquelle vous pourrez répondre rapidement.

À votre avis, quel pourcentage des emplois actuels, dans vos catégories — un simple pourcentage — serait pourvu par des travailleurs étrangers temporaires? Est-ce un pourcentage élevé, un faible pourcentage ou une toute petite partie, ou comptez-vous de plus en plus sur cette main-d'oeuvre en raison de l'absence d'une main-d'oeuvre qualifiée formée ici pour occuper ces emplois?

**Mme Michelle Branigan:** Le secteur de l'électricité compte peu de travailleurs étrangers temporaires: c'est environ 12 p. 100, par rapport à une moyenne de 19 p. 100 dans d'autres industries.

Nous avons certainement une grande marge de manoeuvre à cet égard. Nous voyons déjà des entreprises qui vont à l'étranger pour tenter de trouver des travailleurs. La reconnaissance des qualifications pose un problème que nous devons étudier de plus près. Nous allons nous y intéresser.

**M. Christopher Smillie:** J'ai un chiffre. Le secteur du bâtiment au Canada emploie 1,5 million de personnes et, l'an dernier, sur les 15 métiers que nous représentons, nous sommes allés chercher 5 400 travailleurs étrangers temporaires. C'est donc un pourcentage très faible.

**M. Brad Butt:** D'accord. Merci.

**Le président:** Merci.

Nous allons maintenant passer à Mme Boutin-Sweet.

[Français]

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

Dans le cadre de cette question, je vais tenter de relier plusieurs points.

Premièrement, une partie du comité a fait une tournée dans l'Est récemment, soit à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et à Montréal. Nous avons rencontré des groupes dans le cadre de l'étude que nous réalisons présentement sur la pénurie de main-d'oeuvre. Nous avons entendu à maintes reprises l'expression *grow locally*. L'idée, ici, est de faire l'éducation des gens sur place pour répondre aux besoins locaux.

Deuxièmement, comme on le sait, le taux de chômage est beaucoup plus élevé chez les Autochtones que dans la population en général.

Troisièmement, on a besoin de travailleurs dans le Nord, dans divers domaines. De façon générale, on a besoin de gens dans le secteur de la construction.

Or un ancien collègue m'a parlé du programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones, et j'aimerais savoir si vous en avez déjà entendu parler.



•(1605)

[Traduction]

**M. Christopher Smillie:** Je ne connais pas ce programme en particulier, mais je connais plusieurs initiatives, surtout dans le nord de l'Alberta sur les sites d'exploitation des sables bitumineux, où il y a une grande concentration de ce genre de travail. Il s'agit d'un consortium d'entreprises de construction qui met l'accent sur l'embauche de Canadiens autochtones venant des collectivités locales. C'est vraiment un exemple typique de cette pratique.

[Français]

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Le programme dont je parle est un peu semblable, mais il met à contribution le gouvernement fédéral, donc Ressources humaines et Développement des compétences Canada, de même que le ministère de l'Éducation provincial et des groupes autochtones comme CFP pour Autochtones dans les métiers de la construction, qui est établi au Québec. Ce programme visait les grands projets de développement et était destiné aux Autochtones vivant dans ces régions. Du 1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2012, il a bien fonctionné, mais il a pris fin le 31 mars 2012. J'ai ici des statistiques de 2012. Les gens ont reçu de la formation sur de nombreux métiers de la construction.

On indique ce qui suit concernant la formation offerte aux Autochtones: 182 ont suivi un programme de DEP; 305 ont reçu de la formation en santé et sécurité; 112 ont suivi des cours traitant de connaissances générales sur l'industrie et 149 ont reçu de la formation sur les compétences de vie chez les Atikamekw. En effet, plusieurs nations étaient touchées. Malheureusement, ce programme vient de prendre fin.

Croyez-vous que ce programme ou qu'un programme semblable devrait être remis sur pied? A-t-on encore besoin de ce genre de programme?

[Traduction]

**M. Francis Bradley:** Je ne connais pas très bien le programme lui-même; il est plus directement lié aux métiers de la construction. Mais nous avons vu des programmes du même genre, en particulier dans le secteur de l'électricité, et dans certains travaux menés par l'organisation de Michelle, notamment en ce qui concerne les Autochtones.

**Mme Michelle Branigan:** Oui, c'est une question très importante pour nous. Nous avons en moyenne 2,2 p. 100 de travailleurs autochtones dans le secteur de l'électricité, ce qui est extrêmement faible.

Nous venons de terminer un projet de trois ans financé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada concernant le recrutement et le maintien des Autochtones dans l'industrie. Il comportait deux volets. Le premier consistait à aider les employeurs en leur donnant les outils nécessaires au recrutement et à la sensibilisation culturelle et pour attirer les gens dans les entreprises.

Mais nous avons également cherché à sensibiliser les Autochtones à la multiplicité des métiers et des possibilités qui s'offrent dans le secteur. C'est extrêmement important, d'autant plus qu'une bonne partie de la construction des infrastructures se produit dans les régions rurales et éloignées. Nous pouvons ainsi intéresser la main-d'oeuvre autochtone sans les obliger à quitter leur lieu de résidence. Dans bien des cas, le fait d'avoir à quitter leurs maisons, etc. est un obstacle insurmontable pour eux.

Dans le contexte, nous avons lancé deux projets pilotes.

Le premier était un programme d'orientation préalable sur les métiers, que nous avons créé en collaboration avec un organisme autochtone et un de nos employeurs à Terre-Neuve. Nous avons demandé à des jeunes autochtones de nous dire s'ils aimaient ces quatre professions.

Nous avons également organisé six camps pour des jeunes autochtones, et nous nous sommes engagés à en organiser beaucoup d'autres. Ils sont destinés aux jeunes de 10 à 13 ans, car il est extrêmement important de commencer le plus tôt possible, avant qu'ils ne commencent à laisser tomber les maths et la science, des sujets dont ils ont besoin pour travailler dans notre secteur. Cela leur donne une expérience pratique de l'industrie.

Les camps durent habituellement une semaine. Nous faisons appel à des mentors de l'industrie pour parler des postes et les participants peuvent se renseigner sur les professions tout en comprenant la nécessité de poursuivre leur scolarité.

•(1610)

**Le président:** Votre temps est écoulé. Nous allons passer à quelqu'un d'autre.

Monsieur Mayes.

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

Merci aux témoins d'être avec nous aujourd'hui.

Monsieur Smillie, j'étais présent quand vous avez témoigné la dernière fois. J'ai discuté avec certains de mes collègues et avec des membres du gouvernement au sujet de la mobilité entre les États-Unis et le Canada. J'ai également parlé avec des membres du Congrès aux États-Unis à ce sujet. Ils étaient très intéressés et n'étaient pas au courant.

Des négociations sont en cours. Elles concernent en partie la mobilité des travailleurs qui traversent nos frontières. Votre organisation pourrait jouer un rôle en agissant de l'autre côté de la frontière. Je pense que nous faisons notre part au gouvernement, ici au Canada. Nous n'avons peut-être pas un soutien suffisant parmi ceux avec qui nous parlons.

C'était une simple observation.

Je conviens avec vous que l'on ne fait pas assez; nous avons un grave problème. Mais il y a eu de grandes réussites dont nous avons entendu parler au comité, notamment la formation des Autochtones dans le secteur minier en Saskatchewan et dans l'industrie minière du diamant dans les Territoires du Nord-Ouest.

Il y a eu de grandes réussites grâce à de bonnes politiques. Ce n'est pas seulement un site web du ministère; le gouvernement a fait de bonnes choses sur la nécessité d'une formation professionnelle. Mais c'est un tel défi monumental que nous devons chercher des moyens plus efficaces et plus innovants.

J'ai dit l'autre jour à nos témoins que l'âge moyen des travailleurs qui entrent en apprentissage est de 26 ans. Nous devons les faire entrer avant. Nous avons dans ma circonscription, dans l'Okanagan, une initiative originale à laquelle participe le campus du Collège Okanagan Salmon Arm. L'association professionnelle et le conseil scolaire travaillent ensemble et prennent des élèves de 12<sup>e</sup> année qu'ils font travailler sur un projet. Ils construisent une maison de fond en comble. Ils font de la plomberie, de l'électricité, ils font un peu de tout. Ce projet a maintenant 10 ans. Les premiers à terminer la première année ont obtenu leur certificat de première année d'apprentissage, mais ils ont eu également six offres d'emplois à Vancouver — et je vis dans l'Okanagan. C'est donc un excellent programme.

Ma question est la suivante: votre organisation travaille-t-elle avec ces établissements pour essayer d'intéresser les élèves? En général, le système éducatif a tendance à faire croire que pour réussir il faut aller à l'université. Je suis un compagnon charpentier certifié, et je peux vous dire — sans en avoir fait beaucoup — que c'est un travail très gratifiant. Dans certains cas, il peut être très lucratif également.

**M. Christopher Smillie:** Merci de votre question. Je ne voulais pas critiquer la question canado-américaine. On attend toujours, et je comprends.

Quant à votre question, nous travaillons avec les écoles secondaires locales au Canada. Mais c'est un problème. Lorsque j'allais à l'école secondaire, il n'y avait pas d'ateliers. Tout cela a disparu.

Certaines provinces ont modifié leurs programmes d'études secondaires. À Oakville, en Ontario, où j'ai grandi, cela ne faisait pas partie du programme. Nous pouvons aller dans les écoles secondaires et parler aux élèves, mais il n'y a pas de travaux pratiques pour les enfants. Votre exemple d'organisme communautaire ou d'un collège communautaire qui commence ce travail plus tôt est donc très intéressant.

En Allemagne, par exemple — je pense que j'en ai parlé en octobre — les jeunes ont le choix entre aller à l'université ou apprendre un métier. C'est très réglementé. Du coup, ils ont un système très efficace et un vaste bassin de travailleurs qualifiés. C'est donc un problème lié à notre pays et comme vous l'avez dit, au fait que tout le monde pense devoir aller à l'université.

Nous recevons des gens qui commencent un apprentissage après avoir été à l'université. C'est très bien. Il n'y a pas de mal à cela, mais nous devons les rejoindre plus tôt, je dirais même avant l'école secondaire. Nous devrions commencer à l'école primaire. Le Comité n'a pas compétence sur ce genre de chose, mais les gouvernements provinciaux ont cette compétence. C'est ce dont je parle quand je dis que le gouvernement fédéral doit intervenir pour établir des politiques plutôt que de signer des chèques pour les EDMT.

Ces EDMT peuvent être utiles pour traiter certains aspects pratiques. Ce n'est évidemment pas aussi facile que je le laisse entendre, mais cela fait partie des idées que je tente de faire passer, y compris que nous devrions agir rapidement.

• (1615)

**Le président:** Merci de cette explication.

Merci, monsieur Mayes.

Monsieur Bradley ou madame Branigan, avez-vous des observations à faire à ce sujet.

**Mme Michelle Branigan:** Je suis entièrement d'accord. Je pense qu'il faut absolument commencer à un plus jeune âge. C'est extrêmement important. Bon nombre des conseils sectoriels, y

compris le Conseil sectoriel de l'électricité, ont collaboré avec le conseil scolaire de Toronto ces dernières années et ont créé des programmes dans le cadre desquels ils s'associent aux écoles et font venir des représentants d'entreprises pour parler aux élèves au sujet des emplois.

Vous savez peut-être que des élèves du secondaire obtiennent des crédits s'ils étudient des programmes qui mettent l'accent sur un secteur donné, que ce soit l'énergie, ce qui comprend l'électricité, la construction ou les services de police, etc. Ce programme est ajouté au formulaire de demande. S'ils vont ensuite au collège, leur demande se retrouve sur le dessus de la pile.

Nous aimerions que cette excellente initiative de l'Ontario soit élargie à l'échelle du pays.

**Le président:** Monsieur Bradley, vous voulez ajouter quelque chose? Non? D'accord.

Je vais donner la parole à M. Cuzner pour cinq minutes.

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

Merci d'être avec nous aujourd'hui.

Je vais poser une question à chaque groupe sur l'apprentissage. Je vais poser les deux questions et vous pourrez répondre.

Je vois deux obstacles. Nous voyons des jeunes qui suivent des cours de formation, mais qui ne terminent pas leur apprentissage. Le taux de réussite est catastrophique. Je pense que s'ils entraient dans votre secteur d'activité, ils auraient beaucoup plus de possibilités de réussir.

Je vais vous demander de nous dire combien vos organisations reçoivent de gens sur une période donnée. Quels sont les taux de réussite? Dépassent-ils la norme?

Monsieur Smillie, l'autre question porte sur le manque de mobilité. Le programme du Sceau rouge est très utile au compagnon, mais un grand nombre de jeunes qui suivent une formation dans certains endroits ne reçoivent aucune reconnaissance pour leurs titres de compétences quand ils se rendent dans d'autres provinces. Que fait votre organisation face à ce problème de mobilité?

Michelle, ou Francis, vous voulez répondre?

**M. Francis Bradley:** Oui, je vais parler du contexte et Michelle peut ensuite parler d'aspects plus précis.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous allons avoir à construire une infrastructure très importante dans les 20 prochaines années, de l'ordre de 300 milliards de dollars, mais notre industrie a construit son infrastructure il y a une génération. Par conséquent, la plupart des entreprises ont perdu une partie de leur main-d'oeuvre à partir du début des années 1990 pendant une période d'environ une décennie et demie.

Nous avons traversé une période où il y avait très peu d'apprentis, et dans certaines entreprises, aucun, en raison premièrement, de la construction des infrastructures en baisse, et deuxièmement, en raison du changement générationnel au sein du personnel. L'apprentissage est sans doute aujourd'hui l'un des grandes priorités, sinon la plus importante, pour les ressources humaines dans les entreprises. C'est un changement remarquable par rapport à il y a 10 ans, mais cela témoigne du défi que nous devons relever en matière d'infrastructures.

• (1620)

**M. Rodger Cuzner:** Cela s'est-il produit au cours des quatre, cinq ou dix dernières années?

**M. Francis Bradley:** Je dirais que c'est vraiment dans les 10 dernières années que dans de nombreuses régions, nous sommes face au mur en ce qui concerne notre infrastructure construite. Si nous avons le temps, nous pourrions également parler de ces prévisions sur ce que sera l'avenir et sur les infrastructures construites dont nous avons besoin. Ces prévisions sont toutes fondées sur un scénario de statu quo. Comme nous le savons tous, il n'y aura pas de statu quo. L'avenir sera caractérisé par des véhicules électriques et des réseaux intelligents et autre. Non seulement nous devons renouveler l'effectif actuel, mais nous savons que celui de demain devra être encore plus compétent.

**M. Rodger Cuzner:** Cela concerne l'apprentissage.

**M. Francis Bradley:** Et également les taux de réussite.

**Mme Michelle Branigan:** Je suis d'accord avec vous. L'apprentissage n'est pas toujours terminé. C'est ce que nous constatons. Dans bien des cas, nos employeurs nous disent que pour cette raison, ils les sortent du programme d'apprentissage pour faire un travail spécialisé. S'ils peuvent être embauchés par une entreprise qui cherche désespérément des apprentis, ils les feront sortir. Ils feront plus d'argent, parce qu'ils iront là où le travail se trouve. Ils finissent par rester avec cette entreprise dans un métier spécialisé. Mais ils ne finissent pas vraiment leur apprentissage officiel de six, huit ou dix ans.

J'ai ici des statistiques. Elles viennent en fait du Système d'information sur les apprentis inscrits. Nous avons regardé les chiffres. Ce sont les derniers chiffres disponibles. Nous avons regardé ceux de 2008. Nous avons examiné certains métiers spécialisés dans notre secteur. Les inscriptions étaient supérieures à 69 000, mais seulement 5 670 ont terminé leur apprentissage. C'est une énorme différence.

**M. Rodger Cuzner:** On leur donne les moyens, mais...

**Mme Michelle Branigan:** Je sais.

Comme Francis l'a dit, les besoins sont maintenant radicalement différents en ce qui concerne les compétences des employés. Pensez à un gestionnaire de réseau qui gère le débit de puissance dans la grille. Nous avons maintenant de l'électricité produite par des panneaux solaires, par exemple, par des petites entreprises et des propriétaires privés. Il faut des compétences très différentes pour gérer ce flux et reflux. L'impact est énorme sur les besoins en formation de ceux qui arrivent maintenant sur le marché du travail et sur ceux qui vont remplacer les personnes qui prendront leur retraite dans les prochaines années.

**Le président:** Merci, monsieur Cuzner. Votre temps est écoulé

Vous souhaitez intervenir, monsieur Smillie. Prenez votre temps.

**M. Christopher Smillie:** À vrai dire, j'ai un modèle de réussite, et qui va en s'améliorant. Le programme du Sceau rouge, ainsi que les

autorités provinciales et les organismes de réglementation professionnelle, reconnaissent de plus en plus les heures travaillées dans les autres provinces. Les choses s'améliorent. Certaines de nos sections locales de Windsor, où le chômage est très élevé, offrent une formation aux normes de l'Alberta. Ces gens-là peuvent aller en Alberta et travailler, et leurs heures comptent pour leur statut en Ontario et ils peuvent continuer. Ce n'est pas parfait, et les provinces n'ont pas toutes une entente d'équivalence des heures de formation. Mais cela fonctionne bien pour la plupart des métiers réglementés pour lesquels les deux provinces exigent un permis dans les deux métiers. On peut travailler en Alberta, si on est de Terre-Neuve, et les heures serviront pour le métier réglementé dans l'Est. Le programme s'améliore. Ce n'est pas parfait, mais il est approuvé plus au moins au cas par cas.

**M. Rodger Cuzner:** C'est bilatéral.

**M. Christopher Smillie:** C'est bilatéral entre les provinces.

Cela fonctionne bien. C'est une vraie réussite.

**Le président:** Il s'agit certainement d'un précédent intéressant que l'on peut étudier et améliorer.

**M. Rodger Cuzner:** Monsieur Bradley nous parlait de l'avenir. Les Leafs gagnent-ils une coupe dans cet avenir?

**Des voix:** Oh, oh!

**M. Francis Bradley:** J'ai peur de le dire, monsieur.

**Le président:** Prenez votre temps.

**M. Francis Bradley:** J'ai peur de dire que je suis né et que j'ai été élevé à Montréal.

**Des voix:** Oh, oh!

**Le président:** Très bien, reprenons.

Monsieur Shory, allez-y.

**M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC):** Merci, monsieur le président. Merci aux témoins d'être avec nous aujourd'hui.

Monsieur Smillie, votre organisation représente plus de 450 000 gens de métier partout au Canada. Dans votre exposé, vous avez dit qu'il y aura énormément d'emplois si nous avons un plan national. Pouvez-vous préciser ce que vous entendez par là?

**M. Christopher Smillie:** Ce que je veux dire, c'est que nous avons tout cet investissement prévu dans notre pays. Il y a presque un billion de dollars prévus dans des projets énergétiques qui devraient commencer bientôt. Et si nous avons une stratégie — j'hésite à dire une politique ou une stratégie énergétique — et si nous voulons une politique pour ces projets ou une sorte de stratégie, il est important d'y associer une stratégie qui concerne la main-d'oeuvre. J'en ai parlé aux membres du Comité des ressources naturelles qui étaient tout à fait d'accord pour dire qu'au moment de planifier des projets énergétiques, et dans l'évolution naturelle de ces projets, on doit penser à la main-d'oeuvre nécessaire pour les mener à bien. D'énormes possibilités s'ouvrent pour le Canada avec ces projets, si nous pouvons avoir les bonnes personnes au travail au bon moment.

J'ai rencontré Mike, de l'Association canadienne de la construction. Nous ne voulons pas que ces projets soient interrompus parce qu'il n'y a personne pour les construire. Nous ne voulons pas que le marché fasse ce choix, c'est pourquoi nous voulons préparer le terrain pour que tout le monde dans l'industrie puisse aller de l'avant.

•(1625)

**M. Devinder Shory:** Je parle de la puissance énergétique. Je viens de l'Alberta, un chef de file dans ce domaine, au moins. Nous connaissons une énorme pénurie en Alberta. Vous avez également dit que le programme des travailleurs étrangers temporaires est pratique et pertinent. Mais maintenant, j'ai une question. Au Canada, dans certains endroits, on a un taux de chômage à deux chiffres et dans certains autres, on cherche des travailleurs, en particulier en Alberta. À mon avis l'assurance-emploi est pour les gens qui perdent leur emploi et qui sont incapables de trouver, je dirais, d'autres emplois convenables, mais elle n'est pas pour ceux qui, même s'ils possèdent les qualifications, ne veulent pas travailler.

Comment faites-vous pour ceux qui cherchent un emploi là où ils trouveront du travail? Que proposez-vous?

**M. Christopher Smillie:** Une entreprise de construction qui se trouve dans un marché où elle ne peut pas trouver de travailleurs fait tout son possible pour en trouver. Si elle ne peut pas trouver dans ce marché local, elle doit généralement mettre des annonces et chercher ailleurs, au Canada d'abord. Si elle ne trouve toujours pas, elle se tourne vers l'étranger. En fin de compte, nous ne vivons pas dans un pays où on est obligé d'aller travailler, un pays où si vous êtes au chômage en Nouvelle-Écosse, vous devez prendre un avion pour aller travailler ailleurs. Si les gens choisissent de ne pas aller travailler et de recevoir des prestations à la place, il n'y a pas grand-chose que l'on puisse faire. C'est une économie de marché.

Mais une entreprise qui est à la recherche de travailleurs doit faire preuve de diligence raisonnable; elle doit faire le nécessaire. Si elle a un contrat avec Suncor, Syncrude ou CNRL pour construire leur usine de traitement, qu'elle a besoin de 4 000 travailleurs pour le faire et que le marché du travail local ne peut en fournir que 3 600, elle doit commencer à chercher les 400 qui manquent. Elle peut donc commencer à chercher ailleurs au Canada ou aux États-Unis ou n'importe où dans le monde. Mais l'argent n'attend pas. Ces entreprises travaillent toutes dans une économie de marché, c'est donc une lutte sans merci. Nous essayons de trouver un système qui soit pertinent.

Je ne sais pas si j'ai répondu à votre question.

**M. Devinder Shory:** Madame Branigan, j'ai une question pour vous. Vous avez dit que les employeurs doivent attirer les groupes sous-représentés, comme les immigrants, les groupes autochtones, etc. Le gouvernement travaille de concert avec les entreprises pour voir comment répondre à leurs besoins de main-d'oeuvre qualifiée en cas de pénurie. Quelles sont vos suggestions? Je veux que vous nous disiez ce que l'employeur doit faire et quelles mesures il doit prendre pour attirer tous ces groupes?

**Mme Michelle Branigan:** Pour qu'ils intéressent ces groupes...? C'est une telle source potentielle, et cela rejoint votre question sur l'obligation d'avoir à chercher à l'extérieur du pays alors que nous disposons déjà d'un bassin encore inexploité de main-d'oeuvre.

Certaines entreprises avec lesquelles nous travaillons font un travail formidable, que ce soit pour recruter des Autochtones ou faire entrer les femmes dans la population active. Il existe de bonnes pratiques que nous relevons et qu'elles partagent. Nous essayons de les appliquer à l'échelle du pays. On n'a pas besoin de tout refaire; on n'a pas à réinventer la roue. Je sais que certaines entreprises de l'Ouest, par exemple, ont fixé des objectifs pour la composition autochtone de leur effectif, des cibles élevées de 15 p. 100, par exemple. Elles ont atteint et dépassé ces objectifs grâce à des programmes internes très spécifiques.

Il existe donc un grand nombre de bonnes pratiques, et nous devons veiller à ce qu'elles soient adoptées par les autres employeurs dans tout le pays.

•(1630)

**Le président:** Merci.

Monsieur Shory, votre temps est écoulé.

J'aimerais remercier les témoins pour leurs suggestions et pour leurs idées dont nous allons certainement tenir compte.

Nous allons suspendre la séance pendant 10 minutes et reprendrons avec le prochain groupe.

•(1630)

\_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

•(1640)

**Le président:** Nous reprenons la séance.

Nous recevons Michael Atkinson, président de l'Association canadienne de la construction. Nous avons déjà entendu le témoignage d'un représentant d'une de vos organisations. Nous accueillons également Shaun Thorson, chef de la direction à Compétences Canada.

Vous allez faire votre exposé et nous vous poserons ensuite des questions. Nous allons terminer un peu plus tôt aujourd'hui car nous devons aller voter à 17 h 15.

Allez-y, monsieur Atkinson.

**M. Michael Atkinson (président, Association canadienne de la construction):** Monsieur le président l'Association canadienne de la construction aimerait vous remercier de nous donner cette occasion de témoigner aujourd'hui.

Notre association représente le secteur non résidentiel de la construction; nous construisons tout sauf des résidences domiciliaires. Nous construisons l'infrastructure du Canada.

Notre industrie emploie près de 1,3 million de Canadiens. Nous sommes un des plus importants employeurs du pays, sinon le plus important. Un Canadien sur 16 gagne sa vie dans l'industrie de la construction. La construction représente environ 6 p. 100 du PIB du Canada, correspondant à des valeurs économiques de plus de 150 milliards de dollars par an.

Environ 90 à 95 p. 100 des entreprises de construction en activité dans l'industrie de la construction sont des petites entreprises. La grande majorité de ces entreprises appartient à des intérêts canadiens et plusieurs sont des entreprises familiales.

Notre industrie est aux prises à de graves difficultés qui ont à voir avec l'offre de travail et l'offre de compétences. Il existe deux facteurs principaux. Premièrement, nous avons une demande sans précédent de services de construction, ce qui devrait se poursuivre pendant toute une décennie, voire deux. Le rapport 2020 de *Global Construction 2012* publié en mars 2011 par Oxford Economics, prévoit que le marché canadien de la construction sera le cinquième dans le monde d'ici 2020, derrière la Chine, les États-Unis, l'Inde et le Japon. Certains économistes pensent que nous allons dépasser le Japon.

Pour vous donner une idée de ce que cela signifie pour la production, d'ici 2013 l'investissement total dans la construction au Canada dépassera probablement 300 milliards de dollars, soit le double du total de 2004 en moins de 10 ans. Les projets sont de plus en plus vastes et complexes. En raison de la forte demande provenant du secteur des ressources, il y a davantage de travail dans les régions éloignées, où l'infrastructure nécessaire pour soutenir ce genre de développement est parfois inexistante.

Pour vous donner une idée de ce dont je parle, selon le magazine *ReNew Canada* sur les 100 plus grands projets d'infrastructure au Canada, pour la première fois, les 30 premiers sont évalués à 1 milliard de dollars ou plus chacun et 61 projets sont évalués à plus de 500 000 dollars.

L'autre facteur important est celui des données démographiques. Nous avons une main-d'oeuvre vieillissante. Comme la plupart des industries au Canada, nous essayons de recruter à partir d'un bassin de main-d'oeuvre de plus en plus réduit en raison du faible taux de fécondité du Canada. Le taux de fécondité du Canada est d'environ 1,58, alors que selon les économistes internationaux, il faut un taux de 2,1 pour remplacer la population sur une base continue. Le Canada est à 1,58, les États-Unis à 2,06, presque au niveau de remplacement et le Mexique à 2,3.

L'an dernier pour la première fois, les baby-boomers ont commencé à atteindre l'âge de 65 ans. J'ai été extrêmement surpris d'apprendre qu'au cours de la prochaine décennie, plus de 1 000 Canadiens devraient prendre leur retraite ou atteindront l'âge de la retraite tous les jours. Aux États-Unis, il s'agira de 10 000 personnes par jour.

Selon le Conseil sectoriel de la construction, dans son dernier rapport d'information sur le marché du travail, notre industrie devra recruter quelque 319 000 nouveaux travailleurs d'ici 2020 pour répondre à la demande et remplacer les départs à la retraite. Il estime qu'environ 163 000 de ces travailleurs pourront être recrutés au pays. Au Canada, dans les métiers recherchés, ils viendront du système d'apprentissage, d'autres du système de formation et d'autres viendront de l'immigration. Mais il restera 156 000 personnes qui devront venir d'autres sources extérieures à l'industrie ou de l'étranger.

• (1645)

Ce n'est pas un problème nouveau. Nous savons depuis une dizaine d'années que nous allons faire face à ce raz de marée et nous avons pris de nombreuses mesures, surtout au niveau local, régional, provincial, sur un certain nombre de fronts, pour essayer d'attirer davantage de membres des groupes sous-représentés vers notre industrie: les femmes, les Premières nations et les Autochtones. Nous avons accordé la plus grande priorité aux jeunes à cet égard.

La mobilité est une autre question à laquelle nous avons jugé important de nous attaquer en nous intéressant à l'apprentissage et aux possibilités d'inciter davantage les gens à aller là où se trouvent les emplois. De toute évidence, l'immigration en est un élément essentiel. Il n'y a donc pas de panacée, il n'y a pas de pilule magique. Notre industrie s'est concentrée sur quatre ou cinq secteurs de croissance différents pour tenter d'accroître et d'améliorer notre futur bassin de main-d'oeuvre.

Nous en arrivons maintenant à la question du jour: comment le gouvernement peut-il nous aider dans ce domaine? Franchement, dans une large mesure, le comité a les réponses. Votre rapport très complet publié en avril 2008, intitulé *L'employabilité au Canada: Préparer l'avenir* contenait un certain nombre d'excellentes recommandations. Bon nombre d'entre elles ont d'ailleurs été mises

en oeuvre depuis par les gouvernements. Nous applaudissons un certain nombre des mesures contenues dans ce rapport.

Je sais que mon temps va être écoulé et je vais conclure, mais je vais vous donner rapidement des exemples

L'un d'eux consiste à offrir des incitatifs pour que des bénéficiaires de l'assurance-emploi ou simplement des chômeurs changent de région pour aller là où se trouve le travail. Notre industrie a notamment demandé, et le Comité l'a recommandé, d'offrir des incitatifs fiscaux en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu ou un soutien pour les frais de réinstallation dans le cadre de l'assurance-emploi à l'intention des travailleurs qui déménagent temporairement.

Et comme je l'ai déjà dit, une grande partie des futurs projets dans le secteur des ressources seront situés dans des régions très éloignées où nous aurons besoin d'une main-d'oeuvre temporaire. Malheureusement, pour le moment, il n'existe pas de réseau de soutien pour limiter ou atténuer les dépenses engagées par les travailleurs qui s'installent temporairement dans ces régions quand ils ont encore une résidence principale dont ils doivent s'occuper. Nous pensons que c'est un aspect pour lequel une aide pourrait être apportée.

Le deuxième est l'apprentissage, dont on a déjà parlé aujourd'hui. Le crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis est une excellente initiative, comme la subvention incitative. Malheureusement, le crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis, reconnu dans le précédent rapport du Comité, est limité aux métiers désignés Sceau rouge. En outre, il a été neutralisé par l'Agence du revenu du Canada qui a décidé presque aussitôt après l'adoption de cette initiative que l'employeur qui réclame le crédit d'impôt doit le rajouter à son revenu imposable l'année suivante. Certains de nos membres entrepreneurs étaient absolument ravis quand l'annonce a été faite et ont engagé un certain nombre d'apprentis de première et de deuxième année, ce à quoi correspondait ce crédit d'impôt, pour découvrir finalement que ce n'était pas l'incitation fiscale qu'ils avaient espérée. C'est vraiment dommage car je pense que c'était un pas dans la bonne direction.

Quant à l'immigration, un certain nombre d'annonces et d'initiatives intéressantes ont été faites ou adoptées récemment, mais on peut encore aller plus loin dans ce domaine.

Monsieur le président, je vais m'arrêter là afin de laisser du temps pour la discussion pendant la période des questions, mais je veux ajouter que nous avons appuyé les travaux du comité en 2008, ainsi qu'un certain nombre des recommandations formulées dans votre rapport cette année-là. Nous vous encourageons à reprendre certaines des recommandations qui n'ont pas été suivies d'effet.

• (1650)

**Le président:** Merci. Merci de votre exposé et de vos suggestions.

Monsieur Thorson, allez-y.

**M. Shaun Thorson (chef de la direction, Compétences Canada):** Je tiens tout d'abord, monsieur le président et membres du comité, par vos remerciements de nous donner l'occasion de comparaître aujourd'hui. C'est la première fois et nous vous en sommes reconnaissants.

On vous a beaucoup parlé de statistiques, de problèmes, de pénuries, de demandes croissantes, de projets à venir et des besoins de main d'oeuvre. Je suis ici pour présenter le point de vue des jeunes, si vous le permettez, pour tenter de vous donner une idée des obstacles auxquels ils sont confrontés. Il s'agit d'une des premières étapes pour essayer de résoudre les lacunes de compétences et la pénurie des compétences. Malheureusement, nous devons encore lutter contre la perception négative des métiers spécialisés. Les mères et les pères, et même les pairs dans une certaine mesure, continuent de penser que les métiers spécialisés et les secteurs technologiques ne représentent pas des carrières intéressantes.

Je vais commencer par vous donner un aperçu de notre organisation. Nous sommes une organisation nationale avec des bureaux dans les 10 provinces et trois territoires. Nous sommes dirigés par un conseil d'administration bénévole. Notre mission est d'encourager et de soutenir la promotion des métiers spécialisés et des technologies auprès des jeunes dans le cadre d'une approche coordonnée à l'échelle du Canada. Nous suscitons la participation par des expériences sensorielles et interactives qui ne se limitent pas à donner aux jeunes un morceau de papier qui leur explique des carrières en particulier, mais qui leur permet d'en faire l'expérience pratique.

Pour cela, nous organisons un certain nombre d'activités, notamment des clubs et des camps axés sur les métiers, des courses de bateaux en carton au niveau secondaire de premier cycle et élémentaire, des conférences pour les jeunes femmes et des activités axées sur certains groupes sous-représentés. Mais nous sommes surtout connus pour nos concours. Des jeunes de partout au pays viennent participer à des concours régionaux, provinciaux, nationaux et internationaux. Ils donnent à ces jeunes une véritable perspective sur ce que représentent les métiers spécialisés et des technologies.

Nous croyons que nous devons rejoindre les élèves à un jeune âge. Nous devons fournir de l'information et une activité qui leur permettent de bien comprendre ce que sont les métiers spécialisés et une carrière dans la technologie. Dans nos concours annuels, plus de 100 000 jeunes participent, dès l'école. Nous avons environ 600 concurrents au niveau national.

Outre que les élèves sont appelés à participer en tant que concurrents, nous avons nos concours essayer-un-métier et des concours technologiques. Les visiteurs à ces concours, qui sont présentés comme dans un centre de congrès, les trouvent très propices à la participation des médias et du public. Je suis rentré hier soir d'Edmonton où nous avons organisé le concours national à l'EXPO Centre. Nous disposons de plus de 200 000 pieds carrés de surface au sol et plus de 40 salles pour les différents métiers. Des écoles d'Edmonton et de la province sont également venues. Les élèves ont eu l'occasion d'essayer un métier ou une technologie. Ils pouvaient essayer de construire un mur de briques ou une carte de circuit imprimé ou teindre les cheveux de quelqu'un pour leur donner une expérience sensorielle qui leur permet de mieux comprendre ce que représentent ces professions. Nous pensons que c'est essentiel.

On vous a déjà un peu parlé du défi, du vieillissement de la population auquel nous sommes confrontés et d'une économie riche en ressources naturelles pour laquelle il y aura une forte demande de métiers spécialisés et de travailleurs du secteur des technologies dans les industries minières, de l'énergie et de la construction.

On vous en a déjà parlé tout à l'heure. Nous recommandons évidemment de continuer de mettre l'accent sur la mobilité des travailleurs dans le cadre du programme du Sceau rouge. Nous pensons que c'est fondamental. Il s'agit d'une norme nationale

Nous aimerions également que cette reconnaissance de l'apprentissage soit étendue, ce qui se passe déjà sur une base bilatérale entre provinces. C'est encore une fois extrêmement positif. Si les gens commencent une formation et ont acquis de l'expérience et les heures voulues, ils occupent les emplois qui permettront de répondre à cette demande économique. Nous voulons des mesures qui aillent dans ce sens. C'est évidemment important.

Nous devons faire comprendre aux employeurs les raisons pour lesquelles ils doivent former des apprentis. Encore une fois, on vous a parlé tout à l'heure du retour sur l'investissement dans la formation que le Forum canadien sur l'apprentissage a calculé il y a quelques années. En moyenne, pour chaque dollar investi dans plus des 16 métiers spécialisés qu'il a étudiés, les entreprises ont récupéré 1,37 \$.

● (1655)

Nous devons continuer de transmettre ce message au sujet de la formation et nous devons développer de meilleurs cheminements de carrière pour les jeunes pour qu'ils comprennent que, s'ils veulent un métier spécialisé, obtenir leur certification, obtenir leur statut de compagnon et progresser à différents niveaux de cette industrie, il existe des moyens pour y arriver. S'ils commencent comme charpentier, ils peuvent devenir contremaître, chef de projet ou évaluateur. Nous devons l'expliquer clairement à ces jeunes.

Nous recommandons également une plus grande harmonisation entre tous les systèmes d'éducation et de formation. On a dit tout à l'heure que nous devons rejoindre les jeunes à un plus jeune âge. Nous sommes tout à fait d'accord. Nous devons offrir des possibilités et de l'information aux très jeunes pour qu'ils sachent qu'ils peuvent progresser dans le système éducatif pour faire ce qu'ils ont envie de faire.

Lorsqu'on parle de jeunes, on parle évidemment des groupes sous-représentés. Nous pensons qu'il est important d'avoir des programmes axés plus particulièrement sur les femmes et les Autochtones. Nous pensons que c'est essentiel. Essentiel pour le maintien de ces personnes dans les collectivités, en particulier dans les collectivités rurales, en essayant de leur apporter, si ce n'est une formation, tout au moins de l'information pour qu'elles soient au courant des possibilités qui s'offrent à elles dans le cadre de ces projets. Beaucoup se trouvent dans des régions éloignées.

Il faut un système qui établisse un véritable lien entre l'éducation et ce que recherche l'industrie. Plus important encore, il faut que les jeunes comprennent que les parents croient que les métiers spécialisés offrent des carrières intéressantes.

En 2006, nous avons participé à une étude conjointe avec le Forum canadien sur l'apprentissage et nous avons posé une question intéressante. Nous avons demandé aux parents s'ils pensaient qu'ils avaient transmis à leurs enfants un message positif sur les métiers spécialisés. Environ 68 p. 100 ont estimé qu'ils l'avaient fait. Lorsque nous avons interrogé leurs enfants, seulement 24 p. 100 ont dit qu'ils avaient reçu un message positif de leurs parents. Il existe donc un décalage entre ce que les parents envoient comme message et ce que reçoivent leurs fils et leurs filles. Nous pensons qu'il est important de travailler sur cet aspect.

Je vais m'en tenir là.

**Le président:** Merci beaucoup pour votre exposé.

J'ai eu l'occasion d'assister à un concours à Edmonton. Je ne sais plus si c'était provincial ou national. C'était tout à fait remarquable de voir leur enthousiasme. Vous avez parlé de 40 métiers différents et de la participation des jeunes. Ceux qui les accompagnaient et qui les observaient parmi les spectateurs faisaient plaisir à voir.

J'encourage les membres du comité à assister à un de ces concours de compétences provinciaux ou nationaux, s'ils en ont l'occasion. Les jeunes sont très enthousiastes. C'est une très bonne façon de leur donner une meilleure idée des métiers.

Vous faites du bon travail.

Nous allons commencer les séries de questions de cinq minutes.

Monsieur Lapointe, allez-y.

[Français]

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

Je vais m'exprimer en français. Est-ce que les témoins entendent l'interprétation simultanée?

[Traduction]

**M. Michael Atkinson:** Oui.

• (1700)

[Français]

**M. François Lapointe:** Je vais poser la plupart de mes questions à M. Thorson. Monsieur Atkinson, si vous pensez à quelque chose, vous êtes tout à fait le bienvenu d'intervenir.

D'abord, je vous dis un sincère bravo. Si j'ai bien entendu, 100 000 jeunes ont participé au concours annuellement. C'est une magnifique initiative, et cela m'amène à voir la situation de façon plus large.

Il y a énormément de décrocheurs chez les jeunes garçons, du moins au Québec. Le nombre de jeunes garçons qui ne se rendent pas à la quatrième année du secondaire atteint 40 p. 100 dans certaines régions.

Je suis conscient que cela touche à l'éducation, qui est une expertise qui relève souvent des provinces. Cependant, y aurait-il une façon de s'assurer que ces jeunes ont accès facilement non seulement à des essais, un peu comme ce que vous offrez, mais également à des écoles de métier?

[Traduction]

**M. Shaun Thorson:** Notre programme, en particulier le processus des concours, est principalement axé sur les jeunes qui vont à l'école. Mais il y a d'autres activités qui ne sont pas liées au système éducatif. Certaines des activités dont j'ai parlé — les conférences organisées spécialement pour les jeunes femmes, et certaines expériences pratiques d'un métier — sont ouvertes au public. Elles ne sont donc pas limitées aux élèves.

Les gens peuvent participer à certaines de ces activités par le biais de notre organisation.

[Français]

**M. François Lapointe:** Selon vous, s'ils se découvrent une passion, ont-ils facilement accès à de la formation? Je vais vous donner un exemple très simple. J'ai eu un stagiaire, il y a moins de deux ans, qui a adoré travailler en informatique dans le cadre d'un projet dont j'étais responsable et qui a attendu trois ans avant de s'inscrire à une école de métiers parce que cela coûtait 12 000 \$. Il

n'y avait rien dans le secteur privé qui lui permettait d'apprendre le métier sans avoir le bagage académique qu'il ne possédait pas.

Par conséquent, on a perdu, collectivement, un jeune homme pour 12 000 \$. Il a dû attendre trois ans avant de compléter une formation. Actuellement, il travaille très bien. Il gagne un salaire d'environ 35 000 \$. S'il avait fait cela il y a trois ans et s'il avait eu accès à une formation, cette productivité n'aurait pas été interrompue par un montant de 12 000 \$. Ces jeunes que vous allez chercher, ces décrocheurs, arrivent-ils à trouver un espace où ils peuvent apprendre un métier? Sinon, ont-ils de la difficulté à avoir accès à ces ressources?

[Traduction]

**M. Shaun Thorson:** Ce n'est pas notre priorité. Nous cherchons des programmes de ce genre dans nos bureaux provinciaux et territoriaux pour rejoindre les gens qui sont en dehors du système.

Nous essayons d'établir des partenariats avec d'autres organisations qui ont des programmes destinés aux personnes qui sont en dehors du système éducatif. Ils pourraient ainsi participer à certaines de nos activités et vivre cette expérience sensorielle pour les encourager à poursuivre certaines carrières.

**Le président:** Monsieur Atkinson, allez-y et exposez votre idée.

**M. Michael Atkinson:** Certaines de nos associations de construction locales ont des programmes d'emploi pour les jeunes. On pourrait les appeler des programmes de préapprentissage. Si ma mémoire est bonne, celui de Calgary, par exemple, géré par l'Association de la construction à Calgary de concert avec des employeurs, est destiné aux enfants qui ont décroché ou qui n'ont pas d'autre endroit où aller. Le programme les met en correspondance avec des employeurs. S'ils présentent un certain potentiel, ces employeurs les prendront sous leur aile. Ils les parraineront et essayeront de les remettre dans des écoles professionnelles pour apprendre un métier. Bien entendu, le fait d'être à proximité des employeurs dès le départ est un atout, car si l'adolescent réussit, il aura probablement un travail lorsqu'il obtiendra son diplôme.

Je sais que cela se fait au niveau local, pas seulement pour les enfants qui ont décroché, mais aussi dans certaines collectivités du Nord avec des jeunes Autochtones et des Premières nations.

[Français]

**M. François Lapointe:** Est-ce qu'il me reste quelques instants, monsieur le président?

**Le président:** Oui.

**M. François Lapointe:** On dit qu'il y a un manque de travailleurs. Il y a une autre clientèle qui a un peu décroché. C'est ce qu'on appelle les gens ayant de faibles compétences. Parfois, ils ont complètement décroché et ils ne sont même plus admissibles à l'assurance-emploi. Ce sont parfois de bons travailleurs manuels, mais ils se retrouvent en dehors du système. Puisqu'on a tellement besoin de travailleurs, ne serait-il pas intelligent de trouver une façon de rejoindre ces gens et de les appuyer pour faire une transition vers un métier?

• (1705)

[Traduction]

**Le président:** Nous concluons sur cette réponse.

**M. Shaun Thorson:** Oui, nous étudions actuellement un programme ciblé autour des compétences essentielles, quelque chose qui serait en dehors du système éducatif traditionnel. Pour ceux qui sont en dehors du système et qui ont un faible niveau de qualification, nous pouvons offrir de l'information et des possibilités de rencontrer des employeurs. Nous pouvons offrir des possibilités de réseautage pour qu'ils puissent apprendre et acquérir, à un niveau de base, certaines compétences essentielles jugées importantes pour trouver un emploi sur le marché du travail et les mettre en contact avec des employeurs. Ils peuvent ensuite continuer et éventuellement commencer une carrière intéressante.

**Le président:** Monsieur Atkinson, avez-vous une réponse? Votre temps est écoulé, mais si vous voulez répondre rapidement...

**M. Michael Atkinson:** Ma réponse rapide est, absolument.

**Le président:** Très bien.

Vous vouliez ajouter quelque chose?

**M. François Lapointe:** Le gouvernement devrait se charger de ce genre de choses.

[Français]

deux clientèles en priorité. Dans le but de trouver des travailleurs, seriez-vous d'accord pour qu'on donne la priorité aux décrocheurs et aux travailleurs non qualifiés?

[Traduction]

**M. Michael Atkinson:** Nous constatons un problème en particulier, qui a également été mentionné dans la séance précédente, c'est qu'il ne semble plus y avoir de filière selon les aptitudes. Lorsque j'allais à l'école secondaire, il y avait des ateliers et des collègues techniques, comme on les appelait alors, je crois, où l'on enseignait les rudiments des métiers.

Dans bien des endroits, cela n'existe plus. Il me semble que c'est plutôt une perte.

**M. François Lapointe:** Merci, monsieur. Merci

**Le président:** Merci.

Monsieur McColeman, allez-y pour cinq minutes.

**M. Phil McColeman (Brant, PCC):** Merci aux témoins pour leur présence ici.

Vous avez devancé mes remarques préliminaires, j'allais y dévoiler mon âge. Lorsque j'étais à l'école élémentaire dans les années 1960, nous avions « travaux manuels » en 7<sup>e</sup> et en 8<sup>e</sup> années. Pour les garçons c'était travaux manuels et, pour les filles, économie domestique. C'est peut-être un aspect sur lequel nous avons progressé. Plus tard, au secondaire, toute une aile de l'école était consacrée aux travaux manuels et à l'enseignement des métiers.

Aujourd'hui, en Ontario, je pense qu'il n'existe que peu d'options pour étudier un métier. Comme nous le savons, l'enseignement est de compétence provinciale, mais attention, je ne suis pas en train de dire que le fédéral n'a aucune responsabilité. On en arrive à ce que je voulais dire, en ce sens que vous pouvez contribuer à résoudre ce problème sur la longue durée. Vous avez parlé de la nécessité d'un début précoce, quand quelqu'un a des aptitudes. Pouvez-vous me préciser la teneur des communications que vous adressez au gouvernement de l'Ontario, au gouvernement de la Colombie-Britannique, au gouvernement de l'Alberta et aux autres, partout au pays?

**M. Michael Atkinson:** Peut-être que je peux commencer rapidement. Il y a encore sept ou huit ans, notre industrie se heurtait à des résistances, a priori, quand elle demandait à se présenter aux journées d'orientation à l'école intermédiaire pour parler aux élèves. On nous disait: « Mais que venez-vous faire ici? Tous nos élèves vont à l'université voyons. »

Les gens se disaient alors qu'on apprenait un métier si l'on ne pouvait rien faire d'autre. Je crois que les choses ont changé. Il y a maintenant plus de commissions scolaires locales prêtes à permettre à des représentants de l'industrie et à d'autres groupes de venir parler aux élèves. Avant, un ex-universitaire, un professeur, par exemple, pouvait être invité à donner deux heures d'orientation aux futurs étudiants qu'il allait retrouver dans l'enseignement supérieur. Pour ce qui est des autres élèves, eh bien, ils pouvaient aller jouer sur les ordinateurs. Les industries comme la nôtre, l'industrie minière ou l'industrie forestière n'avaient pas l'occasion de venir se présenter aux élèves.

Vous avez parfaitement raison de dire qu'il faut informer les élèves dès la 6<sup>e</sup> ou 7<sup>e</sup> année. Mais voilà encore sept ou huit ans, les conseillers d'orientation professionnelle faisaient eux-mêmes partie du problème. Nous avons fait beaucoup de chemin et, il faut le reconnaître, c'est grâce aux efforts conjugués d'associations comme le Forum canadien sur l'apprentissage et d'autres industries et grâce au travail mené à l'échelon local avec les commissions d'écoles communautaires.

• (1710)

**M. Shaun Thorson:** Pour pouvoir faire cela, nous travaillons avec les gouvernements provinciaux de tout le pays, via nos antennes provinciales de compétences, et via les ministères de l'éducation et les ministères de l'enseignement supérieur. Nous allons dans les écoles pour proposer des activités complémentaires axées sur les métiers. Si l'on ne peut offrir cette possibilité dans le système d'éducation à l'heure actuelle, c'est parce que le nombre d'ateliers a diminué dans les écoles. Nous travaillons avec ces partenaires pour tenter de faire entrer dans les écoles des gens qui travaillent dans l'industrie — pour permettre aux jeunes d'avoir une expérience pratico-pratique du travail dans ces métiers.

Pour résoudre ce problème, nous devons faire participer toutes les parties prenantes; nous avons besoin des différents paliers de gouvernement, nous avons besoin de partenaires industriels, nous avons besoin du ministère de l'Éducation. C'est le seul moyen de résoudre le problème, nous devons mettre en adéquation l'enseignement proposé aux jeunes avec les débouchés qui leur sont offerts.

**M. Phil McColeman:** Je suis content d'entendre que des progrès ont été réalisés, mais comme on dit, « on récolte ce que l'on sème », nous prenons donc acte du vide engendré par l'élimination de ce genre de programme et il nous faut maintenant reconstruire, à l'image de l'Ontario qui a dû remettre sur pied les professions médicales et former davantage de médecins dans ses universités.



Vous avez également évoqué des mesures pour favoriser la mobilité, ce que je comprends. Comme vous le savez peut-être, il existe des programmes qui permettent de payer les frais de scolarité et de prolonger la durée des prestations de l'AE. Il est possible pour quelqu'un qui, malheureusement, dépend de l'AE, de se recycler, d'apprendre un nouveau métier, d'aller dans une école d'enseignement professionnel, grâce à une aide gouvernementale sous la forme d'une indemnité pour les frais de scolarité et d'un prolongement des prestations de l'AE grâce auxquelles l'étudiant a un petit revenu.

Je vois à vos hochements de tête que vous connaissez tous deux ce programme. Pensez-vous qu'il soit utile et qu'il puisse permettre de former suffisamment de chômeurs pour répondre à vos besoins?

**Le président:** Votre temps de parole est écoulé, mais les deux témoins vont vous répondre.

**M. Michael Atkinson:** Ça aide, mais je doute que ce soit la panacée. Ce programme ne peut à lui tout seul résoudre les pénuries auxquelles nous sommes confrontés. Bien souvent, ceux qui cherchent à se recycler et à retrouver du travail sont des gens d'âge mûr. Le problème est que c'est souvent incompatible avec les conditions préalables exigées pour certains emplois — devoir se déplacer dans des secteurs éloignés, avoir une bonne condition physique, comme c'est parfois exigé, etc. Autrement dit on ne peut pas tout simplement recruter des gens qui ont 40 ou 50 ans, leur dire qu'on va les former et qu'ils trouveront du travail aussitôt. Il y a d'autres paramètres à prendre en compte.

**Le président:** Monsieur Thorson, une réponse courte s'il vous plaît.

**M. Shaun Thorson:** Je suis d'accord avec ce qui vient d'être dit. Ce n'est pas une formule miracle, cela ne résoudra pas tous les problèmes, mais c'est un bon programme qui contribue à améliorer les choses.

Je crois qu'il faut prendre les choses en amont. Il faut, je le répète, établir une connexion avec les jeunes, dans leur communauté et leur donner la possibilité de recevoir une formation de base. Il a été dit tout à l'heure qu'il faut éviter de déplacer les gens, de leur faire quitter leur milieu. Un des moyens d'y parvenir est de leur permettre de se former parmi les leurs.

**Le président:** Merci.

Nous allons conclure avec Mme Charlton. Madame, vous avez la parole.

**Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD):** Merci beaucoup.

Je vais commencer par une remarque qui s'adresse davantage au comité qu'à vous. Nous avons travaillé sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et, bien entendu, ce débat a porté sur les changements dans l'AE, que vous avez certainement suivis dans les médias.

Les membres du gouvernement disent qu'il y a des pénuries de main-d'œuvre qualifiée sans précédent dans le pays alors que nous savons que ce n'est pas vrai. Sur le marché de l'emploi, l'offre est encore supérieure à la demande, nous avons encore davantage de demandeurs d'emploi que d'offres d'emploi. Il y a des pénuries dans des secteurs précis et dans des emplois précis, il me semble donc que notre rôle de comité est de nous concentrer là-dessus plutôt que de faire comme s'il y avait une pénurie généralisée.

C'est pourquoi j'ai été vivement intéressée par...

**M. Michael Atkinson:** Puis-je répondre sur ce point?

**Le président:** Oui.

**M. Michael Atkinson:** Nous avons des pénuries. Nous serions ravis de pourvoir à nos besoins de main-d'œuvre à l'intérieur du pays, mais c'est mathématiquement impossible. Avec un taux de fécondité de 1,58, notre bassin de main-d'œuvre diminue rapidement.

Il faut souligner qu'il ne s'agit pas d'un problème cyclique qui disparaîtra si la demande baisse rapidement. Il y a une pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie de ce pays...

• (1715)

**Mme Chris Charlton:** Monsieur Atkinson...

**M. Michael Atkinson:** Oui?

**Mme Chris Charlton:** Permettez-moi de vous dire que je ne suis pas en désaccord avec vous.

**M. Michael Atkinson:** D'accord.

**Mme Chris Charlton:** J'ai bien dit que nous avons des pénuries dans certains secteurs et je suis entièrement d'accord pour dire qu'il y a des pénuries dans votre secteur. Je ne suis pas en désaccord avec vous, mais avec certains discours selon lesquels il y a des pénuries de main-d'œuvre partout au Canada. En réalité la Banque du Canada, dans son dernier rapport sur la politique monétaire, dit qu'il existe un excédent de main-d'œuvre et une sous-utilisation de la capacité, et je ne crois pas qu'on puisse soupçonner la Banque du Canada d'être le truchement du NPD.

Pour en revenir à votre question, je crois que c'est important. À vrai dire, je regrette qu'on ait supprimé les conseils sectoriels, car les données qu'ils produisaient sur les pénuries de main-d'œuvre étaient précieuses et elles ne sont désormais plus disponibles.

J'ai été très intéressée d'apprendre, monsieur Atkinson, que dans votre secteur industriel, vous avez la capacité de prévoir les choses et de dire que nous allons connaître des pénuries au cours des 20 prochaines années, ce qui est vraiment un horizon lointain. De mon point de vue, c'est à la fois une chance à saisir et un défi, car, comme vous l'avez mentionné à M. McColeman, on ne peut pas former quelqu'un, lui apprendre un métier en 24 heures. Néanmoins, si l'on sait que des pénuries de main-d'œuvre s'annoncent dans 20 ans, nous pouvons faire ce que vous proposez, à savoir remettre les jeunes sur la voie des métiers et changer le discours que nous avons tenu pendant si longtemps et qui transmet l'idée, comme vous l'avez dit, que les métiers sont des carrières que l'on entreprend faute de mieux. Au lieu de cela, nous pourrions dire: « Vous savez-quoi? Les gens gagnent très bien leur vie dans ce type de carrières. » Ce sont des boulots qui ont fait vivre la famille.

L'enjeu réside dans les investissements pour la formation et le soutien à la formation. Je crois qu'il réside aussi, à court terme, dans la mobilité de la main-d'œuvre. Vous avez approuvé certaines recommandations du rapport de 2008. Peut-être pourriez-vous dire au comité quelles sont vos recommandations prioritaires. Si vous deviez choisir cinq aspects sur lesquels le gouvernement fédéral investirait pour aider votre industrie, quels seraient-ils par ordre de priorité?

**M. Michael Atkinson:** Tout d'abord, il y a la réforme de l'immigration, et je crois que des avancées ont été faites sur ce point. Il est évident que, malgré tous nos efforts envers la main-d'œuvre canadienne, nous aurons besoin de travailleurs formés à l'étranger — ne serait-ce que pour assumer un rôle de compagnon chargé de former nos apprentis locaux. Il ne faut pas perdre cela de vue.

Vous avez adopté quelques bonnes mesures dans le domaine de l'apprentissage et de la promotion de l'apprentissage, mais je pense que l'on pourrait faire davantage à cet égard.

Il y a aussi la capacité de formation. Jusqu'à très récemment, cela faisait 40 ou 50 ans que nombre de nos collègues n'avaient pas été modernisés. Je ne veux pas le montrer du doigt, car c'est un excellent collège, mais il y avait trois ans d'attente pour entrer en formation de charpentier au Collège Red River de Winnipeg, parce qu'il n'y avait pas de place et qu'il n'y avait pas d'infrastructures modernes; il fallait que cela soit fait.

Des programmes comme le Programme d'infrastructure du savoir, qui a été conduit comme un programme de stimulation, devraient faire partir de la batterie de programmes réguliers pour encourager et développer la capacité de formation. Il n'y a rien de pire que d'encourager des jeunes, d'encourager des personnes déplacées, des femmes, des Autochtones à entrer dans l'industrie du bâtiment et, lorsque ceux-ci frappent à la porte pour être formés, de leur dire: « Nous sommes désolés, revenez dans trois ans. »

**Le président:** Comme la sonnerie retentit, nous allons peut-être terminer sur l'intervention de M. Thorson.

**M. Shaun Thorson:** Je sais que j'ai l'air de radoter, mais je crois que les jeunes doivent savoir très tôt quelles sont les possibilités qui s'offrent à eux. Cela contribuerait à résoudre le problème. Il faut que ces jeunes sachent dès l'école secondaire, voire à l'école intermédiaire, que ces carrières existent, qu'elles sont valables et qu'elles contribuent à l'économie canadienne. Il faut qu'ils aient conscience qu'ils peuvent réussir leur vie au Canada en travaillant dans ces secteurs. Cela résoudrait en partie le problème.

**Le président:** Merci beaucoup pour votre exposé. Nous avons dû écourter la séance, merci de votre compréhension.

Merci beaucoup.

La séance est levée.

---







**POSTE  MAIL**

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

**Poste-lettre**

**Lettermail**

**1782711  
Ottawa**

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

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

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

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

---

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

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

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

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

---

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

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