



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

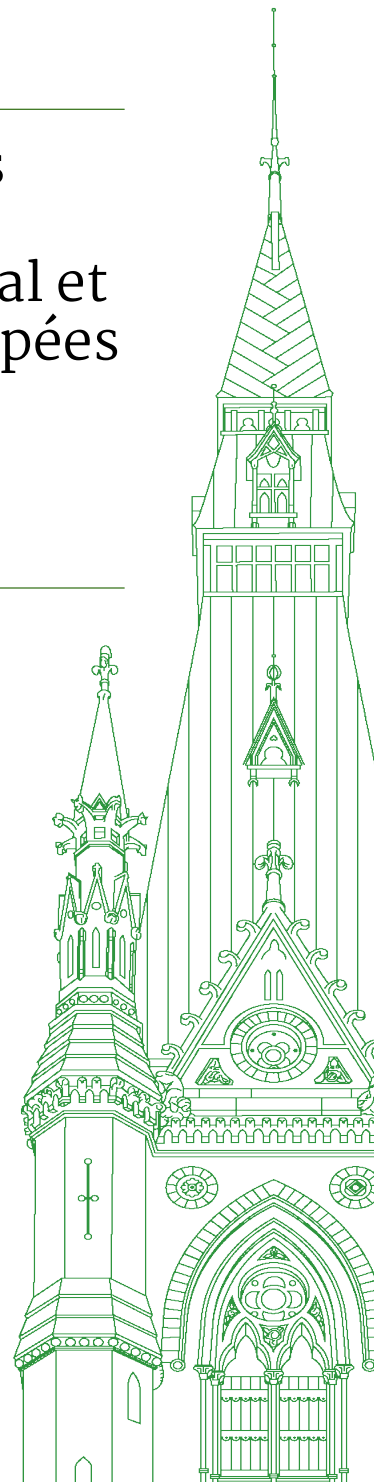
45^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

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

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 047

Le mardi 6 octobre 2026



Président : Robert Morrissey

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

Le mardi 6 octobre 2026

• (1100)

[Traduction]

Le président (Robert Morrissey (Egmont, Lib.)): Bonjour, mesdames et messieurs les membres du Comité.

Bienvenue à la 47^e réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Conformément à l'ordre de renvoi reçu le mercredi 23 septembre 2026, le Comité se réunit pour examiner le projet de loi C-266, Loi concernant l'élaboration d'un cadre national concernant les métiers spécialisés et la mobilité de la main-d'oeuvre.

La réunion d'aujourd'hui se déroule sous forme hybride, conformément à l'ordre permanent. Les participants peuvent y prendre part virtuellement ou en personne dans la salle.

Je passerai en revue quelques points avant que nous commençons.

À l'intention des participants: vous avez le droit de prendre part à la réunion d'aujourd'hui dans la langue officielle de votre choix. Si vous vous trouvez dans la salle, veuillez sélectionner le canal de la langue dans laquelle vous souhaitez participer. Si vous participez virtuellement, veuillez cliquer sur l'icône représentant un globe au bas de votre Surface et sélectionner la langue de votre choix. Veuillez attirer mon attention en cas d'interruption des services d'interprétation. Nous ferons une pause, le temps de régler le problème.

De plus, pour ceux qui sont dans la salle, assurez-vous que vos appareils sont en mode silencieux. Veuillez vous abstenir de tapoter sur la perche de micro devant vous. C'est pour protéger les interprètes.

Veuillez poser toutes vos questions par mon intermédiaire, en tant que président. Attendez que je vous donne nommément la parole avant de parler.

Nous avons deux groupes de témoins aujourd'hui. Le premier commence sous peu avec deux témoins, puis nous passerons au second.

Je vois que Mme Falk lève la main avant que je passe à la présentation des témoins.

Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster—Meadow Lake, PCC): Je vous remercie, monsieur le président.

Il s'agit d'une petite question d'ordre administratif. Est-il possible de demander au greffier de fournir aux membres du Comité une version à jour du calendrier de travail provisoire comprenant les modifications apportées aux dernières réunions? Je ne crois pas que nous en ayons reçu une. Ce serait très utile.

Le président: Merci, madame Falk.

Nous en avons déjà discuté, et nous allons répondre à cette demande.

Aujourd'hui, nous entendons des témoins au sujet du projet de loi C-266.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à nos témoins du premier groupe. Nous accueillons Sean Strickland, directeur exécutif des Syndicats des métiers de la construction du Canada. Nous accueillons également Martin Luymes, vice-président des Relations avec le gouvernement et les parties prenantes de l'Institut canadien du chauffage, de la climatisation et de la réfrigération.

Chaque témoin dispose d'un maximum de cinq minutes pour sa déclaration préliminaire. Veuillez parler lentement afin de faciliter le travail des interprètes.

Nous commencerons par vous, monsieur Strickland. Vous disposez donc de cinq minutes au plus.

Sean Strickland (directeur exécutif, Syndicats des métiers de la construction du Canada): Je vous remercie, monsieur le président.

Je remercie le Comité de m'avoir invité à comparaître devant lui aujourd'hui.

Comme l'a mentionné le président, je m'appelle Sean Strickland. Je suis directeur exécutif des Syndicats des métiers de la construction du Canada. Nous sommes le porte-parole national de plus de 500 000 travailleurs des métiers spécialisés de l'ensemble du Canada. Nos 14 syndicats affiliés représentent des travailleurs de plus de 60 métiers et professions.

Tout d'abord, les Syndicats des métiers de la construction du Canada, les SMCC, soutiennent pleinement l'objectif d'amélioration de la mobilité de la main-d'œuvre. Il est important pour nos membres et pour l'avenir de l'économie canadienne de faire en sorte qu'il soit plus facile pour les travailleurs des métiers spécialisés d'aller là où se trouve le travail. Nous travaillons sur cette question depuis des années. Nous devons continuer de former les travailleurs dans les collectivités où ils vivent et où les travaux se font, mais la mobilité fait partie intégrante du fonctionnement de l'industrie. Nos membres se déplacent souvent loin de chez eux pour suivre de grands projets et aller travailler.

Le problème, c'est que les travailleurs sont soumis à des règles différentes lorsqu'ils passent d'une province à une autre. Le projet de loi C-266 offre une occasion de remédier en partie à cette situation et de corriger des aspects importants, même en ce qui concerne les métiers Sceau rouge. Le système du Sceau rouge est essentiel et devrait être renforcé. Cependant, il existe encore des cas où un métier reconnu dans une province ne l'est pas de la même façon dans une autre, et tous les métiers spécialisés ne sont pas considérés comme des métiers Sceau rouge. Ce système peut et doit être amélioré et modernisé, mais il ne doit pas être remanié en profondeur. En général, il fonctionne bien. Toute amélioration doit le renforcer, et non l'affaiblir.

Une approche nationale doit prendre en compte l'ensemble des métiers spécialisés. Les provinces ne s'entendent même pas toutes sur le fait qu'un métier soit à accréditation obligatoire — c'est-à-dire sur la nécessité d'un permis pour l'exercer. Nous devons comprendre et répertorier ces différences afin que les travailleurs qualifiés ne se heurtent pas à des obstacles inutiles lorsqu'ils se déplacent.

Nous devons également veiller à ce que la sécurité soit assurée. Lorsque nous parlons d'harmonisation des normes de sécurité, nous devrions viser à un nivellement par le haut, et non par le bas. Nous pouvons cesser d'obliger les travailleurs à répéter la même formation en matière de sécurité simplement parce qu'ils traversent des frontières provinciales, tout en veillant à toujours adopter les normes de sécurité les plus élevées. C'est bon pour l'industrie, bon pour l'économie et bon pour les travailleurs.

La numérisation nationale est un autre moyen de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre — là encore, à condition de bien s'y prendre. Les titres de compétences numériques et d'autres outils peuvent grandement faciliter la tâche des travailleurs qui doivent prouver leurs qualifications et se déplacer rapidement, mais la protection de la vie privée et la sécurité doivent être intégrées dans ce processus dès le départ.

Enfin, ce projet de loi soulève une question plus importante. L'article 3 prévoit « au moins neuf mois » de consultations. Nous sommes d'avis que ces consultations devraient être continues. Elles comprennent les syndicats et visent à établir des équivalences entre les titres de compétences provinciaux, à réduire les doublons et à favoriser une collaboration continue. Tout cela est très positif et devrait aller de l'avant.

Le dépôt d'un cadre comme celui-ci ne met pas fin au problème de la planification de la main-d'œuvre. C'est pourquoi les SMCC proposent de créer un comité de coordination de l'offre de main-d'œuvre, afin que nous puissions comprendre à la fois la demande et l'offre de main-d'œuvre dès le départ, avant même que les travaux ne commencent. Combien de travailleurs, dans quels métiers et à quel moment: voilà les questions auxquelles le Canada doit répondre alors que nous construisons ces projets industriels et d'infrastructure à grande échelle. Ce comité pourrait examiner les échéanciers des projets, la demande de main-d'œuvre par métier, la capacité d'apprentissage, la mobilité des travailleurs et la disponibilité de main-d'œuvre dans tout le pays. Il pourrait jumeler en temps réel les travailleurs de régions à fort taux de chômage avec des régions où la demande de main-d'œuvre est excédentaire. Il pourrait également nous aider à comprendre où nous devons renforcer les capacités locales de formation et d'apprentissage, et où les travailleurs pourraient devoir aller pour répondre à la demande.

Cette initiative doit être menée par les syndicats, car ils sont les plus proches de la main-d'œuvre. Nous savons ce qui se passe sur les chantiers, où des travailleurs sont disponibles, où il y a des pénuries et où il existe des capacités de formation.

Il ne s'agit pas seulement de former plus de personnes. Il s'agit de savoir ce dont le Canada aura besoin, de former les bonnes personnes dans les bons métiers au bon moment et de faire en sorte qu'elles puissent aller là où se trouve le travail. L'optimisation des emplois pour les travailleurs canadiens des métiers spécialisés est le principal objectif. C'est ainsi que nous bâtissons une main-d'œuvre qualifiée capable de répondre aux besoins du Canada. Nos membres ont prouvé que nous pouvons réaliser les projets dont le Canada a besoin, où qu'ils se trouvent. Nous sommes prêts à travailler ensemble pour construire l'avenir.

Merci, monsieur le président. Je répondrai avec plaisir aux questions du Comité.

● (1105)

Le président: Merci, monsieur Strickland.

Nous passons maintenant à M. Luymes, qui dispose au maximum de cinq minutes.

Martin Luymes (vice-président, Relations avec le gouvernement et les parties prenantes, Institut canadien du chauffage, de la climatisation et de la réfrigération): Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité, bonjour et merci de me donner l'occasion de m'exprimer au sujet du projet de loi C-266.

Je m'appelle Martin Luymes. Je suis vice-président des Relations avec le gouvernement et les parties prenantes à l'Institut canadien du chauffage, de la climatisation et de la réfrigération, l'ICCCR.

L'ICCCR appuie l'objectif visant à faire en sorte qu'il soit plus facile pour les gens de métier qualifiés de travailler partout au Canada. Nous croyons que ce cadre peut aider à l'atteindre, à condition qu'il établisse un lien entre la mobilité et le développement de la main-d'œuvre, qu'il préserve la confiance dans les qualifications professionnelles et qu'il respecte les responsabilités provinciales et territoriales.

L'ICCCR, qui a été fondée en 1968, est une association nationale sans but lucratif qui représente plus de 1 150 fabricants, grossistes et entrepreneurs du secteur du chauffage, de la ventilation, de la climatisation et de la réfrigération. Nos membres emploient collectivement plus de 50 000 personnes. L'ICCCR offre également des formations et des conseils sur les codes, les normes et les pratiques exemplaires du secteur. Cependant, nos formations sont considérées comme complémentaires à la formation et à l'apprentissage dans les différents métiers.

Nos membres entrepreneurs embauchent et forment des apprentis. Ils installent et entretiennent les systèmes de chauffage résidentiel, de climatisation des lieux de travail, de ventilation des bâtiments et de conservation des aliments au frais. Leur travail est essentiel à la santé publique, au confort et à l'activité économique. Notre intérêt pour le projet de loi est donc très concret. Le Canada a besoin d'un nombre suffisant de personnes qualifiées pour fournir ces services dans toutes les régions. La construction résidentielle, les améliorations en matière d'efficacité énergétique et l'adoption des thermopompes dépendent toutes de cette capacité. Un cadre national devrait aider un travailleur qualifié à trouver des occasions d'emploi au-delà des frontières provinciales, aider les employeurs à répondre à la demande et donner aux consommateurs l'assurance que la personne qui fait le travail possède les compétences nécessaires pour le faire de manière sécuritaire et compétente.

Voici ce que nous demandons.

Premièrement, la mobilité de la main-d'œuvre, entre autres, est importante pour garantir une offre suffisante de travailleurs qualifiés dans tout le pays. La demande en ce qui concerne les services offerts par nos membres varie selon les régions et les saisons. L'activité de construction, les programmes de rénovation et les fluctuations de la demande de chauffage et de climatisation peuvent exercer des pressions sur un marché, alors qu'une capacité excédentaire est peut-être disponible ailleurs.

Nous saluons les propositions du projet de loi visant à établir des équivalences entre les titres de compétences et à réduire les doublons. L'établissement de ces équivalences devrait préciser les tâches pour lesquelles les travailleurs sont qualifiés. Des titres de métier semblables ne correspondent pas nécessairement à des champs d'exercice identiques, et des titres différents ne signifient pas forcément des compétences différentes.

Par ailleurs, la mobilité des travailleurs dans tout le pays ne peut, à elle seule, augmenter le nombre total de personnes qualifiées. Une stratégie nationale doit également renforcer les filières d'apprentissage locales et aider les travailleurs expérimentés à mettre à jour leurs compétences. Autrement, la mobilité risque simplement de transférer une pénurie d'une collectivité à une autre.

Cela m'amène à notre deuxième point: la reconnaissance des titres de compétences doit s'accompagner des investissements nécessaires dans la formation. Dans son mémoire prébudgétaire fédéral de mai 2026, l'ICCCR demandait un soutien accru aux apprentis et aux employeurs dans les métiers à accréditation obligatoire du secteur du chauffage, de la ventilation, de la climatisation et de la réfrigération résidentiels, ou CVC-R. Nous demandions également un soutien pour mettre sur pied une formation appropriée et uniforme d'une province à l'autre dans les métiers du CVC résidentiel, afin de certifier 5 000 travailleurs d'ici 2035.

Dans notre lettre à la ministre Hajdu, nous soulevions une préoccupation particulière au sujet de la restriction du nouveau soutien au revenu des apprentis aux métiers Sceau rouge. Le métier de mécanicien en systèmes de climatisation résidentiels de l'Ontario, connu sous le code 313D, illustre ce sujet de préoccupation. Il s'agit d'un métier à accréditation obligatoire avec des exigences en matière de formation et de certification, mais il n'est pas encore reconnu comme métier Sceau rouge. Nous estimons que les apprentis dans des métiers à accréditation obligatoire et très demandés devraient avoir accès à un soutien pendant leur formation technique obligatoire. Le statut « Sceau rouge » ne devrait pas être le seul cri-

tère permettant de déterminer si leur formation mérite un soutien fédéral.

Nous encourageons une approche collaborative réunissant les employeurs, les syndicats, les collèges, les organismes de réglementation et les gouvernements. Le cadre devrait s'appuyer sur des données probantes pour évaluer des parcours de formation prometteurs et maintenir les compétences nécessaires à un travail sécuritaire et efficace.

Troisièmement, la mobilité de la main-d'œuvre doit s'accompagner d'une application plus rigoureuse des exigences provinciales en matière de formation et de certification des métiers. La transférabilité des titres de compétences dépend de la confiance dans la reconnaissance de ces titres. Les travailleurs, les employeurs et les consommateurs doivent savoir que les qualifications ont une valeur et que les règles régissant les métiers à accréditation obligatoire sont appliquées de manière uniforme.

Quatrièmement, le cadre doit être réaliste en ce qui concerne les compétences fédérales. L'éducation et la réglementation des métiers relèvent principalement des provinces. De plus, les gouvernements territoriaux gèrent leurs propres systèmes de formation et de certification. Les décisions concernant la certification obligatoire, les exigences en matière d'apprentissage, les champs d'exercice et l'application de la loi relèvent généralement de ces gouvernements et de leurs organismes de réglementation.

• (1110)

Le projet de loi C-266 prévoit que les ministres fédéraux élaborent un cadre, consultent les intervenants et fassent rapport au Parlement. Il ne remplacera pas en soi les lois provinciales sur les métiers, ne délivrera pas de permis provinciaux et n'obligera pas toutes les provinces à adopter des exigences identiques. Nous appuyons la reconnaissance, dans le projet de loi, de la compétence provinciale et territoriale. L'harmonisation nécessiterait une coopération et, au besoin, des modifications apportées par les gouvernements et les organismes de réglementation responsables de ces exigences.

En conclusion, monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité, l'ICCCR se réjouit de l'occasion que représente ce projet de loi. Nous vous demandons de préserver la large couverture des métiers spécialisés, y compris ceux qui n'ont pas la désignation « Sceau rouge »; de lier la mobilité à une formation accessible et à un soutien à l'apprentissage; d'encourager une application crédible des lois provinciales; et d'établir un plan de mise en œuvre pratique qui respecte les différentes compétences et mesure les résultats.

Les travailleurs qualifiés devraient pouvoir utiliser leurs compétences là où on en a besoin. Les employeurs devraient avoir confiance dans les qualifications sur lesquelles ils s'appuient. Les Canadiens devraient pouvoir faire confiance aux personnes qui installent et entretiennent les systèmes essentiels de chauffage, de climatisation et de réfrigération. L'ICCCR serait ravie de pouvoir faire profiter de l'expérience de son secteur et de ses compétences en matière de formation dans l'élaboration de ce cadre.

Merci. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

• (1115)

Le président: Merci, monsieur Luymes.

Nous allons entamer la première série de questions, chaque membre disposant de six minutes. La parole est à M. Reynolds.

Colin Reynolds (Elmwood—Transcona, PCC): Merci, monsieur le président. Je suis heureux de vous revoir.

Le président: Moi aussi. Je suis ravi de vous revoir au Comité.

Colin Reynolds: Je remercie les témoins de leur présence aujourd'hui.

Ce sujet est très important pour moi. Je suis électricien certifié Sceau rouge depuis 20 ans, et je suis membre de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité depuis 20 ans. Ayant moi-même suivi le programme d'apprentissage, je peux dire que c'est un sujet qui me tient vraiment à cœur. La mobilité des gens de métier est très importante pour ce pays.

Je pense notamment que la mobilité des apprentis constitue un enjeu majeur. Les apprentis sont inscrits dans leurs provinces respectives et suivent leur formation dans cette même province. Par exemple, un apprenti qui travaille et est inscrit au Manitoba ne peut pas travailler en Saskatchewan ou en Ontario, et je pense que c'est un obstacle de taille.

Ma première question s'adresse à vous, monsieur Strickland. Quels sont actuellement les autres obstacles auxquels se heurtent les gens de métier qui veulent passer d'une province à l'autre?

Sean Strickland: Monsieur Reynolds, vous avez soulevé un point important au sujet de l'apprentissage, de la mobilité et de la reconnaissance des apprentis d'une province à l'autre. Dans le programme de formation à votre métier, il faut avoir accumulé environ 9 000 heures pour devenir électricien certifié en Ontario. Pour devenir électricien autorisé en Alberta, il faut 6 200 heures. Je crois que vous me disiez avant la réunion qu'il fallait 7 100 heures au...

Colin Reynolds: C'est 7 200 au Manitoba.

Sean Strickland: C'est 7 200 heures au Manitoba. Les exigences varient donc selon les métiers, même en ce qui concerne l'apprentissage. Même en ce qui concerne la reconnaissance du permis, il existe des variations d'une province à l'autre.

L'autre obstacle majeur, que j'ai mentionné dans mes observations préliminaires, concerne l'harmonisation des normes de sécurité. En Ontario, il est possible d'obtenir un certificat attestant de la formation au travail en hauteur, par exemple, mais si on va travailler en Alberta, ce certificat n'est pas reconnu. Il faut retourner en classe pour suivre de nouveau ce qui est essentiellement le même cours, car on estime que l'organisme compétent dans cette province est différent de celui de la province d'où l'on vient.

Il existe de nombreux obstacles en matière d'harmonisation des normes de sécurité, et des travaux sont en cours à cet égard. Leurs calendriers doivent être plus serrés dans certains des domaines où il est possible d'harmoniser les normes de sécurité. Bien sûr, tout cela relève de la compétence provinciale. Le gouvernement fédéral peut aider les provinces à aller dans la bonne direction.

Le moment est propice. Je ne vois pas de meilleur moment pour régler certaines de ces questions.

Colin Reynolds: Merci.

Je vous pose la même question, monsieur Luymes. Quels obstacles voyez-vous dans votre secteur? Je suis certain qu'ils sont semblables à ceux du secteur de l'électricité, mais si vous pouviez nous en parler, je vous en serais reconnaissant.

Martin Luymes: Dans notre secteur, nos membres emploient différents gens de métier, dont des électriciens, mais surtout des techniciens en réfrigération, des mécaniciens, des techniciens gaziers, des plombiers, des ouvriers spécialisés en tôles et d'autres encore. Comme l'a dit M. Strickland, les exigences varient d'une province à l'autre.

Nous avons également le problème d'une réglementation des permis très différente dans certaines provinces. Ainsi, le technicien gazier est considéré comme un métier dans certaines provinces et fait l'objet d'un permis, ce qui n'est pas le cas dans d'autres. En Ontario, il n'est même pas réglementé par le même organisme; il relève de l'organisme de réglementation de la sécurité des combustibles, la TSSA, ce qui pose des problèmes, s'il n'y a pas de programme d'apprentissage prévu dans ce domaine. Il est donc difficile d'harmoniser ce programme avec d'autres ailleurs dans le pays où il pourrait être désigné comme un métier Sceau rouge. C'est un simple exemple.

Nous faisons face à une difficulté particulière dans notre secteur, dans le domaine résidentiel, avec la présence de politiques ou de programmes de décarbonation — d'électrification, si vous préférez. Nous assistons à une évolution technologique et les compétences doivent donc évoluer. Le problème, c'est que la réglementation du secteur résidentiel varie considérablement d'une province à l'autre. Une harmonisation est nécessaire en la matière pour permettre à nos membres et à nos techniciens de s'adapter à l'évolution des besoins du marché de manière uniforme dans tout le pays.

• (1120)

Colin Reynolds: Merci.

Étant donné que tellement de ces enjeux relèvent des provinces, voyez-vous dans ce projet de loi des dispositions susceptibles d'inciter les provinces à coopérer ou à collaborer entre elles, ou à l'échelle nationale, afin de parvenir à une situation où les gens pourront passer d'une province à l'autre?

Sean Strickland: C'est une question fondamentale pour la Confédération, me semble-t-il, monsieur Reynolds. Il s'agit de les persuader.

Comme je l'ai dit, le moment est propice. Nous voyons plus de coopération entre les provinces et le gouvernement fédéral dans différents domaines actuellement à cause de la menace qui pèse sur notre souveraineté économique. Il y a donc une occasion d'examiner certaines de ces questions.

De mon point de vue, comme la réglementation des métiers est provinciale, il sera très difficile pour le gouvernement fédéral d'essayer de s'en mêler, mais l'harmonisation des normes de sécurité, par exemple, est plus à sa portée. Peut-être que des mesures peuvent être prises en ce qui concerne la désignation Sceau rouge. Comme M. Luymes l'a laissé entendre, tous les métiers ne sont pas reconnus comme métiers Sceau rouge. Un poseur de cloisons sèches, par exemple, n'exerce pas un métier Sceau rouge. Le métier de maçon-cimentier n'est pas non plus un métier Sceau rouge. Il est possible de prendre en marge des mesures qu'il ne sera pas très difficile de convaincre de mettre en œuvre et qui nous aideront à aller dans la bonne direction.

Selon moi, l'harmonisation des normes de sécurité est un objectif que tout le monde peut appuyer parce que, si nous parvenons, par cet effort d'harmonisation, à renforcer les normes et à améliorer la sécurité de tous les travailleurs au Canada, qui pourrait s'y opposer?

Le président: Merci, monsieur Reynolds.

[Français]

Monsieur Villeneuve, vous avez la parole pour six minutes.

Louis Villeneuve (Brome—Missisquoi, Lib.): Merci, monsieur le président.

Bonjour, messieurs, et bienvenue.

Je vais m'adresser tout d'abord à M. Strickland.

Lors de son témoignage devant le Comité, le parrain du projet de loi a précisé certaines lacunes que celui-ci vise à combler en ce qui concerne, entre autres, la gouvernance et la mise en œuvre des normes dans les métiers spécialisés.

Quelles lacunes avez-vous constatées dans la gouvernance et la mise en œuvre des normes?

[Traduction]

Sean Strickland: Les lacunes sont semblables à celles dont nous parlions avec M. Reynolds. En ce qui concerne le système des métiers Sceau rouge, par exemple, tous les métiers ne sont pas reconnus comme étant des métiers Sceau rouge. Certains le sont dans certaines provinces, mais pas dans d'autres.

Il existe des différences entre les métiers à accréditation obligatoire ou facultative. Il faut détenir un permis pour exercer un métier à accréditation obligatoire, et toutes les provinces ne reconnaissent pas les exigences en matière de permis. Il se peut qu'il ne soit pas nécessaire d'avoir un permis pour exercer un métier dans une province, mais qu'il en faille un pour l'exercer dans une autre. Il existe une multitude d'exemples — électricien en bâtiment, monteur de structures en acier, feronnier d'art, feronnier, charpentier — où des règlements différents déterminent si un travailleur qui se rend sur un chantier doit détenir un permis pour travailler, alors que dans une autre province, il n'en aura pas besoin.

La sécurité s'en ressent. Par exemple, la Colombie-Britannique a déréglementé l'ensemble du secteur. Le gouvernement de cette province essaie maintenant de le réglementer de nouveau, mais on n'avait même pas besoin d'un permis pour y manoeuvrer un pont roulant, alors qu'en Ontario et dans la plupart des autres provinces du Canada, il en faut un.

Ce sont des exemples flagrants, et il en existe d'autres, moins évidents en ce qui concerne la reconnaissance obligatoire ou facultative. Pour ce qui est de l'harmonisation des normes de sécurité, le fossé est immense entre les provinces. La désignation Sceau rouge comprend des volets obligatoires et facultatifs, et il y en a probablement quelques autres. Dresser un inventaire de ces différences — ce dont parle le projet de loi — constituerait un très bon point de départ pour avoir un tableau complet de la situation et commencer à s'attaquer au problème.

[Français]

Louis Villeneuve: Merci beaucoup.

Dans le même ordre d'idées, selon vous, dans quelle mesure le projet de loi permettrait-il de combler ces lacunes dans la gouvernance et la mise en œuvre des normes?

[Traduction]

Sean Strickland: C'est ce que prévoit le projet de loi: dresser la liste de tous les métiers spécialisés, établir les équivalences entre les titres de compétences et cerner les obstacles. En rassemblant

tout cela, en organisant les consultations et en mettant le tout sur la table... C'est une approche exhaustive. Si nous ne parlions que des métiers de la construction, il en existe une soixantaine, selon moi. Or, il existe des centaines de métiers au Canada. Je ne sais pas dans quelle mesure le projet de loi est limité dans sa portée, mais en commençant par établir ces équivalences, il sera possible de repérer certains des éléments auxquels M. Villeneuve faisait allusion en ce qui concerne l'accréditation obligatoire ou facultative.

Pourquoi une province juge-t-elle important que vous déteniez un permis? Vous devez réussir un examen. Vous devez détenir un permis pour être installateur de systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation. Il faut réussir un examen, mais dans une autre province, ce n'est pas nécessaire. Cela n'a aucun sens. Posons donc la question. Faisons la lumière sur ce point et essayons de trouver une solution.

• (1125)

[Français]

Louis Villeneuve: Merci pour votre réponse.

Monsieur Luymes, depuis son arrivée au pouvoir, notre gouvernement s'est concentré sur la croissance de l'économie canadienne. Selon vous, quelles répercussions économiques positives l'élimination des obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre dans les métiers spécialisés pourrait-elle avoir à l'échelle nationale?

[Traduction]

Martin Luymes: En ce qui concerne la croissance économique, c'est un obstacle. Le manque d'harmonisation est un obstacle à la croissance, car il empêche les travailleurs d'exercer leur métier là où ils seraient les plus productifs, comme je l'ai indiqué dans ma déclaration préliminaire.

Dans notre secteur, nous voyons une formidable occasion liée à l'électrification. Je l'ai déjà mentionné. Si un obstacle empêche de progresser dans le passage des logements et des bâtiments canadiens de l'utilisation de combustibles fossiles à des formes de chauffage électrifiées, c'est bien le manque de travailleurs compétents pour faire ce type de travail. Des progrès qui pourraient être porteurs de croissance pour l'industrie en sont freinés. Ce pourrait être bon pour les Canadiens pendant cette impulsion donnée à l'électrification et cela pourrait, évidemment, créer des emplois.

En ce qui concerne le manque d'harmonisation, comme l'a mentionné M. Strickland, je vais vous donner un exemple précis de lacune qui existait en Colombie-Britannique. Le gouvernement a décidé qu'il n'y avait pas suffisamment de travailleurs pour réaliser les travaux de CVC résidentiels sur les thermopompes électriques. Il a donc déréglementé le métier. Celui qui existait était celui de frigoriste, et très peu de personnes détenant ce permis travaillaient dans le secteur résidentiel. La solution retenue par le gouvernement a consisté à déréglementer tous les appareils en dessous d'une certaine taille, ce qui revenait à ne pas réglementer le secteur résidentiel.

À notre avis, ce n'est pas une bonne solution. Une meilleure solution consiste à examiner ce qui se passe dans d'autres provinces où des métiers ont été développés expressément pour répondre aux besoins de ce secteur. Les accréditations sont obligatoires. Ce ne sont pas des métiers Sceau rouge, mais ils sont disponibles. Ces exemples de certifications auraient pu être appliqués en Colombie-Britannique. C'est un exemple très concret de lacune qui existe aujourd'hui.

[Français]

Louis Villeneuve: Merci beaucoup pour votre réponse.

Je pense que mon temps de parole est terminé, monsieur le président. Merci.

Le président: Merci.

Madame Larouche, la parole est à vous pour six minutes.

Andréanne Larouche (Shefford, BQ): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie les deux témoins d'être présents aujourd'hui pour l'étude de ce projet de loi.

Au Bloc québécois, nous essayons de bien comprendre l'urgence et l'importance de ce projet de loi, puisque la question de la mobilité et de la formation de la main-d'œuvre relève exclusivement du Québec, donc des provinces. D'ailleurs, nous avons déjà, au Québec, notre propre modèle en la matière, et il fonctionne. C'est le Québec qui est responsable de la formation professionnelle, et nous nous efforçons de mettre de l'avant les métiers qui y sont reliés. De plus, la reconnaissance des compétences relève exclusivement du Québec en vertu de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail, qui a été conclue en 1997 par Lucien Bouchard et Jean Chrétien. Il y a aussi le chapitre 7 sur la mobilité de la main-d'œuvre de l'Accord de libre-échange canadien, qui prévoit des dispositions pour la reconnaissance des diplômes. Je pourrai y revenir.

Alors, quand on a entendu parler de ce projet de loi, lorsqu'on a présenté la Mise à jour économique du printemps de 2026 et le projet Une Équipe Canada forte, qui visait à former des travailleurs de métiers spécialisés, le Québec a réclamé un transfert sans condition des sommes annoncées. La Mise à jour économique prévoyait une somme de 2 milliards de dollars échelonnée sur cinq ans, à compter de 2026-2027, ainsi que 262 millions de dollars par année pour la suite.

Messieurs Luymes et Strickland, quelle est l'importance de ces transferts et de ces sommes pour former les travailleurs spécialisés?

À part la question de la loi et le transfert des sommes investies en formation, qu'est-ce que le fédéral peut faire de plus à cet égard?

• (1130)

[Traduction]

Sean Strickland: Dans le secteur de la construction syndiqué, nous disposons de 200 centres de formation dans l'ensemble du pays. Nous travaillons en partenariat avec nos entrepreneurs pour offrir cette formation. Nous avons accès au Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical. Nous investissons nos propres fonds. La formation est d'une importance cruciale pour la prospérité du secteur de la construction et de l'économie canadienne. Nous encourageons donc les gouvernements dans tout le pays à investir dans la formation des gens de métier et à y consacrer des ressources.

En ce qui concerne votre observation sur la reconnaissance des métiers au Québec, nous commençons à constater de réelles améliorations sur ce plan. Par exemple, au moins 100 gens de métier de Terre-Neuve travaillent actuellement au chantier naval Davie, ce qui s'est fait facilement en comparaison de ce qui se passait il y a plusieurs années lorsque l'on voulait faire venir des gens de métier au Québec.

J'insiste de nouveau sur cette notion d'harmonisation des normes sécurité. Je pense que c'est un sujet que le Québec et toutes les autres provinces pourraient examiner ensemble, afin d'améliorer la sécurité des travailleurs de la construction, en particulier au Québec, dont le bilan en matière de sécurité dans le secteur de la construction est parmi les pires du Canada.

Étant donné le travail remarquable accompli en matière d'investissement dans les métiers, de formation et de promotion des métiers, ainsi que le fonctionnement du système au Québec, je dirai comme vous que ce système présente de nombreux aspects positifs, mais l'harmonisation des normes de sécurité est un domaine qui reste, à mon sens, à améliorer pour les travailleurs du Québec.

Martin Luymes: Puis-je faire un commentaire?

On laisse entendre que le rôle principal dans ce domaine revient aux provinces, et nous en convenons sans réserve. Cependant, je dirai que le gouvernement fédéral a deux rôles importants à jouer. Premièrement, il peut trouver des financements dans des programmes comme « Bâtir un Canada fort ». Peut-être que la part du lion devrait aller aux provinces, mais peut-être qu'une partie du financement versé aux provinces pourrait être assortie de conditions, afin de trouver des moyens d'inciter les provinces à se réunir pour trouver des moyens d'harmoniser les pratiques entre les métiers. Les rôles que le gouvernement fédéral peut jouer, selon moi, consistent, d'une part, à apporter un financement en utilisant ses impôts, qui sont plus élevés que ceux des provinces, et, d'autre part, à réunir activement les provinces afin qu'elles exercent leur compétence dans ce domaine.

[Français]

Andréanne Larouche: Cependant, à la suite de la signature de l'entente de 1997 que j'ai mentionnée, des accords complémentaires ont été conclus, comme les ententes sur le développement du marché du travail, ou EDMT, qui s'adressent aux prestataires de l'assurance-emploi, et les ententes sur le développement de la main-d'œuvre, ou EDMO, qui ont été créées en 2017 pour soutenir un public plus large, y compris les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs indépendants et les personnes éloignées du marché du travail. Tout ça a été créé dans ce contexte-là.

Au Québec, ces transferts sont intégrés dans un modèle partenarial qui est structuré autour de la Commission des partenaires du marché du travail, qui associe patronat, syndicats, milieu de l'éducation et organismes communautaires pour orienter les priorités. Donc, nous voulons que les sommes du fédéral soient destinées à la main-d'œuvre et qu'elles soient confiées au Québec pour que ce dernier, et non Ottawa, choisisse ses programmes.

Que pensez-vous de ce modèle qui s'est créé au Québec, où tout le monde se parle: le milieu communautaire, le milieu syndical et les travailleurs indépendants?

[Traduction]

Sean Strickland: Le modèle en vigueur au Québec ne permet pas à nos centres de formation syndicaux de recevoir des paiements de transfert pour former les travailleurs. La formation est assurée par le réseau des cégeps. Cela nous complique la tâche. Si l'on souhaite plus de mobilité et une main-d'œuvre mieux formée, je pense que le Québec et la CCQ doivent trouver un moyen de rediriger ce financement vers les centres de formation syndicaux afin que nous puissions former nos membres.

Le président: Merci, madame Larouche.

Madame Kramp-Neuman, vous disposez de cinq minutes.

Shelby Kramp-Neuman (Hastings—Lennox and Addington—Tyendinaga, PCC): Merci, monsieur le président.

Je vais commencer par vous, monsieur Strickland.

J'aimerais aborder d'abord le programme Sceau rouge. Comme vous l'avez dit, et comme nous le savons tous, ce programme nécessite une collaboration entre Ottawa, les provinces, les territoires, les employeurs, les syndicats et les organismes de formation; mais en fin de compte, il doit combler les besoins des personnes qui exercent déjà un métier ou qui s'y lancent.

De votre point de vue, cette coordination fonctionne-t-elle? Selon vous, quel est le principal décalage entre les gouvernements et les acteurs qui forment et emploient les travailleurs qualifiés?

● (1135)

Sean Strickland: Je pense que nos membres et nos dirigeants syndicaux sont globalement très satisfaits du système des métiers Sceau rouge. Le Sceau rouge a été mis sur pied pour surmonter tous les défis dont nous parlons aujourd'hui, notamment les différences en fait d'heures d'apprentissage, de normes, etc., de sorte qu'il y ait qu'une norme nationale.

Les gens de métier ne deviennent pas tous des compagnons titulaires du Sceau rouge. L'obtention du Sceau rouge offre la mobilité nécessaire pour travailler dans différentes provinces, mais bon nombre d'entre eux se contentent d'obtenir leur permis ou leur certification volontaire et restent dans leur collectivité d'origine pour exercer leur métier.

Je pense que des aspects peuvent être améliorés concernant les examens et leur accessibilité afin de rendre l'examen du Sceau rouge plus convivial pour les travailleurs. Dans certaines administrations — en Ontario, par exemple —, pour l'obtention de la qualification et de l'accréditation du Sceau rouge, le gouvernement autorise l'apprenti à passer l'examen dans les locaux de son propre syndicat, tandis que d'autres ne le permettent pas. Dans quelques administrations, il faut se rendre dans un centre d'examen, un collège, et celui-ci n'est accessible qu'à des dates et des heures précises.

Des améliorations peuvent être apportées concernant l'accessibilité aux examens dans le cadre du programme du Sceau rouge, ce qui favoriserait la mobilité de la main-d'œuvre, mais dans l'ensemble, malgré les observations que j'ai formulées plus tôt et celles de M. Luymes, le système du Sceau rouge fonctionne plutôt bien. Il a besoin d'ajustements, pas d'une refonte complète.

Shelby Kramp-Neuman: Pour poursuivre sur ce sujet, on entend sans cesse — c'est en tout cas mon cas — que le Canada a besoin de plus de personnes formées et qualifiées, mais susciter de l'intérêt pour un métier et faciliter le parcours jusqu'à la certification sont deux choses différentes. Entre l'entrée dans le système du Sceau rouge et l'obtention ultime de la certification, qu'est-ce qui pousse des gens à abandonner? Quel fossé se creuse entre A et B?

Vous avez abordé quelques points tout à l'heure. Est-ce le manque de places en classe? Est-ce une pénurie d'employeurs prêts à offrir des heures de stage? Est-ce le coût lié à l'embauche d'un nouvel apprenti?

De plus, si le gouvernement fédéral pouvait prendre une seule mesure, que pourrait-il faire de façon réaliste pour aider à éliminer certains collets d'étranglement qui empêchent les gens de passer de A à Z?

Sean Strickland: C'est une question très vaste.

Je pense que le gouvernement fédéral tente d'y remédier au moyen du Service canadien de l'apprentissage. On s'apprête à relancer un programme offrant une aide de 10 000 \$ pour inciter les entrepreneurs à embaucher un apprenti de première année. Nous espérons étendre cette aide à 10 000 \$ pour un apprenti de deuxième année également.

Dans le secteur syndiqué, un apprenti est lié par contrat à une fiducie conjointe de formation en apprentissage. Il s'agit d'une approche multi-employeurs: ainsi, si vous êtes mis à pied par un employeur, vous rejoignez le bassin d'apprentis et un autre employeur pourrait vous embaucher. Cela contribue à notre taux de réussite — c'est-à-dire le fait d'amener un apprenti du début à la fin de sa formation — qui est beaucoup plus élevé que dans les secteurs non syndiqués ou relevant d'autres syndicats, grâce à notre formation, mais aussi à notre modèle. Si vous êtes un entrepreneur seul, vous devez embaucher cet apprenti, et c'est un risque que vous prenez, d'investir dans sa formation, car si vous venez à manquer de travail, vous devrez le mettre à pied.

Des différences entre les modèles produisent de meilleurs résultats dans le secteur syndiqué, mais des aspects peuvent être améliorés pour l'ensemble de l'industrie.

Shelby Kramp-Neuman: En ce qui concerne plus particulièrement le secteur du chauffage, de la ventilation et de la climatisation, monsieur Luymes, le gouvernement parle beaucoup de construire beaucoup plus de logements. Parallèlement, la technologie évolue face à la demande croissante de travaux de CVC.

Disposons-nous d'un nombre suffisant de travailleurs qualifiés issus du système de formation pour combler cette demande? Sinon, qu'est-ce qui empêche un entrepreneur en CVC d'une collectivité comme la mienne, Hastings—Lennox et Addington—Tyendinaga, d'embaucher et de former un apprenti de plus dans ce domaine particulier?

Martin Luymes: C'est une très bonne question.

Notre secteur se heurte à un obstacle vraiment important. Nos membres ne sont pas tous syndiqués. Beaucoup ne le sont pas. En fait, dans le secteur résidentiel en particulier, l'industrie est largement dominée par de petites entreprises familiales, des PME. Le nombre moyen d'employés d'un entrepreneur en CVC type dans le secteur résidentiel est de neuf, et la plupart des entreprises sont encore plus petites.

Nous avons constaté que les entrepreneurs non syndiqués ne bénéficient pas des programmes de recrutement offerts par les syndicats ni de la structure d'apprentissage qui existe dans ce milieu. Le défi réside dans le fait que, même si l'entrepreneur trouve un bon candidat ou qu'un candidat manifeste un intérêt pour devenir apprenti, le système n'est pas particulièrement adapté à ce processus, et nos membres entrepreneurs — les propriétaires de petites entreprises — maîtrisent mal le système d'apprentissage. Je dirais qu'il s'agit là d'un obstacle majeur.

● (1140)

Shelby Kramp-Neuman: Cela ne fonctionne pas à cause des coûts.

Merci.

Le président: Merci, madame Kramp-Neuman.

Monsieur Saini, à votre tour de prendre la parole pendant cinq minutes.

Gurbux Saini (Fleetwood—Port Kells, Lib.): Merci, monsieur Strickland et monsieur Luymes.

Ma question porte sur la situation actuelle avec les États-Unis. Selon le Fonds monétaire international, la suppression des barrières commerciales internes et l'amélioration de la mobilité de la main-d'œuvre au sein des provinces pourraient générer une croissance de 7 %, soit l'équivalent de 210 milliards de dollars, pour notre économie alors que nous sommes aux prises avec des droits de douane, ce qui équivaut à 9 % du total des droits de douane. J'aimerais connaître votre point de vue sur cette question.

Sean Strickland: Je ne conteste absolument pas ce chiffre. Nous avons reçu plusieurs rapports. Je suis certain que le groupe de Martin Luymes a effectué des analyses. Les entrepreneurs en mécanique ont également réalisé une analyse de l'harmonisation des normes de sécurité, de l'équivalence des qualifications professionnelles et du recyclage des travailleurs et en ont établi le coût pour les entrepreneurs travaillant sur de grands projets, qui s'élève à plusieurs centaines de milliers de dollars.

Cela a bel et bien une incidence financière. Cela coûte cher et cela nuit également à la productivité. Quand vous affectez un travailleur de la côte Est à la deuxième phase d'un projet de GNL et qu'il doit passer une semaine en classe pour reprendre des cours qu'il a déjà suivis à Terre-Neuve-et-Labrador, au Nouveau-Brunswick ou en Nouvelle-Écosse, cela représente un coût en temps, en argent et en perte de productivité.

Martin Luymes: J'ajouterais qu'il y a des coûts liés à la main-d'œuvre. Je suppose que ce chiffre inclut également les coûts liés au transfert de marchandises d'une province à l'autre.

Dans notre secteur, nous nous heurtons à d'importants obstacles en raison des différentes exigences provinciales en matière d'approbation et de certification des produits. C'est un autre sujet, mais cela contribue également au ralentissement de l'économie. Lorsque des produits provenant d'un autre pays doivent être certifiés individuellement dans chaque province, le processus devient redondant, et il n'y a vraiment aucune raison, aucune justification à cela. Nous plaçons énergiquement pour l'élimination de nombreux obstacles actuels qui s'appliquent aux produits, en plus de ceux qui concernent les travailleurs.

Gurbux Saini: Nous savons que nous devons augmenter rapidement l'offre de logements à l'échelle nationale. C'est une priorité fondamentale pour notre gouvernement. Pouvez-vous nous expliquer en quoi une harmonisation de la certification des métiers spécialisés permettrait de réduire les échéanciers de construction de nouvelles maisons au Canada?

Martin Luymes: En quoi cette situation freine-t-elle la croissance du secteur de la construction résidentielle? Est-ce là la question?

Gurbux Saini: C'est exact.

Martin Luymes: Eh bien, nous manquons de travailleurs. Nous avons pris connaissance d'un rapport réalisé par ConstrucForce Canada qui disait que, dans notre secteur, pour atteindre les objectifs en matière de croissance du logement et d'électrification des systèmes de chauffage, il faudrait — j'oublie le chiffre pour les travailleurs de la construction, mais dans notre secteur uniquement — quadrupler le nombre de mécaniciens frigoristes agréés d'ici 10 ans.

C'est un écart considérable, que le système d'apprentissage actuel ne peut pas combler, même dans le meilleur des cas.

Nous devons trouver des moyens de recycler les travailleurs actuels provenant d'autres secteurs. Cela constitue à lui seul un obstacle à la croissance. Surtout lorsque la croissance est également liée à des objectifs stratégiques comme l'électrification, cela pose un défi de taille.

Sean Strickland: Si je peux me permettre, M. Luymes cite correctement ce rapport, mais celui-ci reposait sur un scénario selon lequel nous construirions un million de logements en moins de 10 ans, ce que nous ne verrons pas.

L'idée selon laquelle les pénuries de main-d'œuvre dans les métiers, ou plus précisément dans les métiers spécialisés, sont permanentes n'est pas le problème. Le véritable problème, c'est l'optimisation de la main-d'œuvre. Les pénuries de main-d'œuvre ne touchent pas tous les métiers, dans toutes les régions et à tout moment. Notre confrère Reynolds sait que le taux de chômage est élevé dans sa propre section locale au Manitoba, mais ici, nous parlons de pénuries de main-d'œuvre qualifiée partout au pays alors que quelques centaines d'électriciens se cherchent du travail.

La question revêt une importance capitale pour la coordination des besoins en main-d'œuvre dans le secteur de la construction, surtout pour les grands projets industriels et d'infrastructure. Nous devons mettre sur pied un comité de coordination de l'offre de main-d'œuvre afin de déterminer combien de travailleurs qualifiés sont nécessaires, dans quels métiers, quand et où, pour quel type de travail, où ils se trouvent et comment nous allons les amener sur place. Nous ne disposons pas de ce genre d'analyse sophistiquée au Canada. ConstrucForce Canada fait du bon travail à un niveau très macroéconomique, en se fondant sur des scénarios et des hypothèses, mais pas en temps réel. Nous avons besoin d'une analyse de la main-d'œuvre axée sur les besoins du marché du travail en temps réel — une analyse fluide, ancrée sur le terrain et en temps réel. Je milite en ce sens depuis la création du Bureau des grands projets.

• (1145)

Le président: Merci, monsieur Saini.

[Français]

Madame Larouche, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Andréanne Larouche: Merci beaucoup, monsieur le président.

Cette réflexion, notamment sur le domaine de la construction, est intéressante et importante. À tout le moins, ce projet de loi nous amène à réfléchir sur la question de la main-d'œuvre, ce qui est positif et constructif.

Messieurs, j'aimerais entendre vos réactions à des choses que nous avons entendues lors des débats aux étapes de la première et de la deuxième lecture du projet de loi.

D'abord, on dit que les besoins du marché du travail varient d'une région à l'autre, ce qui est évident, et que l'harmonisation proposée dans le projet de loi n'entraînera pas nécessairement une amélioration de la situation pour tous.

Que répondez-vous à ceux qui disaient ça au sujet du projet de loi C-266?

[Traduction]

Sean Strickland: Merci beaucoup pour votre question, madame Larouche.

Ce projet de loi permet-il d'atteindre la perfection? Non. Est-il parfait? Non, mais marque-t-il le début du genre de discussion dont nous avons besoin au Canada au sujet de l'harmonisation des règles commerciales entre nos provinces? Compte tenu de la situation économique que nous vivons, des grands projets que nous voulons réaliser et des infrastructures que nous voulons construire, il nous mettra sur la bonne voie.

Notre système actuel est un obstacle; comment pouvons-nous donc trouver un terrain d'entente entre les gouvernements fédéral et provinciaux pour déterminer comment nous pouvons régler ce problème, afin de nous aider à relever le défi, à réaliser ces grands projets et à construire ces infrastructures? Je pense que c'est un bon début.

Cela ne va pas tout régler. Il faudra un soutien important de la part des provinces et veiller à respecter les compétences des provinces et de l'administration fédérale, mais j'estime que beaucoup d'éléments en marge de cette discussion doivent vraiment être mis en œuvre.

Je suis d'accord avec vous: il n'est peut-être pas parfait, mais c'est un pas dans la bonne direction, et c'est un grand pas.

Martin Luymes: Je partage cet avis. Il n'y a aucun mal à en discuter.

Je dirai simplement que nous sommes conscients que dans certaines provinces — pas au Québec, mais dans d'autres provinces —, on connaît mal, en général, ce qui se passe dans les autres provinces. En tant qu'association sectorielle, nous avons constaté que les rencontres organisées par le gouvernement fédéral et celles réunissant plusieurs provinces permettent de tirer des leçons et d'établir un dialogue qui n'aurait peut-être pas existé autrement.

On a tendance à croire que les provinces communiquent entre elles. Ce n'est pas le cas. Peut-être que le gouvernement fédéral pourrait jouer un rôle de facilitateur à cet égard.

Le président: Merci, madame Larouche.

Monsieur Genuis, vous disposez de cinq minutes.

Garnett Genuis (Sherwood Park—Fort Saskatchewan, PCC): Merci beaucoup.

C'est formidable de vous avoir tous les deux ici.

Nous estimons qu'il est très important de former les travailleurs canadiens aux emplois disponibles au Canada. L'un des axes que nous avons défendus pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre dans les métiers consiste à renforcer la sensibilisation et la formation préparatoire aux métiers dans les écoles primaires et secondaires.

J'aimerais que vous nous fassiez part des tendances que vous observez à cet égard. Où trouve-t-on de véritables exemples de réussite? Quels domaines nécessitent des améliorations pour ce qui est de faire découvrir aux gens, le plus tôt possible, les possibilités qui existent dans ce secteur?

Sean Strickland: Je serais ravi de répondre en premier.

Nous avons observé des résultats remarquables dans certaines provinces. Par exemple, en Ontario, le gouvernement de Doug Ford et les ministres du Travail et de la Formation ont fait un travail fantastique, depuis environ 10 ans, pour faire découvrir aux gens les carrières dans les métiers. Vous avez vu les publicités à la télévision, et une nouvelle série de publicités est actuellement diffusée. Je n'ai pas les statistiques sous les yeux, mais elles ont permis d'augmenter considérablement le nombre d'inscriptions d'apprentis en Ontario. L'intégration de ces initiatives au système d'enseignement secondaire et la présentation de certaines possibilités dans les métiers dès le primaire, comme c'était le cas il y a 50 ans, ont également grandement contribué à accroître l'intérêt pour les métiers.

Nous constatons d'autres progrès en Colombie-Britannique. La province met actuellement en place un système — malgré les élections — visant à rétablir la réglementation des métiers, et elle finance la formation dans des centres de formation syndicaux. L'Alberta finance la formation donnée dans des établissements de formation. Nous constatons que ces initiatives ont des répercussions très positives dans quelques provinces du pays, en encourageant davantage de personnes à s'engager dans les métiers dès leur plus jeune âge.

• (1150)

Garnett Genuis: J'ai une brève question complémentaire à ce sujet, puis nous entendrons M. Luymes.

Vos centres de formation syndicaux sont-ils en mesure de s'associer à des écoles secondaires pour attirer des élèves, ou la formation doit-elle se dérouler en dehors de ce cadre?

Sean Strickland: Tout à fait, nous disposons de nombreux centres de formation syndicaux. À l'époque où j'étais directeur des opérations pour un conseil local des métiers du bâtiment à Waterloo-Wellington, nous avons lancé un programme fantastique en collaboration avec des écoles secondaires afin de faire vivre à des jeunes le soudage et l'installation d'un échafaudage. Bon nombre de nos centres de formation le font régulièrement partout au pays.

Garnett Genuis: Excellent.

Voulez-vous rebondir là-dessus, monsieur Luymes?

Martin Luymes: Je rejoins ce qui vient d'être dit: il se passe beaucoup de choses très intéressantes à l'échelle provinciale. Nous avons vu différents gouvernements provinciaux s'engager à soutenir les métiers. Je dirais toutefois que cet engagement doit se concrétiser, non seulement en essayant d'attirer les jeunes vers l'industrie, mais aussi en finançant des places dans les programmes d'apprentissage, qui n'ont peut-être pas répondu aux attentes... Nous stimulons la demande, mais nous n'avons pas vraiment donné suite en créant les places nécessaires.

J'ajouterai simplement une brève observation. Dans notre secteur, comme je l'ai dit, nous attirons beaucoup de gens qui s'y intéressent, mais qui trouvent ensuite le système trop complexe. Ils s'en détournent. Ils se tournent vers les TI ou d'autres domaines, parce que le processus n'est pas assez simple et clair. Nous devons faire davantage pour les prendre par la main et les guider tout au long du processus.

Garnett Genuis: Il me reste une minute et demie. Je vais essayer d'aborder rapidement deux points.

Tout d'abord, seriez-vous favorable à ce que l'on fasse explicitement une mention de la mobilité des apprentis dans le projet de loi, de sorte à en faire davantage pour la mobilité des apprentis également?

Sean Strickland: Aux Syndicats des métiers de la construction du Canada, nous y serions favorables.

Martin Luymes: Oui, nous aussi.

Garnett Genuis: Parfait. D'après mes discussions avec des travailleurs des métiers et diverses organisations, j'ai l'impression que — pas toujours, mais dans bien des cas — les pénuries sont plus aiguës dans les métiers qui sont moins reconnus. S'il y a moins de codification ou de validation dans le cadre du programme Sceau rouge, ou d'autres façons, les risques de pénurie augmentent.

J'imagine que cela s'explique en partie par le fait que, si un métier est bien compris et reconnu, il est plus facile d'expliquer à ses proches, par exemple, pourquoi on choisit de l'exercer. S'il s'agit d'un métier moins reconnu ou moins bien compris sur le plan culturel, il est alors un peu plus difficile de recruter des gens pour l'exercer. Avez-vous aussi cette impression? J'aimerais beaucoup avoir votre avis sur cette observation un peu anecdotique que j'ai faite.

Sean Strickland: Il faut faire une nuance concernant la mobilité en apprentissage: tant que cette mobilité vise la norme la plus élevée, et non la norme la plus basse. C'est essentiel.

Vous avez raison. La plupart des gens, lorsqu'ils pensent aux métiers, pensent à quelques métiers précis — un menuisier, un plombier, un électricien — mais il en existe 57 autres. Nous faisons de notre mieux pour faire découvrir aux jeunes la diversité des possibilités professionnelles qui s'offrent à eux.

L'autre point, c'est que tout le monde n'est pas fait pour être ouvrier du bâtiment. C'est un travail extrêmement dur. Il faut se lever à 6 heures du matin et être sur le chantier à 7 heures. On travaille à la sueur de son front. Il faut se servir de sa tête, et on travaille à l'extérieur, qu'il fasse -20 °C ou 30 °C.

Le président: Merci, monsieur Genuis.

Madame Koutrakis, vous avez la parole pour cinq minutes.

Annie Koutrakis (Vimy, Lib.): Merci, monsieur le président, et merci à nos témoins d'être venus et de nous faire profiter de leurs connaissances.

C'était vraiment instructif d'entendre parler de cette expérience...

[Français]

Andréanne Larouche: J'invoque le Règlement.

Il n'y a pas d'interprétation.

[Traduction]

Annie Koutrakis: Vous m'entendez maintenant? Parfait.

Monsieur Strickland, vous avez éveillé ma curiosité lorsque vous avez fait mention, dans votre témoignage et dans votre réponse à la question d'un collègue tout à l'heure, de l'article 3 de ce projet de loi. Vous avez dit que la consultation devrait être continue.

Vous préconisez la création d'un comité de coordination de l'offre de main-d'œuvre. Pouvez-vous nous expliquer son fonctionnement éventuel et sa composition? Qui en ferait partie? Qui siègerait à un tel comité de coordination? Voyez-vous en quoi cela serait utile dans l'ensemble des provinces? Comment cela fonctionnerait-il?

• (1155)

Sean Strickland: Bien sûr.

En ce qui concerne la consultation, si l'on se fie simplement à la conversation que nous avons eue aujourd'hui, cela prendra plus de neuf mois. Il faudra une collaboration entre les autorités provinciales et fédérales. C'est pourquoi nous recommandons que la consultation ne soit pas soumise à un délai prescrit.

En ce qui concerne un comité de coordination de l'offre de main-d'œuvre, je peux vous expliquer comment fonctionne notre secteur syndiqué. Notre vice-président international chargé des électriciens pourrait envoyer un avis à toutes les sections locales à travers le Canada et saurait en moins d'une journée combien de travailleurs sont disponibles, combien sont sans emploi et combien sont au travail. Nous pourrions le faire pour l'ensemble de nos 14 syndicats différents. Nous pourrions transmettre ces données à un secrétariat qui aiderait à les mettre en adéquation avec les besoins du Bureau des grands projets.

Par exemple, on trouve actuellement des travailleurs sur le chantier de la deuxième phase du projet de GNL. Le chantier atteindra probablement son pic d'activité au deuxième trimestre de l'année prochaine. De combien de travailleurs qualifiés avez-vous besoin? De quels métiers avez-vous besoin au début des travaux? Où allez-vous trouver ces travailleurs? Nous allons les recruter principalement en Colombie-Britannique. Y a-t-il suffisamment de main-d'œuvre en Colombie-Britannique? Vous aurez besoin de menuisiers, de coffreurs, de manœuvres et de mécaniciens d'exploitation pour la première phase de ce projet. Quelle est actuellement la disponibilité de main-d'œuvre en Colombie-Britannique pour ce chantier d'envergure, de même que pour le pipeline?

Transmettez ces données au secrétariat. Mobilisez aussi le gouvernement, avec Statistique Canada et les spécialistes du marché du travail d'EDSC, afin que nous puissions disposer d'une analyse en temps réel de la main-d'œuvre disponible par l'intermédiaire de nos syndicats. Cela aiderait à mener à bien ces projets en respectant le calendrier et le budget, mais on ne le fait pas.

Annie Koutrakis: Si je comprends bien, nous avons besoin de données pour nous assurer que ce comité de coordination dispose en temps réel des renseignements dont il a besoin.

Sean Strickland: Oui.

Annie Koutrakis: Cela nécessite l'adhésion de toutes les administrations.

Quand j'étais secrétaire parlementaire du ministre des Transports, pendant la pandémie de la COVID-19, nous avons rencontré de nombreux défis liés aux chaînes d'approvisionnement. À l'époque, il m'est apparu clairement que de nombreuses entreprises ou industries n'aimaient pas fournir leurs données. Je me l'explique mal. C'est peut-être une question de concurrence.

Selon vous, l'obtention de ces données constituerait-elle un défi si nous envisagions de mettre sur pied un tel comité de coordination? Il est important de pouvoir mesurer le succès.

Sean Strickland: Oui...

Annie Koutrakis: Pour réussir, nous avons besoin de ces données. Pensez-vous que ce serait possible?

Sean Strickland: Je suis désolé. Cela m'a fait rire, mais ce n'était pas par manque de respect, mais parce que les syndicats n'aiment pas non plus fournir leurs données.

C'est différent quand il s'agit d'un emploi. Dans nos sections locales, nous avons vu à maintes reprises des promesses d'emploi. Imaginons qu'un directeur d'entreprise doive recruter 100 apprentis de plus cette année parce qu'un gros chantier s'annonce; il recrute donc ces apprentis. Le chantier ne se concrétise pas. Qu'advient-il de ces apprentis? On les perd. Ils vont ailleurs.

Cependant, si on lie cela à un emploi et qu'on a ces grands projets ainsi que toutes ces autres infrastructures rattachées à ce comité de coordination, je suis presque certain qu'on obtiendra les données.

Annie Koutrakis: Un autre point a piqué ma curiosité. Vous avez dit que le programme de certification Sceau rouge doit être peaufiné, mais pas remanié en profondeur. Que voulez-vous dire?

Si nous manquons de temps, je serais...

Sean Strickland: Je serai heureux de faire un suivi.

Certains exemples que M. Luymes et moi avons donnés concernent la façon dont certains métiers sont reconnus dans certaines administrations. Les métiers ne font pas tous partie du programme Sceau rouge. Pourquoi?

Il faut améliorer des éléments marginaux du processus d'évaluation pour bonifier le système Sceau rouge, mais dans l'ensemble, il fonctionne bien. Il fonctionne même très bien. Nous sommes vraiment heureux de disposer d'un système Sceau rouge au Canada. L'alternative serait bien pire: cela impliquerait de déplacer les travailleurs partout au pays et de les obliger à se conformer aux exigences des administrations différentes en matière d'heures de travail, de permis, etc. Le Sceau rouge fonctionne.

Le président: Merci, madame Koutrakis. Cela conclut notre première heure.

Merci aux témoins d'être venus et d'avoir répondu aux questions des députés.

Nous allons suspendre la séance quelques instants pour permettre la transition.

• (1200) _____ (Pause) _____

• (1200)

Le président: Nous reprenons nos travaux. Silence, s'il vous plaît.

Je voudrais souhaiter la bienvenue aux témoins pour la deuxième heure. Au préalable, je tiens à informer les nouveaux témoins qu'ils ont la possibilité de participer à la séance dans la langue officielle de leur choix. Assurez-vous de choisir le bon canal si vous êtes dans la salle afin de participer dans la langue officielle de votre choix.

Pour ceux qui participent virtuellement, veuillez cliquer sur l'icône représentant un globe au bas de votre écran Surface et choisir la langue officielle de votre choix. En cas d'interruption de l'interprétation, veuillez attirer mon attention. Nous suspendrons la séance le temps de corriger le problème.

J'ai un autre point à souligner. Veuillez adresser toutes vos questions à la présidence et attendre que je vous donne la parole.

Pour notre deuxième heure, nous accueillons deux témoins: Lisa Lovelady, présidente-directrice générale d'Academy Canada, qui témoigne virtuellement; et Sarah Watts-Rynard, directrice générale de Polytechnics Canada, qui est sur place.

Nous commencerons par la déclaration liminaire de Mme Lovelady.

Vous pouvez commencer votre déclaration liminaire d'au plus cinq minutes.

• (1205)

Lisa Lovelady (présidente-directrice générale, Academy Canada): Merci, monsieur le président.

Je remercie également les membres du Comité de m'avoir invitée à comparaître aujourd'hui.

Je m'appelle Lisa Lovelady et je suis présidente-directrice générale d'Academy Canada.

Academy Canada est un collège de formation professionnelle réglementé qui compte 14 emplacements répartis dans Terre-Neuve-et-Labrador depuis 1985. Nous avons diplômé plus de 40 000 étudiants dans plus de 35 programmes, y compris des programmes de métiers spécialisés. Nous offrons une formation préparatoire à l'emploi dans plus d'une douzaine de métiers Sceau rouge, ainsi qu'une formation d'apprenti. Nos diplômés réussissent leurs examens du Sceau rouge et mènent des carrières enrichissantes à l'échelle provinciale, nationale et internationale. Nous sommes extrêmement fiers de leurs réalisations.

La mobilité de la main-d'œuvre est d'une importance cruciale pour nos diplômés, car ils se déplacent là où se trouvent les emplois. Avant de devenir des compagnons, nos diplômés sont des apprentis qui font face à d'autres défis encore sur le plan de la mobilité de la main-d'œuvre. C'est regrettable, car il est important de retenir le plus grand nombre possible d'apprentis afin qu'ils deviennent la prochaine génération de compagnons.

Les instructeurs qu'emploie Academy Canada sont des compagnons. Il n'est pas rare que nous recourions à des stratégies nationales de recrutement d'instructeurs pour nous garantir l'accès à des instructeurs qualifiés pour nos programmes. Parfois, en particulier pour les métiers à faible volume ou les métiers désignés par la province, il peut être extrêmement difficile de trouver des instructeurs pour former la prochaine génération d'apprenants. La mobilité de la main-d'œuvre est importante pour nous, en tant qu'employeurs, afin que nous puissions recruter efficacement des instructeurs qualifiés.

Nous demandons au Comité de prendre en considération les points suivants concernant l'établissement d'un cadre national concernant les métiers spécialisés et la mobilité de la main-d'œuvre.

Premièrement, préserver la pluralité des parcours menant aux métiers. Nous demandons que le cadre reconnaisse les compétences équivalentes acquises par l'apprentissage, les collèges publics, les collèges professionnels privés, l'apprentissage antérieur et d'autres parcours légitimes. L'harmonisation ne devrait pas, par inadvertance, faire d'un modèle de formation la norme nationale par défaut.

Deuxièmement, harmoniser les résultats avant les intrants. L'équivalence devrait être déterminée principalement par des compétences professionnelles démontrables et des résultats d'apprentissage. Les exigences relatives aux heures de formation, à l'enchaînement des modules, aux méthodes d'enseignement et à d'autres intrants ne devraient être imposées que lorsqu'elles s'imposent pour des raisons de sécurité.

Troisièmement, faire en sorte que la reconnaissance des titres de compétence profite aux apprentis, et pas seulement aux compagnons certifiés. Les problèmes de mobilité surviennent également avant la certification. Un étudiant qui termine sa formation à Terre-Neuve-et-Labrador et qui déménage par la suite en Ontario devrait disposer d'un moyen transparent de savoir quelles formations et compétences lui seront reconnues, au lieu de risquer de devoir reprendre sa formation.

Quatrièmement, ne pas confondre l'harmonisation avec la création de niveaux supplémentaires d'évaluation centralisée. Lorsqu'un établissement agréé ou approuvé par une province ou un territoire dispense un programme d'études convenu et démontre qu'un étudiant a acquis la compétence prescrite au moyen d'évaluations théoriques et pratiques valides, ces résultats devraient être considérés comme fiables. L'évaluation nationale indépendante a un rôle approprié à jouer dans la certification, mais les gouvernements devraient démontrer un avantage clair en matière de sécurité éducative ou de mobilité avant d'imposer des examens supplémentaires à enjeux élevés à chaque étape de la formation.

Cinquièmement, créer des dossiers de compétences transférables. Le cadre pourrait comporter un dossier numérique commun indiquant les compétences acquises, les évaluations réussies, la formation technique et l'expérience de travail reconnue.

Sixièmement, confier aux administrateurs des institutions de formation un rôle officiel dans la mise en œuvre. Il est très positif que nous soyons consultés d'ores et déjà, et les entités qui dispensent la formation doivent également avoir leur mot à dire dans la mise en œuvre. Nous apportons des perspectives pratiques qui contribueront à des solutions que les gouvernements, les organismes de réglementation, les syndicats, les formateurs et les employeurs pourraient ne pas envisager.

Academy Canada appuie fermement l'objectif d'améliorer la mobilité de la main-d'œuvre pour les travailleurs qualifiés et les apprentis partout au Canada. Alors que vous examinez ce cadre, je vous encourage à reconnaître les fournisseurs de formation autorisés par les provinces et les territoires, à réaliser une évaluation adéquate de l'apprentissage qu'ils dispensent, à reconnaître les compétences que les apprentis ont déjà démontrées, à préserver les multiples voies d'accès aux métiers et à veiller à ce que la mobilité soit bénéfique pour les apprentis et les compagnons.

• (1210)

Avant d'intégrer une exigence quelconque dans un cadre national, nous devrions nous poser la question: pouvons-nous démontrer en quoi elle améliore les compétences, la sécurité ou la mobilité de la main-d'œuvre? Le fait d'inclure les administrateurs des fournisseurs de formation ainsi que les formateurs dans les discussions continues avec les autres intervenants permettra d'apporter une réponse exhaustive à cette question d'une importance cruciale.

Le président: Merci, madame Lovelady.

La parole est maintenant à Mme Watts-Rynard, de Polytechnics Canada, pour cinq minutes.

Sarah Watts-Rynard (directrice générale, Polytechnics Canada): Je vous remercie de m'avoir invitée à témoigner dans le cadre de votre étude du projet de loi C-266.

Je représente une association qui regroupe les polytechniques et les instituts de technologie publics du Canada. Ces établissements

offrent une formation pratique et un apprentissage par l'expérience à près de la moitié de la population étudiante des collèges.

Bien que les écoles polytechniques offrent une formation dans des professions allant bien au-delà des métiers spécialisés, mes membres sont chargés de dispenser une formation d'apprentissage technique dans 49 métiers Sceau rouge et d'innombrables autres métiers spécialisés reconnus par les provinces. Chaque année, 70 % des apprentis qui progressent activement vers l'obtention d'un certificat fréquentent une école polytechnique à cette fin.

Les travailleurs qualifiés joueront un rôle essentiel tandis que le Canada entreprend des projets d'envergure, construit ses infrastructures énergétiques et accroît l'offre de logements. Alors que les Forces armées canadiennes cherchent à accroître leurs effectifs, les compétences professionnelles sont également une priorité. Cela exerce une forte pression sur un système déjà sous pression pour attirer les Canadiens vers des carrières dans les métiers spécialisés et s'assurer qu'ils reçoivent une formation de qualité en temps opportun et obtiennent leur certification.

Pratiquement tous les secteurs de l'économie dépendent des métiers — la fabrication de pointe, l'exploitation minière, l'énergie et les transports, pour n'en nommer que quelques-uns —, et trouver suffisamment de travailleurs possédant les compétences requises, au bon endroit et au bon moment, constitue un défi persistant. C'est pourquoi, malgré des investissements majeurs dans l'apprentissage, la mobilité de la main-d'œuvre demeure une priorité. Lorsque vous examinez les avantages d'un cadre national pour la mobilité de la main-d'œuvre dans les métiers spécialisés, plusieurs éléments doivent être pris en compte.

Dès 2013, le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage avait entrepris des efforts visant à harmoniser la formation en apprentissage dans les métiers Sceau rouge. Cette initiative visait à améliorer la mobilité avant l'obtention de la certification, à augmenter les taux de réussite et à élargir l'accès en harmonisant notamment les heures de formation et les niveaux de formation. L'enchaînement des contenus, par exemple, a été conçu pour permettre aux apprentis de passer d'un territoire administratif à l'autre. Cette initiative, qui a débuté il y a plus de 13 ans, est pratiquement achevée.

Des progrès ont également été réalisés en matière de reconnaissance des certifications dans l'ensemble des provinces et territoires du Canada. Une entente interprovinciale a été signée en août 2026 afin de garantir que les certifications des métiers spécialisés provenant d'autres provinces et territoires soient reconnues dans les 30 jours suivant la demande. Il s'agit d'un changement important pour les gens de métier et les propriétaires d'entreprise, car cela élimine essentiellement la nécessité de longs processus de recertification en dehors du programme du Sceau rouge. Une norme de 30 jours permet à un employeur d'embaucher des gens de métier provenant d'autres provinces et territoires de manière beaucoup plus efficace.

Ces efforts démontrent que le Canada s'efforce de relever le défi de longue date que représente la mobilité de la main-d'œuvre dans les métiers spécialisés, et je suis ravie de vous présenter quelques réflexions dans le cadre de votre examen du projet de loi C-266.

Bien que des solutions en matière de mobilité de la main-d'œuvre aient été mises en place, il n'y a aucune certitude qu'elles auront l'impact souhaité. Ce cadre pourrait servir de mécanisme permettant d'évaluer ce qui fonctionne bien, où les pénuries de main-d'œuvre persistent et quelles mesures supplémentaires pourraient s'imposer.

Le gouvernement fédéral a, sans aucun doute, un rôle à jouer pour veiller à ce que les apprentis et les gens de métier certifiés puissent mettre leurs compétences au service de projets d'intérêt national et dans des milieux de travail partout au pays. Cela revêt d'autant plus d'importance quand des projets à long terme sont lancés et qu'il faut trouver des talents qui, à vrai dire, se font déjà rares. Il faut disposer de moyens pour évaluer comment les investissements fédéraux substantiels dans les métiers spécialisés se concrétisent partout au pays.

Les données, bien qu'elles sortent quelque peu du champ d'application du projet de loi, sont essentielles pour en respecter l'esprit. On peut créer des données beaucoup plus riches sur les métiers spécialisés. Par exemple, le système d'information sur l'apprentissage enregistré offre un aperçu différé des inscriptions et des diplômes obtenus, mais les renseignements sur ce qui se passe en cours de route font défaut, et il n'y a tout simplement aucun moyen de savoir avec certitude pourquoi les apprentis perdent leur motivation et abandonnent leur formation. Un cadre exigeant la production de rapports périodiques pourrait favoriser une meilleure collecte de données et une compréhension plus large de la manière dont nous pouvons soutenir la formation professionnelle et la mobilité de la main-d'œuvre.

• (1215)

Merci beaucoup.

Le président: Merci, madame Watts-Rynard.

Nous allons maintenant entamer notre première série de questions de six minutes avec M. Genuis.

Garnett Genuis: Merci, monsieur le président.

Merci à nos deux témoins. Vous représentez tous deux des établissements qui constituent des maillons essentiels de l'écosystème de la formation aux métiers. Nous devons reconnaître le rôle crucial joué par les écoles polytechniques et les collèges d'enseignement professionnel privés.

À mon avis, le gouvernement n'a pas suffisamment reconnu ni apprécié le rôle joué par ces établissements. On le constate dans divers aspects de la politique gouvernementale.

Je vais commencer par vous, madame Watts-Rynard. Je sais que vous aviez présenté des observations après le dernier budget fédéral au sujet de la proportion et de l'affectation des fonds. Je me demande si vous pourriez nous parler du rôle des écoles polytechniques et de certaines préoccupations que vous avez exprimées par le passé concernant les décisions prises par le gouvernement quant à l'appui ou non apporté aux écoles polytechniques au Canada.

Sarah Watts-Rynard: En réalité, je pense que notre principal défi, surtout en ce qui concerne les métiers spécialisés, réside dans le fait que le gouvernement fédéral n'a pas vraiment reconnu le rôle crucial que jouent les établissements publics dans la formation. Une grande partie du financement a été consacrée aux centres de formation professionnelle, qui constituent un autre volet important de l'infrastructure de formation, mais nous avons en quelque sorte laissé aux provinces et aux territoires le soin de mettre en place cette infrastructure. Nous ne pourrions pas disposer de la main-d'œuvre

dont nous avons besoin si ces établissements ne jouent pas tous le même rôle, qui consiste à placer les gens sur le marché du travail.

Garnett Genuis: Pourriez-vous aussi commenter brièvement la question du financement de la recherche?

Sarah Watts-Rynard: La question du financement de la recherche diffère quelque peu. Il est indéniable qu'une grande proportion — soit 97 % de l'ensemble du financement fédéral consacré à la recherche — est versée au secteur universitaire, tandis que très peu va aux établissements qui jouent un rôle essentiel dans la commercialisation des résultats de la R-D industrielle.

Garnett Genuis: Plus récemment, nous avons entendu des députés ministériels dire des choses positives sur la lutte contre les inégalités, la stigmatisation et les problèmes liés à la perception des métiers spécialisés. En ce qui concerne le financement et les décisions concrètes du gouvernement, il semble que les politiques comportent encore de nombreuses lacunes.

Vous avez présenté le point de vue de l'établissement public. Je vais maintenant donner la parole à Mme Lovelady. J'ai eu l'honneur de visiter un établissement d'Academy Canada la semaine dernière, grâce à la députée Carol Anstey, qui s'est montrée une ardente défenseuse d'Academy Canada en particulier. Elle a souligné le rôle important que joue votre établissement à Terre-Neuve-et-Labrador, ainsi que la réalité à laquelle on se heurte lorsque les politiques gouvernementales vont à l'encontre des collèges d'enseignement professionnel privés: où le gouvernement s'attend-il à ce que les jeunes qui souhaitent suivre une formation dans les métiers aillent? C'est vous qui, sur le terrain, offrez cette formation.

Dans le dernier budget, nous avons constaté une décision de ce gouvernement — une décision que le Comité souhaitait voir annuler, mais qui ne l'a pas encore été — qui refuse l'octroi de subventions aux étudiants fréquentant des établissements comme les vôtres. Une personne qui suit un programme à l'université est admissible à une bourse d'études, mais, si elle fréquente un collège d'enseignement professionnel privé, le gouvernement estime, à quelques rares exceptions près, qu'elle n'est plus admissible à cette bourse.

Je me demande si vous pourriez nous parler de cette politique et de l'impact qu'elle pourrait avoir sur la formation dans les métiers.

• (1220)

Lisa Lovelady: La question de l'accès aux bourses d'études du Canada toucherait les étudiants qui suivent une formation d'une durée supérieure à celle de nos programmes de métiers. Je dirais que cela n'affecte pas directement les étudiants qui choisissent de suivre nos programmes de formation préemploi, dont la durée est généralement d'environ 37 semaines. Cependant, nous demandons activement des exemptions pour les 14 programmes que nous offrons aux étudiants qui seraient touchés et privés de cette aide. Nous sommes prêts à déployer tous les efforts requis pour faire en sorte qu'ils ont accès aux mêmes sortes de bourses que celles qu'ils recevraient s'ils fréquentaient notre collège public, notre partenaire.

Le financement est optimal lorsqu'il suit l'étudiant dans tous les établissements de formation approuvés et rigoureusement réglementés par les provinces. Nous travaillons très fort pour offrir un enseignement de qualité et faire en sorte que les étudiants vivent une expérience enrichissante. S'ils ont besoin d'aide pour trouver un emploi par la suite, nous sommes là aussi pour les aider.

Nous sommes également exclus de bon nombre des possibilités de financement dont bénéficient les centres de formation professionnelle. Nous sommes également partenaires de nos sections locales.

Je tiens à souligner qu'à Terre-Neuve-et-Labrador, les centres de formation professionnelle, le collège public et Academy Canada offrent tous exactement les mêmes programmes. Il s'agit d'un plan provincial de formation. Mon programme de formation en soudage est identique à ceux offerts par les centres de formation professionnelle. Il est régi par la même loi et le même règlement que les centres de formation professionnelle.

C'est difficile de voir des occasions nous passer sous le nez parce que l'on n'est pas admissible à soumissionner. Mais nous perséverons, et bon nombre de nos employeurs favorisent l'apprentissage parce qu'ils ne participent pas aux grands projets. Ils se rendent chez les gens pour réparer leurs installations électriques ou leur plomberie. Lorsque les grands projets recherchent des techniciens qualifiés, nos étudiants ont fait leurs preuves dans le cadre des programmes d'apprentissage et au sein des petites et moyennes entreprises qui embauchent nos diplômés; nous avons donc un impact, et nous nous en réjouissons.

Le président: Merci, monsieur Genuis et madame Lovelady.

[Français]

Monsieur Joseph, la parole est à vous pour six minutes.

Natilien Joseph (Longueuil—Saint-Hubert, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je tiens à remercier les témoins et tous mes collègues ici.

Je suis moi-même dépanneur frigoriste. J'ai un diplôme d'études professionnelles, ou DEP, que j'ai obtenu en France il y a longtemps. Quand je suis arrivé ici, au Québec, j'ai fait face moi aussi aux embûches liées à la mobilité. Pourtant, en 2007, le premier ministre français Manuel Valls est venu au Québec et a réussi à conclure un accord avec le Québec en ce qui a trait à la reconnaissance mutuelle des diplômes. À un moment donné, je me suis dit que j'allais passer à autre chose. Ce n'est pas ce qu'on souhaite pour un Albertain ou un Ontarien qui souhaite aller travailler au Québec. On souhaite que ça fonctionne.

Avec le premier groupe de témoins, on a beaucoup parlé des besoins, mais on a aussi parlé des avantages. Je sais qu'il y a des avantages pour les travailleurs. Je ne suis pas expert là-dedans, mais vous l'êtes. Est-ce que vous pouvez énumérer ces avantages pour les travailleurs? Il faut qu'on en parle. Je sais qu'il y en a, mais quels sont-ils?

• (1225)

[Traduction]

Sarah Watts-Rynard: J'ai écouté le groupe de témoins précédent; j'ai donc suivi la discussion sur les différences entre les marchés du travail de chaque province et territoire, ainsi que sur les défis qui en découlent. La raison pour laquelle les gens quittent les métiers, c'est souvent que le travail n'est pas régulier. Cela est étroitement lié au cycle économique. Lorsqu'une personne ne peut plus exercer son métier — cela va bien au-delà des métiers spécialisés, mais c'est certainement vrai ici — et qu'un projet prend fin, mettant ainsi un terme à cette activité, elle cherche un autre endroit où mettre ses compétences à profit. Ce qui importe aux travailleurs, c'est d'avoir un emploi régulier et la possibilité d'aller là où leurs compétences sont recherchées, au lieu de se retrouver dans une si-

tuation où leurs certifications ne sont pas reconnues, où leurs compétences ne le sont peut-être pas non plus, et où ils se voient alors contraints de décider s'ils ne devraient pas plutôt faire un autre genre de travail.

C'est l'un des très grands défis auxquels nous faisons face, en particulier avec les apprentis. Leur trouver leur tout premier emploi, c'est formidable, mais si nous ne pensons pas à la progression et à l'achèvement de leur formation, nous perdrons des gens. Nous resterons bloqués à un taux d'achèvement de 50 % et continuerons de parler des véritables obstacles en ce qui concerne le nombre insuffisant de travailleurs pour exécuter les projets qui doivent être réalisés.

[Français]

Natilien Joseph: Je sais qu'il faut rendre la transition plus facile, plus simple et plus rapide. Qu'est-ce qui pourrait être fait, madame Watts-Rynard?

[Traduction]

Sarah Watts-Rynard: J'aime l'idée de disposer de données fiables sur les métiers requis pour chaque grand projet. Je ne crois pas qu'il nous soit possible de former un certain nombre de personnes pour répondre aux besoins des Forces armées canadiennes, aux besoins en matière de logement et aux grands projets. En réalité, le nombre de travailleurs dont nous avons besoin est astronomique, mais l'exigence n'est pas d'avoir toutes ces personnes au même endroit en même temps. La solution consiste à comprendre les besoins et à instituer des systèmes qui permettent d'identifier la demande et les ressources disponibles et, enfin, de promouvoir la mobilité.

[Français]

Natilien Joseph: Madame Lovelady, je sais que le gouvernement a un rôle à jouer, et nous allons continuer de le jouer. Ça, c'est sûr.

Quel rôle les outils numériques et les registres d'apprentissage peuvent-ils jouer dans la reconnaissance des aptitudes professionnelles et la mobilité des travailleurs?

[Traduction]

Lisa Lovelady: C'est en train de devenir la norme. Ma fille est apprentie en électricité de première année. Nous avons dû aller chercher son carnet de route, et il était en papier. Elle l'apporte sur le chantier, et elle doit y faire valider ses heures. Je lui ai demandé: « Qu'en penses-tu d'avoir un carnet de route sur papier? » Elle a dit: « Eh bien, j'espère ne pas le perdre, ne pas le salir ou ne pas le détruire accidentellement. » Elle a 18 ans, et elle trouvait étrange que ce carnet ne soit pas numérique, ce qui lui aurait permis d'y accéder sur son téléphone et de l'emporter partout où elle va.

J'ai moi-même vécu une expérience liée à la reconnaissance des titres de compétences. J'ai enseigné dans un établissement d'enseignement postsecondaire en Angleterre pendant cinq ans, et mes titres de compétence canadiens en enseignement n'ont pas été reconnus. J'ai dû passer des examens et obtenir une nouvelle certification.

Plus vos titres de compétence sont transférables, plus les choses deviennent faciles; vous n'avez alors pas à garder la trace de tous ces morceaux de papier ni à vous assurer que tout est bien rangé au même endroit. Tout ce que nous pouvons faire pour faciliter la vie de l'apprenti, du compagnon et de l'employeur contribuera à l'efficacité et à la productivité.

• (1230)

[Français]

Le président: Merci, monsieur Joseph.

Natilien Joseph: Merci, monsieur le président.

Le président: Madame Larouche, vous avez la parole pour six minutes.

Andréanne Larouche: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie les deux témoins d'alimenter notre réflexion sur ce projet de loi.

Mesdames Lovelady et Watts-Rynard, vous faites un travail important en matière d'éducation avec vos organismes respectifs, Academy Canada et Polytechnics Canada. Bien entendu, j'ai écouté avec attention ce que vous avez dit. Au Québec, on travaille fort sur le système d'éducation, qui relève de la compétence de l'Assemblée nationale.

Je vais vous poser une question, mais j'aimerais d'abord vous entendre au sujet des premières réactions au projet de loi C-5, au printemps dernier, je crois, quand on parlait de la question de la main-d'œuvre. Déjà, on disait vouloir améliorer la mobilité de la main-d'œuvre entre les provinces et le Québec.

À l'époque, le ministre responsable des Relations canadiennes et du Travail au Québec — je rappelle que le travail, comme l'éducation, relève aussi de Québec — a d'abord réagi en disant qu'il voulait défendre les champs de compétence et faire en sorte que le gouvernement fédéral n'empiète pas sur ceux du Québec. Cependant, selon lui, il fallait aussi rejeter les doublons, un aspect qu'on n'a pas beaucoup abordé ici. Il a insisté pour que les fonds fédéraux destinés à la formation passent par des structures et des ententes bilatérales existantes entre le Québec et le Canada, par exemple, et pour qu'on évite de créer des programmes pouvant faire double emploi avec des services existants.

Mesdames Watts-Rynard et Lovelady, du point de vue de l'éducation, est-ce qu'un tel projet de loi risque de créer des doublons?

[Traduction]

Sarah Watts-Rynard: Il y a toujours un risque de chevauchement, mais, lorsqu'on tente de mener à bien des projets d'intérêt national, il est important d'adopter une perspective fédérale. Il s'agit de permettre aux Canadiens d'aller dans différentes régions du pays à différents moments pour y travailler. Dans tous les cas, l'éducation relève de la compétence des provinces, et je suis très heureuse de voir les provinces collaborer sur des questions telles que la reconnaissance des certifications partout au pays. Cela n'a pas toujours été le cas, mais dans notre monde actuel, nous devons pouvoir nous déplacer d'est en ouest de manière efficace. C'est là que le gouvernement fédéral a un rôle à jouer, non pas pour se substituer aux responsabilités en matière d'éducation, mais pour veiller à ce que les certifications soient reconnues et que les mouvements de personnes ne soient pas entravés par les frontières.

[Français]

Andréanne Larouche: Avez-vous quelque chose à ajouter, madame Lovelady, sur cette question de risque de doublon?

[Traduction]

Lisa Lovelady: Oui. Merci.

C'est extrêmement important. La responsabilité constitutionnelle des provinces et des territoires d'assumer l'éducation est primor-

diale. Le cadre n'aurait pas à se soucier de chevauchements s'il était davantage axé sur des lignes directrices communes, offrant une vue d'ensemble nationale tout en respectant les responsabilités des provinces et des territoires en matière de supervision de l'éducation. Je pense qu'il peut être conçu de manière à s'harmoniser avec ce qui existe déjà, au lieu de faire double emploi. Il faudrait absolument qu'il soit conçu de manière réfléchie.

C'est d'une importance cruciale. À Terre-Neuve-et-Labrador, sept députés représentent la province. Si le contrôle de l'éducation passe à l'échelon fédéral, je m'inquiète des répercussions que cela pourrait avoir sur les décisions prises qui nous touchent: celles-ci pourraient résoudre un problème dans une autre région du pays, mais en créer de nouveaux, chez nous. C'est ma plus grande crainte face à ce genre de situation.

Je suis toutefois en faveur d'un cadre visant à établir un langage commun. D'après mon expérience, les métiers Sceau rouge posent moins de problèmes lorsqu'il s'agit de recruter et d'embaucher des instructeurs qualifiés. C'est plutôt le cas avec le Sceau bleu. À Terre-Neuve-et-Labrador, le Sceau bleu ne désigne pas les cours spécialisés; il s'agit plutôt de métiers désignés par la province. J'ai eu d'immenses difficultés à trouver un instructeur en mécanique de véhicules récréatifs motorisés pour mes élèves dans une réserve des Premières Nations. Nous y sommes parvenus. Cela a été extrêmement difficile en raison des problèmes de mobilité de la main-d'œuvre auxquels nous nous sommes heurtés, mais nous y sommes parvenus en fin de compte.

• (1235)

[Français]

Andréanne Larouche: Vous trouvez donc le recrutement difficile dans certains cas.

Nous avons aussi entendu parler de la question des échéanciers prévus pour le projet de loi, qui pourraient être trop courts pour permettre une mise en œuvre efficace. Madame Watts-Rynard ou madame Lovelady, en quelques secondes, pouvez-vous me dire si c'est quelque chose qui vous inquiète?

[Traduction]

Sarah Watts-Rynard: Une mise en œuvre efficace sera absolument cruciale.

[Français]

Le président: Merci, madame Larouche.

[Traduction]

Madame Falk, vous avez la parole pour cinq minutes.

Rosemarie Falk: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je tiens à remercier nos deux témoins d'avoir pris le temps d'être ici.

Le travail des corps de métier est très important, car il est à la base de tout. C'est notre infrastructure. Si nous voulons parler de construction de bâtiments dans ce pays, nous devons disposer de la main-d'œuvre nécessaire pour le faire.

J'aimerais revenir sur un point soulevé par Mme Lovelady. Je représente une région rurale, mais les secteurs du pétrole, du gaz et de l'agriculture y occupent une place prépondérante, et ces métiers sont omniprésents. Souvent, les étudiants de ma région font trois heures de route pour aller suivre des cours dans un grand centre, mais la situation se complique un peu plus encore, surtout pour les Premières Nations, lorsqu'il s'agit de régions rurales et éloignées.

Bon nombre de nos collègues, particulièrement en Saskatchewan, s'efforcent de permettre aux gens de rester près de chez eux, surtout lorsqu'ils reprennent des études dans une école de métiers. Souvent, ces personnes ont déjà commencé leur vie active. Elles ont obtenu un diplôme et se sont rendu compte qu'elles ne pouvaient pas trouver d'emploi dans le domaine pour lequel elles avaient étudié. Elles s'inscrivent donc à une école de métiers. Il y a certains aspects sociaux dont il faut tenir compte pour que les étudiants aient accès à l'école.

Je tenais à aborder ce sujet, car c'est un point important que le Comité devrait, selon moi, garder à l'esprit.

Je vous demande à toutes les deux, puisque vous travaillez toutes deux dans le domaine de l'éducation, quels sont les taux de réussite des programmes d'apprentissage.

Je vais commencer par vous, madame Watts-Rynard.

Sarah Watts-Rynard: Les taux de réussite varient selon le métier et la région, mais, dans l'ensemble, ils sont d'environ 50 %.

Rosemarie Falk: Madame Lovelady.

Lisa Lovelady: Je vais développer ce point.

Si une personne doit obtenir le statut de compagnon pour obtenir un permis — par exemple, un électricien —, la pression pour atteindre ce statut s'intensifie encore plus si elle souhaite créer sa propre entreprise et pouvoir effectuer différents types de travaux. D'autres métiers qui ne bénéficient pas de cette motivation supplémentaire ont tendance à afficher des taux de réussite plus faibles. Ce que la certification vous apporte est important.

Rosemarie Falk: Diriez-vous que c'est cela qui explique le plus les faibles taux de réussite?

Lisa Lovelady: C'est à moi de répondre?

Rosemarie Falk: Oui. Désolée. Je donne simplement suite à votre réponse.

Lisa Lovelady: Eh bien, en ce qui concerne les principales raisons expliquant les faibles taux de réussite, j'aimerais beaucoup voir des données à ce sujet. J'ai une théorie. Nous faisons partie du projet d'harmonisation de l'Atlantique. Dans l'ensemble, ce projet a donné de très bons résultats. Cependant, je m'inquiète beaucoup du fait que les étudiants doivent passer ce qu'on appelle des « examens de niveau ». Ils s'inscrivent dans un collège public comme Academy Canada ou dans un centre de formation professionnelle et suivent le programme d'apprentissage correspondant à leur niveau. Ils réussissent tous les cours, puis ils doivent passer un examen externe à choix multiples avant de pouvoir passer au niveau suivant. Ces examens sont un obstacle s'ils ne sont pas très bien conçus. Ce sont des examens à enjeux élevés qui ont lieu à mi-parcours de leur apprentissage. En tant qu'éducatrice, je suis contre cette pratique. À mon avis, cela représente un risque pour l'achèvement de la formation, mais je n'ai pas accès aux données nécessaires pour le prouver.

• (1240)

Rosemarie Falk: C'est intéressant. J'ai suivi ma formation en génie énergétique. C'était intéressant, car tous nos examens étaient en fait à choix multiples.

Lisa Lovelady: Oui. C'est vrai.

Rosemarie Falk: Les questions à choix multiples peuvent être rédigées de manière très intéressante, ce qui peut être utile ou non. J'avais remarqué que, dans ces milieux précis, lorsque j'allais à l'école, ils constituaient un obstacle. Tout le monde ne voit pas les choses de cette façon lorsqu'il s'agit de questions à choix multiples, par opposition à une question à laquelle il faut répondre en rédigeant la réponse.

Lisa Lovelady: Idéalement, l'évaluation authentique pour les métiers devrait être une évaluation pratique. Ce n'est pas toujours réaliste. L'examen du Sceau rouge est à choix multiples. Ça ne me pose pas vraiment de problème. Pour moi, ce sont les examens externes à choix multiples qu'ils doivent passer entre les différents niveaux d'apprentissage. C'est ça qui me brise le cœur. Lorsque les étudiants terminent le niveau quatre, ils doivent passer l'examen de niveau, puis, quelques semaines plus tard, ils doivent passer leur examen de compagnon. À mon avis, c'est tout simplement les soumettre à une succession interminable d'examens.

Rosemarie Falk: Madame Watts-Rynard, avez-vous une idée des raisons pour lesquelles le taux de réussite n'est que d'environ 50 %?

Sarah Watts-Rynard: Comme je l'ai dit, cela dépend du métier et de la région, mais le plus gros problème est, de loin, la continuité de l'emploi.

Rosemarie Falk: Excusez-moi, monsieur le président. Puis-je poser une brève question complémentaire?

Le président: Vous pouvez poser une brève question complémentaire.

Rosemarie Falk: Quelles régions du pays affichent les taux de réussite les plus faibles?

Sarah Watts-Rynard: Cela dépend du métier.

Rosemarie Falk: D'accord. Cela varie selon le métier.

Sarah Watts-Rynard: Si l'on prend l'exemple d'un foreur de puits de pétrole en Alberta, le taux de réussite est de 6 %. Pour un électricien, il se situe généralement à environ 80 %.

Rosemarie Falk: Ouah! Merci.

Le président: C'est une bonne question. Il serait intéressant de voir si nous pourrions obtenir une analyse partout au pays.

C'est maintenant au tour du promoteur du projet de loi, M. Bains, de poser des questions.

Parm Bains (Richmond-Est—Steveston, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci à mes collègues de m'avoir donné l'occasion de me joindre au Comité HUMA et de poser quelques questions.

Ma première question s'adresse à Mme Watts-Rynard.

En tant que parrain du projet de loi, j'aimerais vous remercier de votre travail acharné, de votre soutien indéfectible aux métiers en général et de votre appui sans réserve à l'esprit de ce projet de loi.

Le projet de loi désigne en particulier les établissements de formation et d'enseignement comme des intervenants dans l'élaboration du cadre. Quel rôle les collèges et les écoles polytechniques devraient-ils jouer dans l'harmonisation des normes à l'échelle du Canada?

Sarah Watts-Rynard: Quand on pense à n'importe quel établissement, on a l'impression, particulièrement dans les métiers spécialisés, que le programme d'études est déterminé à l'échelle provinciale et qu'il existe des différences partout au pays. Il y a là une véritable occasion de se pencher sur la question des formateurs. Nous avons des formateurs issus de l'industrie qui détiennent eux-mêmes une certification Sceau rouge ou une certification dans un métier. Ils savent ce qu'il est logique de faire en premier, ce qu'il est logique de faire ensuite et comment ces éléments s'enchaînent. Si nous mettions ce savoir expert à profit, nous disposerions véritablement d'un système qui nous permettrait de tirer parti des pratiques exemplaires partout au pays, ce qui n'est pas une préoccupation majeure pour l'instant.

Parm Bains: Quels métiers se heurtent actuellement aux plus grands défis en matière de mobilité interprovinciale et pourquoi?

Sarah Watts-Rynard: Je n'ai pas examiné les données relatives à la mobilité interprovinciale depuis un certain temps. J'espère que l'entente interprovinciale visant à accorder une période de 30 jours à une personne pour présenter une demande de déménagement d'une province à l'autre permettra d'atténuer certaines frictions. Je ne saurais citer un métier en particulier. Je sais que les apprentis ont effectivement de la difficulté à se déplacer d'une province à l'autre. Ce travail n'a été effectué que dans les métiers Sceau rouge.

Pour revenir au point soulevé lors du groupe de témoins précédent, tous les métiers ne sont pas des métiers Sceau rouge. Nous devons d'abord examiner la demande, puis déterminer comment nous pouvons réellement y répondre.

• (1245)

Parm Bains: Vous avez beaucoup parlé de données. Dans ce contexte, il est possible de mettre en place un système de collecte de données. C'est l'un des aspects du travail que vous espérez voir se concrétiser. Vous avez également évoqué la diversité des programmes d'études. Des questions ont été soulevées quant à la durée que peuvent prendre la certification ou la recertification.

Pourriez-vous nous éclairer sur les écarts entre la mobilité interprovinciale et la nécessité de se recertifier? Quelle peut être la durée de ce processus?

Sarah Watts-Rynard: La durée nominale pour la plupart des métiers est de quatre ans. Il arrive qu'il faille jusqu'à huit ans à une personne pour terminer la formation à son métier. Cela tient en partie à des interruptions dans l'emploi: on reste à la maison à attendre qu'un autre emploi se présente. Parfois aussi, on attend une place dans une école de métiers.

Au sujet de l'efficacité du système, je pense notamment que nous ne savons pas vraiment où il y a une place disponible dans une autre école, place qui pourrait faire avancer plus rapidement des personnes. Ce n'est pas quelque chose que nous faisons. S'il y a un grand projet en Colombie-Britannique, par exemple, et que nous avons un grand besoin de plombiers, il se peut qu'il n'y ait pas de places dans des écoles de métiers au moment où quelqu'un est prêt à progresser dans son métier, mais cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de places en plomberie ailleurs dans le pays.

J'aimerais qu'il existe un système beaucoup plus rationalisé. Les données pourraient jouer un rôle, non seulement pour nous renseigner sur les futurs projets et sur l'ampleur de nos besoins, mais aussi pour gagner en efficacité, notamment dans le cheminement du système éducatif.

Parm Bains: L'efficacité dans la mobilité aux fins de la formation serait aussi un atout.

Sarah Watts-Rynard: Oui.

Parm Bains: Combien de temps me reste-t-il, monsieur le président?

Le président: Vous avez dépassé votre temps de parole de trois secondes, monsieur Bains.

Des voix: Oh, oh!

Parm Bains: D'accord. Merci beaucoup.

Le président: C'était une bonne série de questions. Merci.

[Français]

Madame Larouche, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Andréanne Larouche: Je remercie beaucoup, encore une fois, les deux témoins de leur présence aujourd'hui.

Mesdames Watts-Rynard et Lovelady, je vais vous poser une question sur un autre aspect du projet de loi auquel vous avez peut-être eu l'occasion de réfléchir.

L'article 6 du projet de loi prévoit qu'un comité de la Chambre ou du Sénat entreprenne un examen du cadre national qui serait créé par la loi dans les cinq ans suivant l'entrée en vigueur de celle-ci.

Selon vous, quels seraient les critères à regarder dans cinq ans pour évaluer si le cadre national fonctionne bien et si on a atteint les objectifs? Avez-vous pensé aux critères que ce comité pourrait regarder?

[Traduction]

Sarah Watts-Rynard: À mon avis, nous devrions voir dans quelle mesure nous réussissons à diriger les gens vers les endroits où l'on a besoin d'eux et à faire en sorte que les apprentis et les gens de métier aient moins souvent recours à l'assurance-emploi et passent moins de temps à attendre, inscrits sur une liste de chômeurs, qu'une autre occasion se présente. Je chercherais à faire en sorte que le cadre permette de recueillir les données et de faire rapport sur les résultats, le tout efficacement.

[Français]

Andréanne Larouche: De votre côté, qu'en pensez-vous, madame Lovelady? Quels critères pourrait-on regarder dans cinq ans pour évaluer cette loi et déterminer si on va dans la bonne direction ou non?

[Traduction]

Lisa Lovelady: Je voudrais ajouter aux observations précédentes, auxquelles je souscris.

Ce serait excellent si nous pouvions aussi établir des critères pour permettre aux Canadiens de se renseigner sur les carrières et les possibilités offertes à tous dans les métiers, et aussi sur la transférabilité des titres de compétences. Si nous pouvions mieux faire connaître ces aspects, le nombre de personnes qui font l'essai d'un métier et qui s'y intéressent pour commencer augmenterait, car nous avons besoin de plus de gens de métier.

• (1250)

[Français]

Le président: Merci, madame Larouche.

[Traduction]

Nous passons à M. Reynolds, qui dispose de cinq minutes.

Colin Reynolds: Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence aujourd'hui.

À titre d'information, j'ai mentionné au premier groupe de témoins que je suis électricien en bâtiment depuis 20 ans et que je suis un ancien élève du Red River College Polytechnic. C'est là que j'ai franchi tous les paliers de qualification et reçu ma formation. Je vous remercie donc d'être venus nous faire part du point de vue des écoles polytechniques et nous parler de la formation aux métiers spécialisés.

Je poserai la même question aux deux témoins. Selon vous, quel est actuellement le plus grand obstacle à la mobilité des travailleurs spécialisés au Canada?

Je commencerai par vous, madame Watts-Rynard.

Sarah Watts-Rynard: À vrai dire, le plus grand obstacle tient, selon moi, au fait que les gens sont peu disposés à faire leurs valises pour partir à l'autre bout du pays. Je vois des gens de métier le faire tout le temps: ils laissent leur famille, partent travailler, puis reviennent. Je pense que cela restera notre plus grand défi.

Il ne s'agit pas seulement du nombre de personnes qui choisissent un métier et y restent, mais aussi du nombre de personnes qui sont prêtes à se déplacer d'une région du pays à une autre, car nous avons bâti une culture où l'on incite à rester là où on est en pensant que l'on trouvera du travail près de chez soi. C'est un aspect que nous devons, en tant que pays, prendre à bras le corps.

Colin Reynolds: Merci.

Madame Lovelady, voulez-vous ajouter quelque chose?

Lisa Lovelady: Les données que j'ai recueillies sur nos diplômés corroborent ce que vient de dire Mme Watts-Rynard.

Avant 2014, nous avons diplômé beaucoup d'étudiants dans des métiers spécialisés, et ils sont partis en Alberta, plus précisément à Fort McMurray, pour travailler dans les sables bitumineux. Certains ont fait des allers-retours — ils revenaient de temps en temps —, tandis que d'autres se sont installés en Alberta. Aujourd'hui, nos diplômés restent plus près de chez eux et ils veulent trouver un emploi valorisant dans leur collectivité ou à une distance raisonnable de celle-ci, ce qui leur permet de faire la navette en auto et non en avion. J'ai moi-même constaté une évolution de ce genre.

Je veux revenir sur un point concernant les Forces armées canadiennes. En matière de mobilité de la main-d'œuvre, l'Aviation royale canadienne reconnaît que notre programme formant à la construction, aux compétences industrielles et à l'électricité répond aux exigences de son groupe professionnel des techniciens en distribution électrique. Ne serait-ce pas merveilleux si les gens exerçaient ce métier dans l'Aviation royale canadienne, mais pouvaient enregistrer leurs heures de travail, puis décidaient de retourner à la vie civile et étaient alors prêts à exercer leur métier en tant que compagnons? J'aimerais que ce soit possible. Je tenais à en parler ici, au cas où le cadre proposé pourrait contribuer à le permettre aussi.

Colin Reynolds: Pour donner suite à cela, madame Lovelady, à quoi ressemblerait un cadre national, selon vous?

Lisa Lovelady: À mon sens, un cadre national aiderait les provinces et les territoires à agir de concert sans empiéter sur leurs responsabilités. Il permettrait de définir un langage commun et de mieux cerner l'ensemble des métiers existants en dehors des métiers Sceau rouge, afin que les gens qui essaient de choisir une carrière connaissent toutes les possibilités qui s'offrent à eux. Le système semble un peu fragmenté à l'heure actuelle. J'aimerais donc, dans l'idéal, que ce cadre soit une sorte de chef d'orchestre, plutôt qu'un gendarme.

Colin Reynolds: Merci.

Madame Watts-Rynard, pouvez-vous ajouter quelque chose à ce sujet? Selon vous, à quoi ressemble un cadre national?

Sarah Watts-Rynard: À mon avis, un tel cadre doit reposer sur un système de freins et de contrepoids pour nous permettre de bien voir où nous réussissons à diriger la main-d'œuvre vers les régions où il en manque et à la déplacer des régions où il y a peut-être un excédent. Cela suppose, bien sûr, d'avoir une liste des métiers et une bonne compréhension des besoins.

Il serait bon pour commencer de se pencher sur les projets d'intérêt national pour essayer de voir quels métiers sont nécessaires à quelle étape, puis de repérer les endroits où nous avons des excédents ou des pénuries. Pour moi, le cadre sert à comprendre les exigences à respecter pour parvenir à placer les bonnes personnes au bon endroit et au bon moment, et à évaluer dans quelle mesure nous y parvenons.

• (1255)

Colin Reynolds: Merci.

Le président: Merci, monsieur Reynolds.

Pour conclure, nous cédon la parole à Mme Harrison pour cinq minutes.

Emma Harrison (Peterborough, Lib.): Je remercie les témoins de leur présence.

Bon nombre des obstacles dont vous parlez me rappellent mon enfance et mon père, qui était un homme de métier qualifié. Il était prêt à se déplacer. Il devait parfois composer avec l'irrégularité du travail en compensant à l'occasion en travaillant dans l'agriculture. Il travaillait de façon saisonnière dans le Nord de l'Alberta ou de l'Ontario en hiver, puis il revenait travailler dans l'agriculture en été. Cela imposait un lourd fardeau à ma mère, qui devait constamment faire un travail qu'elle n'aimait peut-être pas, mais ils avaient besoin de cette stabilité pour subvenir aux besoins de la famille.

Madame Lovelady ou madame Watts-Rynard, selon vous, quels types de soutien conviendrait-il de mettre en place pour les petits établissements de formation ruraux, septentrionaux ou privés? Quelle harmonisation des programmes faudrait-il pour qu'ils répondent à des normes communes?

Sarah Watts-Rynard: Madame Lovelady, voulez-vous répondre en premier?

Lisa Lovelady: Vous demandez quelle harmonisation serait souhaitable relativement aux normes communes, selon moi? C'est bien la question?

Emma Harrison: Oui.

Lisa Lovelady: Très bien. Merci.

En gros, je prévois que, pour ne pas voir partir nos travailleurs formés à Terre-Neuve-et-Labrador, nous devons définir les qualifications et les titres de compétences des personnes qui arrivent ici. C'est ce que j'espère.

Disposer d'un langage commun pour que cela puisse se faire rapidement sans... Il faut s'assurer que les gens sont qualifiés, qu'ils travaillent en toute sécurité et qu'ils sont capables d'accomplir le travail pour lequel ils viennent ici. Comme je l'ai dit, l'adoption d'un langage commun est nécessaire. Si l'on dit: « Voici ce pour quoi vous êtes qualifié », qu'entend-on vraiment? Les noms des programmes peuvent varier d'un bout à l'autre du pays, d'une province et d'un territoire à l'autre.

J'espère que cela répond à la question. C'est simplement un moyen de savoir assez rapidement s'il y a adéquation ou, sinon, de cerner assez vite les perfectionnements voulus pour apporter un petit ajustement et s'assurer que la personne est prête à occuper le poste dont il s'agit.

Sarah Watts-Rynard: J'ajoute que les programmes de formation aux métiers spécialisés, en particulier, sont très coûteux. Tous les établissements ne sont pas en mesure d'offrir tout ce qui est nécessaire dans une collectivité donnée.

Il existe des possibilités. Nous avons de grands établissements — dont ceux membres de mon association — qui sont tout à fait capables d'apporter leur aide. Prenons l'exemple d'un établissement comme le British Columbia Institute of Technology: il a un mandat provincial. Sa taille lui permet de faire des choses. Il a un peu plus de moyens et de latitude, et il peut offrir une partie de la formation et des compétences dans plus de régions rurales et éloignées, en collaboration avec ses collèges partenaires dans l'ensemble du pays. Par ailleurs, un certain nombre de grands établissements décident, par exemple, d'envoyer des remorques de formation aux métiers et de réfléchir aux moyens d'offrir des formations plus près des collectivités.

Ces solutions vont prendre de plus en plus d'importance dans un contexte où les établissements sont mal en point financièrement. Nous devons trouver des moyens de faire profiter l'ensemble du système de ces solutions et essayer de ne pas laisser les établissements ruraux ou éloignés porter seuls ce fardeau. Ils n'en seront pas capables.

Emma Harrison: S'il reste du temps, la question s'adresse aux deux témoins. Comment conviendrait-il d'évaluer l'apprentissage antérieur et l'expérience de travail sans créer de raccourcis ni compromettre la pleine compétence professionnelle?

• (1300)

Lisa Lovelady: Ayant moi-même participé à l'évaluation et à la reconnaissance des acquis, j'estime que c'est un processus, car il s'agit d'établir si les personnes possèdent des compétences non formelles et si tout leur apprentissage s'est fait en milieu de travail. Les évaluateurs essaient de comparer au programme d'études proposé l'apprentissage et les réalisations de ces personnes. Ce processus fait appel aux formateurs et repose sur les évaluations authentiques dont j'ai parlé plus tôt.

Si nous cherchons à cerner les atouts et les faiblesses de ces personnes, nous les faisons venir à l'atelier et nous leur demandons de nous montrer ce qu'elles savent faire. Nous les évaluons en leur demandant d'utiliser la meuleuse ou de faire un cordon de soudure et de suivre tout ce processus. C'est un processus individuel ou mené en petit groupe. Il est intensif, mais il permet à des personnes à ne

pas avoir à suivre le programme en entier. Elles n'en suivent que certaines parties pour combler leurs lacunes. C'est ce que j'ai pu constater.

Le président: Merci.

Merci, madame Harrison.

Cela conclut cette série de questions.

Madame Larouche, pouvez-vous rester? J'ai trois points administratifs à régler.

Allez-y, monsieur Genuis.

Garnett Genuis: Il s'agit d'une remarque d'ordre administratif. Nous n'avons pas à prendre de décision, mais je tiens à en parler. Comme nous recevons de nombreuses recommandations intéressantes de témoins qui ne seront peut-être pas tous en mesure de contribuer à la formulation d'amendements, je me demande s'il serait possible de demander aux analystes de préparer un petit rapport, distinct du projet de loi, qui contiendrait certaines des recommandations formulées ici. Je ne pense pas qu'il soit judicieux de décider maintenant, mais je tiens à faire cette proposition. Nous pourrions peut-être y revenir plus tard.

Le président: C'est une bonne idée. Nous recevons des renseignements pertinents. Rappelez-moi de m'en occuper.

Nous remercions les témoins d'avoir comparu durant la deuxième heure. Vous pouvez partir quand bon vous semble.

J'ai trois points à examiner. Nous avons besoin de budgets pour mener ces études. Le greffier a distribué les budgets suivants.

Premièrement, nous avons pour le projet de loi C-266, sur lequel nous travaillons actuellement, un budget estimatif de 7 200 \$. Est-il approuvé?

Des députés: D'accord.

Le président: En ce qui concerne l'inflation du prix des aliments et le Programme national d'alimentation scolaire, le budget estimatif s'élève à 16 700 \$.

Garnett Genuis: Je suppose que le prix des aliments a augmenté, monsieur le président.

Le président: Oui.

Le budget est-il approuvé, ou allons-nous mener cette étude en étant privés de déjeuners?

Des députés: D'accord.

Le président: En ce qui concerne l'assurance-emploi pour congé parental, le budget est de 23 150 \$.

Des députés: D'accord.

Le président: À ce sujet, j'ai besoin qu'une motion soit adoptée. Cela a été convenu plus tôt. La motion est ainsi libellée:

Que, relativement à l'étude sur le congé parental de l'assurance-emploi au Canada, le Comité offre aux témoins un soutien en matière de santé mentale, et que le greffier soit autorisé à prendre les dispositions nécessaires, si la demande en est faite.

Cela ressemble à ce qui s'est passé lorsque nous avons examiné le projet de loi d'initiative parlementaire sur le décès prématuré d'un enfant.

Garnett Genuis: Il y a eu quelques cas de deuil.

Le président: Oui, c'est vrai, et nous avons dû gérer cette situation en cours de route. Je préférerais que cela soit réglé maintenant.

La motion est-elle adoptée?

(La motion est adoptée.)

Le président: Notre prochaine réunion aura lieu le jeudi 8 octobre.

Merci à vous tous d'avoir signé la carte destinée à notre analyste de longue date qui est maintenant passé au Sénat. Je suis allé l'ache-

ter et la choisir moi-même. Je n'ai pas demandé à mon adjoint de le faire.

Des voix: Oh, oh!

Le président Sur ce, le Comité souhaite-t-il lever la séance?

Des députés: D'accord.

Le président: Nous nous reverrons jeudi. La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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