



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

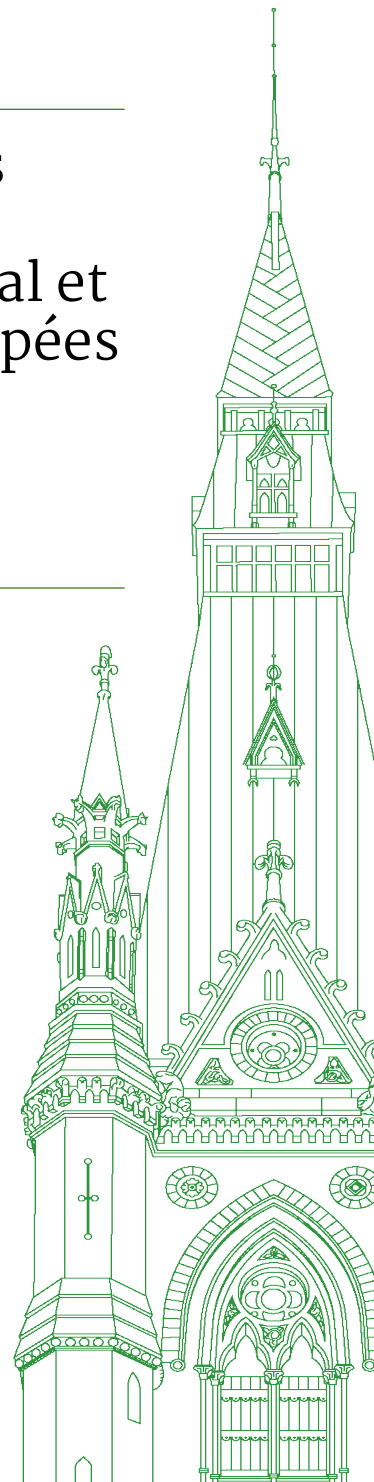
45^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

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

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 048

Le jeudi 8 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 jeudi 8 octobre 2026

• (1100)

[Français]

Le président (Robert Morrissey (Egmont, Lib.)): Je déclare maintenant la séance ouverte.

[Traduction]

Bienvenue à la 48^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'œuvre.

La réunion d'aujourd'hui se déroule sous forme hybride, conformément au Règlement adopté par la Chambre. Les participants peuvent y prendre part virtuellement ou en personne dans la salle. Au cours de la première heure, tous nos témoins comparaitront en personne dans la salle.

Permettez-moi de passer en revue quelques points avant de commencer la discussion.

Je tiens à préciser à tous les députés et à tous les témoins qu'ils ont le droit de s'exprimer dans la langue officielle de leur choix, le français ou l'anglais, pendant la réunion d'aujourd'hui. Je rappelle à tous les députés de porter l'oreillette s'ils parlent couramment une seule langue et de s'assurer de sélectionner le canal approprié pour entendre l'interprétation et bien comprendre tous les commentaires formulés, afin de participer pleinement à la discussion, quelle que soit la langue utilisée par l'intervenant. Si vous participez en mode virtuel, veuillez cliquer sur l'icône représentant un globe sur votre écran et sélectionner la langue officielle 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, je rappelle aux députés de bien vouloir mettre leurs appareils en sourdine pendant la réunion et de vous abstenir de tapoter la perche du microphone devant vous, par souci de protéger nos interprètes.

Veuillez adresser toutes vos questions à la présidence. Veuillez attendre que je vous nomme avant de prendre la parole.

Ce matin, au cours de la première heure, nous accueillons dans la salle des témoins qui veulent s'exprimer à propos du projet de loi C-266. J'aimerais maintenant souhaiter la bienvenue à Francine Sabourin, directrice générale, et à Jean-Philippe De Choinière, directeur, Relations de travail, de l'Association de la construction du Québec; à Stacey Noronha, gestionnaire principale, Affaires publiques et des partenariats stratégiques, de Build a Dream; et à Ken

Lancastle, chef de l'exploitation, de la Mechanical Contractors Association of Canada.

Chaque groupe dispose de cinq minutes pour faire une déclaration préliminaire.

N'oubliez pas de parler lentement afin de faciliter le travail des interprètes.

[Français]

Nous allons commencer par Mme Sabourin, de l'Association de la construction du Québec.

Vous avez la parole pour cinq minutes.

Francine Sabourin (directrice générale, Association de la construction du Québec): Monsieur le président, membres du Comité, bonjour.

Mon nom est Francine Sabourin, directrice générale de l'Association de la construction du Québec, ou ACQ. Je suis accompagnée de mon collègue Jean-Philippe De Choinière, directeur des relations du travail à l'ACQ.

En premier lieu, je vous remercie de l'occasion qui nous est offerte d'échanger avec vous sur l'industrie de la construction au Québec et, surtout, de vous parler de ses particularités.

L'Association de la construction du Québec est la plus importante association patronale de l'industrie. Elle est encadrée par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. L'ACQ agit comme agent patronal et négociateur pour les employeurs des secteurs institutionnel, commercial et industriel. En gros, nous représentons 20 000 entrepreneurs qui génèrent environ 64 % des heures travaillées dans notre industrie. D'ailleurs, afin d'illustrer l'importance de l'industrie de la construction au Québec, je mentionnerai que celle-ci représente 7 % du PIB. Nous avons environ 200 000 travailleurs sur les chantiers, mais nous représentons environ 350 000 travailleurs.

D'entrée de jeu, mentionnons que l'ACQ est favorable à des mesures permettant de faciliter l'accès à une main-d'œuvre compétente et d'octroyer une plus grande flexibilité quant aux activités effectuées par les salariés de l'industrie, notamment dans les métiers de finition tels que carreleur, plâtrier, peintre et charpentier-menuisier.

Toute mesure visant à faire évoluer notre industrie doit toutefois tenir compte de notre réalité particulière. Bien qu'il puisse et doive continuer à se moderniser, ce modèle repose sur des mécanismes qui structurent depuis des décennies l'accès à l'industrie et la formation de la main-d'œuvre, ainsi que la qualification des différents métiers.

Pour que vous compreniez bien notre réalité, je vais vous faire un peu l'histoire de notre modèle. Remontons à 1934, soit l'année où a été adoptée la Loi sur les décrets de convention collective. À l'époque, l'extension juridique des conventions collectives permettait d'uniformiser les conditions de travail pour un métier ou un territoire donné sous la supervision conjointe des représentants patronaux et syndicaux. Ce modèle s'est progressivement développé jusqu'en 1968, lorsque le gouvernement du Québec a établi un décret applicable à l'ensemble de l'industrie de la construction.

Puis, en 1987, la création de la Commission de la construction du Québec, ou CCQ, est venue consacrer le principe paritaire qui caractérise encore aujourd'hui notre industrie. En gros, ça signifie que les principales décisions qui touchent l'industrie sont prises conjointement par les représentants patronaux et syndicaux, avec la participation du gouvernement du Québec. Ce mode de fonctionnement est unique et explique plusieurs des particularités de notre régime, comme je vous le mentionnais plus tôt.

Nous avons donc un régime particulier de négociation encadré par une loi qui régit notre industrie. Plus d'une vingtaine de règlements d'application découlent de cette loi. Il y a 25 métiers réglementés pour lesquels un certificat de qualification doit être délivré par la CCQ, et chaque métier bénéficie d'un programme de formation professionnelle qui lui est propre.

L'ACQ reçoit donc favorablement les propositions visant à établir des équivalences entre les travailleurs des différentes provinces et territoires, dans la mesure où les règles d'accès à l'industrie sont respectées. Soulignons, par ailleurs, qu'un travailleur québécois peut obtenir sa certification Sceau rouge, qui sera inscrite sur son certificat de qualification délivré par la CCQ.

L'ACQ est également d'accord sur l'objectif du sous-alinéa 3(3)c) (v) du projet de loi C-266, soit de faire en sorte que le public connaisse et respecte les métiers spécialisés et leur importance dans l'économie. D'ailleurs, depuis deux ans, nous travaillons à la valorisation des métiers de la construction au moyen de notre initiative qui s'appelle le Camp des métiers Construction. Elle permet aux jeunes et aux moins jeunes de toutes les régions du Québec de s'initier aux différents métiers dans le but ultime d'intégrer notre industrie. Une troisième tournée est en cours. Nous avons réussi à attirer plus de 1 000 jeunes, et nous en avons autant sur nos listes d'attente.

La CCQ estime d'ailleurs que notre industrie aura besoin de 17 000 travailleurs par année jusqu'en 2030, au Québec, pour répondre à la demande. On doit donc agir à la fois sur le recrutement, la qualification et la rétention. À cet égard, rappelons que le Québec n'a pas encore reçu les fonds promis par le gouvernement du Canada en lien avec l'initiative Une Équipe Canada forte, destinée à renforcer la formation dans la construction.

• (1105)

En conclusion, puisque le projet de loi reconnaît l'importance de respecter les champs de compétence des provinces et des territoires en matière de formation, de certification et de réglementation, nous encourageons le gouvernement du Canada à octroyer au Québec sa part des fonds à cet égard.

Nous remercions encore une fois les membres du Comité de nous avoir donné cette occasion, et nous aimerions bien pouvoir participer aux consultations prévues au paragraphe 3(2).

Le président: Merci, madame Sabourin.

[Traduction]

Je passe maintenant la parole à Mme Noronha pour cinq minutes, maximum.

Stacey Noronha (gestionnaire principale, Affaires publiques et des partenariats stratégiques, Build a Dream): Merci, monsieur le président, et merci aux membres du Comité d'avoir invité Build a Dream à contribuer à votre étude.

Je m'appelle Stacey Noronha et je suis gestionnaire principale des affaires publiques et des partenariats stratégiques à Build a Dream, un organisme caritatif national. Depuis plus d'une décennie, nous nous efforçons d'attirer plus de femmes et de membres de groupes sous-représentés dans les métiers spécialisés, les STIM, les interventions d'urgence et d'autres secteurs en forte demande.

Parce que nous travaillons directement avec les jeunes, les éducateurs, les employeurs, les syndicats et les intervenants de l'industrie, nous savons exactement où sont les lacunes dans le bassin de candidats talentueux. En ce qui concerne les métiers spécialisés au Canada, les défis à surmonter touchent le recrutement, la mobilité, la formation des apprentis et le maintien en poste. Je veux attirer votre attention sur ce point, car il englobe tout ce que je vais dire aujourd'hui.

Nous appuyons l'objectif du projet de loi. Les obstacles auxquels il s'attaque sont réels. À l'heure actuelle, les travailleurs de métier qualifiés dans une province peuvent se retrouver devant une montagne de paperasse tellement il y a de conditions à satisfaire pour prouver leurs qualifications, de documents requis et de nombreux délais simplement pour pouvoir travailler dans une autre province. C'est encore plus difficile pour les femmes, car elles font déjà face à des obstacles plus importants pour accéder aux corps de métier et y rester. Chaque obstacle supplémentaire est une raison de plus pour quitter l'industrie.

Cependant, la mobilité n'est qu'un aspect du problème global par rapport à la main-d'œuvre. Le Canada doit augmenter son bassin de travailleurs et non pas se contenter de faciliter les déplacements des travailleurs actuels. Chaque jour, des employeurs nous disent qu'ils peinent à trouver de la main-d'œuvre qualifiée. Parallèlement, nous rencontrons des jeunes femmes et des personnes des autres groupes sous-représentés d'un bout à l'autre du pays qui n'ont jamais sérieusement envisagé une carrière dans les corps de métier. Ces personnes talentueuses sont freinées par le manque de modèles, par le fait qu'elles ne se voient jamais être représentées dans ces choix de carrière et par des perceptions qui ne correspondent pas à la réalité. Même si le Canada consacre des ressources pour recruter de nouveaux talents dans les métiers spécialisés, la pénurie de main-d'œuvre persistera si ces travailleurs quittent l'industrie parce que les milieux de travail n'étaient pas prêts à les maintenir en poste. Cela reviendrait à créer un système de portes tournantes.

Dans cette optique, Build a Dream propose trois recommandations pour renforcer le projet de loi.

Premièrement, il faut élargir la liste des participants aux consultations. Le paragraphe 3(2) prévoit des consultations avec les gouvernements provinciaux, les organismes de réglementation, l'industrie, les syndicats, les organismes autochtones et les établissements de formation, qui sont tous des acteurs essentiels. Cependant, il manque deux voix: celle des organisations qui recrutent, forment et maintiennent en poste les femmes dans les métiers spécialisés, parce que ces organisations font face à ces obstacles tous les jours, et celle des travailleurs et des apprentis eux-mêmes, parce qu'ils peuvent dire exactement où sont les failles.

Deuxièmement, il faut mesurer les résultats, pas les activités. Le projet de loi prévoit le dépôt de rapports annuels au Parlement. Ces rapports devraient présenter des données ventilées sur les inscriptions aux programmes d'apprentissage, les taux de graduation, la certification et la mobilité interprovinciale des travailleurs selon le sexe. Le Canada ne peut pas combler un écart qu'il ne mesure pas. Ensuite, demandons des comptes sur ce qui est réellement important: reconnaître plus rapidement les titres de compétences, réduire les délais pour pourvoir les postes vacants, augmenter les taux de diplomation des apprentis et attirer les femmes dans les corps de métier et faire en sorte qu'elles y restent.

Troisièmement, il faut tenir compte de l'inclusion dans l'évaluation de la mobilité. Il y a un écart entre le fait d'être accrédité pour changer de province et le fait de pouvoir réellement travailler dans cette province. Les coûts des services de garde d'enfants, du logement, du transport et de la réinstallation sont des obstacles concrets qui peuvent empêcher une famille de déménager, et ce sont les femmes qui en subissent le plus les conséquences. Le cadre devrait en tenir compte. En vertu des mesures de sensibilisation du public prévues dans le projet de loi, les campagnes publicitaires doivent rejoindre les filles et les jeunes femmes de manière ciblée. Lors de notre événement annuel Dreamer Day, qui accueille 4 000 participantes chaque année, j'ai vu des jeunes femmes avoir des étoiles dans les yeux la première fois qu'elles essayaient un métier avec leurs propres mains. Un grand nombre de femmes nous disent que c'est la première fois que quelqu'un leur propose ce choix de carrière.

Le Canada s'est fixé des objectifs ambitieux en matière de logement, d'infrastructure, d'énergie et de production manufacturière, et chacun de ces secteurs dépend d'une main-d'œuvre qualifiée plus nombreuse, plus mobile et plus diversifiée. Ce projet de loi offre une architecture, mais le but à atteindre dépasse le fait de pourvoir les postes vacants. Avec ce projet de loi, nous avons l'occasion de repenser la façon dont nous forgeons la main-d'œuvre canadienne et de créer des voies d'accès où un plus grand nombre de personnes talentueuses peuvent accéder aux corps de métier, connaître la réussite et s'épanouir.

Merci.

• (1110)

Le président: Merci, madame Noronha.

Nous allons passer à M. Lancaster, pour cinq minutes ou moins.

Ken Lancaster (chef de l'exploitation, Mechanical Contractors Association of Canada): Merci beaucoup, monsieur le président.

Bonjour, mesdames et messieurs les membres du Comité.

Je vais faire écho aux commentaires de mes collègues. Je vous remercie de me donner l'occasion d'être ici et de présenter le point de vue de notre association sur le projet de loi C-266.

Pour mettre les choses en contexte, notre association représente les entrepreneurs en mécanique, en électricité et en plomberie dans les secteurs industriel, commercial, institutionnel, résidentiel et des services de l'industrie canadienne de la construction. Cela comprend également les entrepreneurs en procédés industriels, qui sont essentiels à notre capacité industrielle grâce à leur travail d'entretien en situation d'arrêt ou de non-disponibilité.

Nos membres construisent et entretiennent les systèmes sur lesquels les Canadiens comptent chaque jour. Ce sont les systèmes qui font rouler notre économie.

Voici quelques chiffres pour mettre en perspective notre contribution. Le secteur de la mécanique et de l'électricité représente environ 40 à 50 % de toutes les activités de construction au pays. Le secteur soutient plus de 440 000 emplois au Canada, sur les chantiers et hors chantier. Le secteur contribue à hauteur de plus de 63 milliards de dollars au PIB du pays.

L'économie repose sur les systèmes que notre secteur construit et entretient. Nous sommes essentiels à la croissance et à la force économiques du Canada.

En ce qui concerne le projet de loi C-266, la Mechanical Contractors Association of Canada, ou MCAC, appuie les efforts continus visant à améliorer la mobilité des travailleurs spécialisés au Canada, tout en maintenant les normes les plus élevées. Comme la demande de construction devrait augmenter, les efforts visant à améliorer la mobilité et à réduire la lourdeur administrative sont bien accueillis par le secteur des entrepreneurs en mécanique et en électricité.

Notre association est heureuse de soumettre les recommandations suivantes à l'examen du Comité.

Premièrement, notre association recommande d'inclure une stratégie du marché du travail adaptée au secteur dans un cadre national sur la mobilité des métiers spécialisés. Pour les entrepreneurs de partout au Canada, l'un des principaux freins à la productivité réside dans l'inadéquation des ressources ou le manque de prévisibilité en matière de construction et de demande de projets. Compte tenu des nouveaux grands projets qui s'ajoutent aux chantiers en cours, il est impératif que les entrepreneurs sachent où les travaux auront lieu, quand ils se dérouleront et quels métiers seront nécessaires pour les réaliser. Tout cadre national devrait s'appuyer sur l'expertise du secteur pour aider à fournir et à partager des données sur la disponibilité de la main-d'œuvre ainsi que sur les besoins.

Parallèlement, cette stratégie relative au marché du travail devrait tenir compte de certains des défis auxquels nous sommes confrontés en matière de mobilité de la main-d'œuvre et d'harmonisation. Il convient notamment de prendre en considération l'effet que l'harmonisation pourrait avoir sur une population qui n'est pas nécessairement en mesure de faire face à une mobilité vers l'extérieur. En collaboration avec les partenaires du secteur, le cadre national offre l'occasion d'élaborer une stratégie globale et viable en matière d'emploi pour toutes les régions du Canada.

Deuxièmement, tout cadre relatif à la mobilité de la main-d'œuvre devrait aller au-delà des titres de compétences des gens de métier et prendre également en compte la mobilité des entrepreneurs. Même si d'importants travaux ont été réalisés à ce jour sur l'harmonisation des métiers spécialisés, les entreprises de construction font toujours face à un fardeau administratif important lorsqu'elles travaillent dans une autre province. Les entrepreneurs sont tenus d'inscrire les apprentis dans plusieurs provinces et territoires lorsqu'ils travaillent à l'échelle interprovinciale, et la redondance des certifications en matière de santé et de sécurité, par exemple, peut entraîner des difficultés administratives supplémentaires.

Dans un sondage mené plus tôt cette année, les membres du MCAC ont souligné plusieurs défis, y compris le manque d'uniformité dans la définition de « dangers identiques ». Comme l'a dit un de nos membres, une base commune fondée sur le bon sens améliorerait la mobilité, réduirait les coûts et permettrait aux organisations de concentrer leurs ressources sur la maîtrise pratique des risques, plutôt que sur une formation redondante. Ce cadre offre la possibilité d'entreprendre la numérisation nationale des certifications et des inscriptions, ce qui, en fin de compte, améliorera la mobilité de la main-d'œuvre et des entrepreneurs.

Enfin, notre association croit que tout cadre national devrait préserver les normes les plus élevées des métiers au Canada. Même si nous savons que notre secteur aura besoin de plus de travailleurs dans les décennies à venir, il est plus important que jamais que ces gens de métier respectent les normes élevées en vigueur dans notre système d'éducation et de formation. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas matière à amélioration, mais il faut veiller à ce que les gens de métier spécialisés du Canada soient reconnus pour leurs compétences, leur formation et leur expertise exceptionnelles. L'avenir de notre économie repose sur cette main-d'œuvre.

En conclusion, les entrepreneurs en mécanique, en électricité et en plomberie du Canada sont prêts à travailler avec le gouvernement pour réduire les obstacles à l'entrée, éliminer les lourdeurs administratives et renforcer la main-d'œuvre spécialisée du Canada. Si l'on veut construire les logements, les infrastructures et les capacités industrielles nécessaires pour renforcer l'économie canadienne, l'intention du projet de loi C-266 ne pourrait mieux tomber.

Cela dit, je tiens à vous remercier encore une fois de votre temps, et je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

● (1115)

Le président: Merci, monsieur Lancaster.

Nous allons passer directement à nos séries de questions, en commençant par M. Genuis, pour six minutes.

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

Merci à tous les témoins. Je suis heureux d'avoir eu l'occasion de m'entretenir avec un certain nombre d'entre eux en dehors du cadre de cette réunion.

J'aimerais commencer par Mme Noronha.

Notre comité s'apprête à étudier des changements possibles aux congés parentaux. Dans le cadre de cette étude, nous invitons des témoins — des organisations et des particuliers — à soumettre des propositions précises et concrètes pour améliorer le système. Notre parti a déjà présenté un certain nombre de politiques visant à améliorer le congé parental dans le but de le rendre plus souple, notam-

ment en permettant l'apprentissage pendant le congé. Faisons clairement en sorte qu'il soit plus facile pour quiconque de suivre des cours pendant son congé, ce qui, à mon avis, aurait un effet positif sur les apprentis qui sont aussi de jeunes parents.

Pour ce qui est de faciliter une plus grande intégration des femmes dans les métiers, je me demande si vous pouvez nous faire des suggestions en prévision de cette étude sur la façon dont le congé parental s'articule avec certaines particularités du travail dans les métiers et sur la façon dont de possibles changements à cet égard pourraient inciter davantage de femmes à envisager cette option.

● (1120)

Stacey Noronha: Je peux vous donner un exemple. Nous avons un programme de soutien global financé par Emploi et Développement social Canada, qui était un modèle ayant fait ses preuves. Nous fournissons des fonds pour le transport, les services de garde d'enfants — en particulier une aide à la garde d'enfants accessible et abordable —, l'équipement et toutes sortes de mesures de soutien et d'encadrement en santé mentale. En fin de compte, il ne s'agissait pas que d'une aide accessoire. Ces fonds ont permis d'aider les participantes à notre programme à obtenir des stages d'apprentissage, à y rester et à progresser vers des emplois mieux rémunérés.

C'est là un exemple de situation idéale et c'est très important. L'élargissement de programmes comme celui-là permettrait vraiment d'améliorer les taux de réussite, notamment pour les programmes d'apprentissage. À l'heure actuelle, le taux de réussite des programmes d'apprentissage à l'échelle nationale est de 46 %, mais seulement 36 % chez les femmes.

Garnett Genuis: Je vous remercie.

L'étude que nous allons mener portera précisément sur les réformes potentielles du programme de congé parental de l'assurance-emploi. Si vous, d'autres témoins et d'autres personnes qui nous écoutent avez des suggestions, il y a amplement de temps pour soumettre des mémoires écrits avant l'étude. Nous aimerions certainement entendre ce que les gens ont à dire.

En ce qui concerne la question des congés, je me demande, madame Noronha, si vous ou d'autres voudriez faire un suivi.

Quels sont les défis particuliers liés au travail dans les métiers qui peuvent être différents de ceux du travail de bureau, en ce qui concerne le moment où l'on a besoin d'un congé parental et la flexibilité requise? Je ne parle pas seulement des apprentis. Je parle de gens qui sont pleinement qualifiés dans leur métier.

Stacey Noronha: En ce qui concerne les congés parentaux et tous ces types de soutien — la garde d'enfants en particulier —, nous estimons certainement...

En fait, je vais céder la parole à quelqu'un d'autre. J'ai perdu le fil de mes idées.

Garnett Genuis: Quelqu'un d'autre veut-il intervenir à ce sujet?

[Français]

Jean-Philippe De Choinière (directeur, Relations du travail, Association de la construction du Québec): Au Québec, plusieurs services sont déjà offerts pour favoriser l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction. Il y a notamment un réseau de garde d'enfants nationalisé et accessible. Il y a aussi les congés parentaux, qui sont gérés à l'extérieur du système d'assurance-emploi. Nous avons donc déjà un régime plus généreux.

De notre côté, par contre, nous avons plutôt des mesures pour favoriser l'implication des femmes dans l'industrie de la construction. Ces mesures s'adressent directement aux entrepreneurs, aux employeurs, pour favoriser l'embauche de femmes. Pensons notamment aux apprentis. Des ratios compagnons-apprentis sont établis et, au Québec, le ratio est plus flexible quand les apprentis sont des femmes, justement pour favoriser leur embauche.

Alors, il y a plusieurs mesures qui sont mises en place, comme le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction, qui existe depuis plusieurs années et qui est géré par la Commission de la construction du Québec.

[Traduction]

Garnett Genuis: Merci.

Je tiens simplement à souligner ceci: dans le régime québécois de congé parental, il existe le principe d'interruption. Il est possible d'interrompre puis de reprendre son congé, ce que les conservateurs ont proposé d'adopter à l'échelle nationale. Je pense que cela offre davantage de souplesse aux travailleurs des métiers, compte tenu du rythme de travail qui y prévaut parfois, mais aussi aux autres travailleurs.

Dans la minute et demie qu'il me reste, je veux aussi vous donner l'occasion de commenter la question de l'équipement de protection individuelle, ou EPI, adapté aux femmes. Je sais que c'est également un problème. Je pense que la Mechanical Contractors Association s'est penchée sur cette question, tout comme, bien sûr, Build a Dream.

Je peux peut-être vous donner à chacun 30 secondes pour vous exprimer sur la question de l'EPI adapté aux femmes.

Ken Lancaster: Comme vous l'avez mentionné, la Mechanical Contractors Association of Canada préconise depuis un certain temps différents incitatifs fiscaux ou programmes qui peuvent aider à couvrir les coûts supplémentaires souvent associés à l'EPI adapté au genre. Ce qu'il est toutefois important de noter, à mon sens, c'est que l'on commence à observer une légère évolution dans ce domaine. On constate que certains de ces coûts commencent à baisser.

C'est fondamentalement très important. Si l'on veut attirer des gens dans les métiers, ils doivent pouvoir s'y reconnaître. Il est essentiel d'avoir accès à de l'EPI adapté au genre. On montre ainsi à ces personnes qu'elles peuvent jouer un rôle dans ce secteur, qu'il y a une place pour elles.

Je pense que c'est là l'aspect essentiel de bon nombre de ces discussions, notamment celles qui portent sur le congé parental et les différentes réformes connexes.

Le président: Il vous reste six secondes.

Garnett Genuis: Madame Noronha, avez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

Stacey Noronha: Non, ça va.

Garnett Genuis: Quel est le rapport de coût, monsieur Lancaster, pour que les gens puissent se faire une idée, entre un EPI typique pour homme et un EPI typique pour femme?

Ken Lancaster: Nous avons constaté une différence de coût allant jusqu'à 100 %. Comme je l'ai dit, nous sommes...

• (1125)

[Français]

Andréanne Larouche (Shefford, BQ): Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

Les interprètes semblent avoir de la difficulté à entendre le témoin.

[Traduction]

Garnett Genuis: Si vous me permettez de répéter brièvement la question, elle portait sur le rapport de coûts entre le modèle d'EPI masculin le plus courant et celui dont les femmes ont besoin.

Le président: Veuillez répondre brièvement.

Ken Lancaster: Nous avons constaté une différence de coût allant jusqu'à 100 %.

Garnett Genuis: Merci.

Ken Lancaster: J'essaie d'être aussi bref que possible.

Le président: Merci.

[Français]

Monsieur Joseph, vous avez la parole six minutes.

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

Je remercie aussi tous les témoins qui sont là aujourd'hui. Je sais que ce n'est pas facile et qu'ils ont dû faire énormément de sacrifices.

Madame Sabourin, tout ce que vous avez dit est vraiment intéressant. Moi-même, je suis un gars de la construction. Je viens du Québec et je suis fier d'être Québécois, d'ailleurs. Je sais qu'il y a des particularités au Québec et qu'il faut les respecter.

Cela dit, à votre avis, quels seraient les avantages d'une meilleure mobilité pour les travailleurs et les entrepreneurs au pays?

Francine Sabourin: Je vais débiter, puis je vais laisser M. De Choinière poursuivre.

Puisqu'on est dans une pénurie de main-d'œuvre actuellement, c'est le souhait de tout le monde que d'avoir accès à de la main-d'œuvre supplémentaire, dans la mesure où les normes de qualité et de compétence sont respectées. Si ça permet cette flexibilité, nous sommes tout à fait ouverts à ça. Nous voyons l'avantage pour les entrepreneurs d'avoir accès à plus de travailleurs et, surtout, à des travailleurs spécialisés, qui sont de plus en plus difficiles à recruter.

Jean-Philippe De Choinière: Je pense que cette réponse est relativement complète. Effectivement, nous voyons d'un bon œil le fait d'accroître la mobilité de la main-d'œuvre. On a besoin de ces travailleurs spécialisés. L'important, c'est de s'assurer que les normes liées aux certificats de qualification et aux équivalences sont bien établies et qu'on ne nivelle pas vers le bas. Il faut respecter les normes de qualité, comme ça a été mentionné précédemment.

Natilien Joseph: Madame Sabourin, vous avez dit que le Québec allait avoir besoin de 17 000 travailleurs et travailleuses de la construction d'ici 2030. Pensez-vous qu'une meilleure mobilité permettra au Québec d'avoir accès à davantage de travailleurs, quelle que soit la province d'où ils proviennent?

Francine Sabourin: Je ne crois pas qu'une meilleure mobilité va régler notre problème de pénurie de main-d'œuvre. Est-ce que ça peut faciliter les choses? Absolument. Cependant, ce n'est certainement pas une seule mesure qui va permettre de régler les problèmes auxquels nous faisons face dans notre industrie. Le chiffre de 17 000 travailleurs a augmenté dans la dernière année. Avant, on parlait plutôt de 14 000 ou 15 000 travailleurs. Par contre, il y a beaucoup de travaux en cours. Si on ajoute les travaux de la défense qui s'en viennent et qui ne sont pas encore inclus dans le calcul, c'est sûr que ça ne pourra pas être suffisant.

Je pense donc qu'on doit prendre une multitude de mesures pour réussir à contrer cette pénurie de main-d'œuvre.

Natilien Joseph: Est-ce qu'il y a eu des mesures? Si oui, quels ont été leurs résultats?

Francine Sabourin: Tantôt, j'ai mentionné que le gouvernement du Québec et nous avons fait des investissements pour valoriser les métiers de la construction. J'ai parlé du Camp des métiers Construction, où nous amenons des jeunes dans nos centres de formation professionnelle pour leur permettre d'essayer des métiers pendant une fin de semaine. Nous avons vu que cette initiative, combinée à une campagne de valorisation des métiers, avait fait augmenter le nombre d'inscriptions dans nos centres de formation professionnelle.

Donc, il faut revaloriser les métiers manuels, qui ont été moins valorisés dans les dernières années, et redonner son côté noble à la construction, surtout au Québec. C'est ce que nous souhaitons. Il faut valoriser les métiers de la construction et montrer aux jeunes qu'ils peuvent avoir une belle carrière en construction.

Natilien Joseph: Comment les initiatives déjà en place, notamment la mention Sceau rouge, dont vous avez parlé, peuvent-elles servir de fondation pour améliorer la mobilité de la main-d'œuvre au Québec?

Jean-Philippe De Choinière: Le Sceau rouge est une bonne certification qui a certains avantages.

Vous m'avez demandé ce qu'une plus grande mobilité pouvait apporter. Au Québec, à peu près les trois quarts des travailleurs arrivent sans formation sur les chantiers professionnels. Une plus grande mobilité permettrait certainement d'avoir accès à des travailleurs qui ont cette qualification ou, du moins, qui ont plusieurs années d'expérience. Elle permet donc d'avoir accès à une main-d'œuvre compétente et intéressante. Les initiatives comme le Sceau rouge vont faciliter cette reconnaissance.

• (1130)

Natilien Joseph: Donc, la mobilité elle-même ne sera pas un obstacle pour les métiers de la construction et les métiers spécialisés au Québec, quelle que soit la provenance de la main-d'œuvre.

Jean-Philippe De Choinière: C'est quelque chose que nous souhaitons favoriser. D'ailleurs, la Commission de la construction du Québec a fait des modifications réglementaires pour faciliter l'intégration des travailleurs des autres provinces. Il y a une règle qui fait que, quand un certain pourcentage d'heures est acquis dans un métier, le titre de compétence est reconnu plus facilement au Québec, ce qui permet de délivrer le certificat de qualification. Donc, ce n'est pas un problème, effectivement.

Natilien Joseph: Il me reste 20 secondes.

La dernière fois, j'ai posé à mon collègue une question relative aux obstacles de la langue. Dans les chantiers, au Québec, on parle

français. Pouvez-vous brièvement me dire si c'est un obstacle ou non, que ce soit pour un Ontarien qui va travailler au Québec ou pour un Québécois qui va travailler en Ontario?

Francine Sabourin: La langue peut certainement être un obstacle. Un chantier de construction est un lieu dangereux qui évolue et où il y a de la machinerie en action. Donc, les travailleurs doivent assurément être capables de se parler et de se comprendre. Comme je l'ai dit, c'est un milieu dangereux. Le bilan lésionnel dans l'industrie de la construction n'est jamais très bon, donc il faut y travailler.

Natilien Joseph: Merci.

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

Andréanne Larouche: Merci, monsieur le président.

Madame Noronha et monsieur Lancaster, je vous remercie d'être avec nous aujourd'hui. Toutefois, comme je suis députée au Québec, je vais me tourner vers les témoins de l'Association de la construction du Québec.

Nous voyons le projet de loi C-266 un peu comme une continuité de ce qui avait déjà été annoncé comme plan par le gouvernement fédéral. En effet, au printemps dernier, dans la mise à jour économique, Ottawa avait annoncé son intention de former et de faire embaucher 100 000 travailleurs spécialisés et d'investir 6 milliards de dollars dans des subventions et des programmes pour y parvenir.

À l'époque, le ministre du Travail avait soulevé une certaine interrogation. Il avait mentionné que c'était un champ de compétence exclusif du Québec et qu'il y avait un risque de double emploi. Selon vous, est-ce qu'il pourrait y avoir des doublons? Si oui, quels sont-ils?

Jean-Philippe De Choinière: Ce n'est pas nécessairement un risque de double emploi. C'est plutôt une question de compréhension. Pour établir l'harmonisation dont on parle dans le projet de loi C-266, il faut comprendre ce qu'on veut reconnaître. Comme on l'a dit plus tôt, il y a 25 métiers réglementés au Québec. Pour chacun de ces métiers, on doit délivrer un certificat de qualification, et il y a un programme de formation qui est relié à ça. Donc, lorsqu'on veut favoriser la reconnaissance de ces compétences, ça implique potentiellement qu'on vienne jouer soit dans les programmes de formation, soit dans les exigences de certification. Selon nous, ce n'est pas une mauvaise chose, mais, encore une fois, il faut s'assurer de respecter les normes qui ont été établies au Québec.

Andréanne Larouche: En ce qui concerne les normes, justement, est-ce que vous pouvez préciser votre rôle et celui de la Commission de la construction du Québec dans l'encadrement de la formation des travailleurs de la construction?

Jean-Philippe De Choinière: Oui, certainement.

En fait, les métiers étant réglementés, ils sont tous rattachés à un diplôme d'études professionnelles. La Commission de la construction du Québec, ou CCQ, a un sous-comité paritaire qui s'appelle le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction. Il est composé de représentants patronaux et syndicaux, qui doivent s'entendre de façon paritaire pour proposer des modifications aux programmes de formation. Ces propositions sont ensuite envoyées au ministère de l'Éducation, qui doit établir un devis et le renvoyer pour approbation.

Donc, tout doit se faire dans une dynamique paritaire. Il est certain qu'il faut s'entendre sur ce qu'on veut établir et sur la façon dont on veut faire progresser et évoluer nos programmes de formation, parce qu'il faut assurer la pertinence et la qualité de ces programmes.

• (1135)

Andréanne Larouche: Comme vous le dites, vous vous occupez de la formation pour tous ces métiers, mais est-ce qu'il est envisageable ou même nécessaire, au Québec, d'abolir des métiers?

Jean-Philippe De Choinière: Est-ce que c'est envisageable? Il est certain que c'est une industrie très encadrée. Il faut comprendre ce qu'on veut dire par « abolir des métiers ». Les métiers vont continuer d'exister, en ce sens qu'il y a plusieurs métiers qui ne sont pas régis de la même façon dans les autres provinces, mais qui sont présents sur les chantiers de construction. Donc, les métiers ne seront pas abolis.

Par contre, pour ce qui est de revoir l'encadrement, on peut y réfléchir, mais, encore là, le modèle d'affaires québécois des entrepreneurs est établi dans cette structure depuis les années 1960. Il faudrait donc vraiment analyser les pour et les contre de ces propositions.

Andréanne Larouche: Mon collègue, précédemment, vous a posé des questions sur les avantages d'accroître la mobilité de la main-d'œuvre interprovinciale. On en a déjà parlé un petit peu, mais j'aimerais que vous nous en parliez davantage.

Mis à part les avantages, pouvez-vous revenir sur certains inconvénients qu'il pourrait aussi y avoir à cette mobilité?

Jean-Philippe De Choinière: Bien sûr.

On l'a dit: l'industrie de la construction au Québec est régie par une loi unique. Il y a donc des règles qui s'appliquent à la mobilité de la main-d'œuvre aussi. Ça a été établi dans un contexte où le chômage était plus élevé et où on voulait protéger les métiers dans les différentes régions du Québec. Ça fait que, présentement, il y a des restrictions à la mobilité des travailleurs.

Encore une fois, nous prônons une plus grande mobilité à l'intérieur même du Québec. Cependant, si on voulait élargir les règles sur la mobilité au Canada, il ne faudrait certainement pas octroyer des droits supplémentaires à des travailleurs d'autres provinces, alors qu'il y a des travailleurs disponibles dans la province de Québec qui sont déjà limités sur le plan de la mobilité.

Andréanne Larouche: Pour arriver à tout ça, est-ce que le système de formation professionnelle du Québec répond adéquatement aux besoins?

Jean-Philippe De Choinière: Il y a certainement des défis en ce qui a trait au système de formation professionnelle. D'ailleurs, à l'Association de la construction du Québec, nous avons des propositions pour donner un coup de barre en ce qui concerne la formation initiale des travailleurs. Il y a beaucoup de défis liés à l'actualisation des programmes. Beaucoup de programmes n'ont pas été actualisés depuis plusieurs années.

Cela dit, avec notre régime d'apprentissage et les périodes d'apprentissage de 2 000 heures accumulées avant l'obtention du statut de compagnon, nous avons quand même un système rigoureux et fort qui assure une bonne qualification de nos travailleurs.

Andréanne Larouche: D'accord.

Notre modèle de formation professionnelle est un autre modèle unique au Québec. Voulez-vous nous en dire un petit peu sur cette unicité de nos programmes de formation?

Jean-Philippe De Choinière: Ce n'est pas notre spécialité, mais, au ministère de l'Éducation, encore une fois, c'est un peu une boîte à part qui est incluse dans la formation de niveau secondaire. C'est très vaste, évidemment. Les programmes sont faits en fonction des besoins du marché. En construction, la durée des programmes de formation va de 600 ou 700 heures à 1 800 heures, grosso modo. Ces programmes ont chacun leur devis et sont spécifiques à chaque métier.

Andréanne Larouche: J'y reviendrai lors de mon deuxième tour.

Merci.

Le président: Merci, madame Larouche.

[Traduction]

Madame Falk, vous avez cinq minutes.

Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster—Meadow Lake, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais remercier les témoins d'avoir pris le temps de venir ici aujourd'hui pour nous faire part de leur expérience et de leur expertise dans ce domaine.

J'aimerais commencer par Mme Noronha, si vous me le permettez.

J'ai trouvé l'échange que vous avez eu avec mon collègue intéressant.

Il y a quelques années, j'ai eu l'occasion de rencontrer des représentantes de Dirty Seahorse. Je les ai rencontrées et j'ai été sidéré par la quantité de travail qu'elles devaient faire pour simplement obtenir des prototypes.

C'est très facile de s'asseoir ici et de dire qu'il faut attirer plus de femmes dans les métiers. Il faut leur faire découvrir ce milieu, mais il faut beaucoup plus que cela. C'est une chose d'aller dans une école de métiers et peut-être se sentir intimidée en tant que femme qui entre dans un domaine qui n'est pas majoritairement féminin, alors c'est difficile de s'y sentir à l'aise, mais il faut ensuite faire un stage de travail ou d'observation. On se rend sur un lieu de travail où l'on nous demande d'enfiler une combinaison, et l'on ne peut même pas la faire passer au-delà des hanches parce qu'elle n'est pas adaptée à la morphologie féminine.

Cette étude est intéressante, car on a beaucoup entendu parler de la mobilité de la main-d'œuvre et des obstacles qui y sont liés, mais il semble qu'il y ait davantage que de simples obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre.

Je me demandais si vous pouviez nous en dire un peu plus à ce sujet. Quels sont les obstacles rencontrés? Il y a une pénurie de main-d'œuvre au pays. Il y a une pénurie de travailleurs spécialisés. Il faut encourager les Canadiennes à choisir ces métiers, car ils sont intéressants et bien rémunérés. Les gens de métier construisent littéralement les infrastructures de notre pays. Quels sont les obstacles autres que la simple mobilité? Je vous pose la question du point de vue des femmes, si vous me le permettez.

• (1140)

Stacey Noronha: Oui, tout à fait, c'est une excellente question.

Vous avez raison. Il n'y a pas qu'un seul obstacle. Le parcours professionnel commence dès que l'on entend parler des métiers et que l'on apprend davantage à leur sujet. Environ 67 % des femmes n'ont jamais envisagé de faire carrière dans un métier spécialisé, et seulement 9 % disent qu'elles sauraient par où commencer; y être exposé tôt est donc vraiment essentiel.

Mon collègue ici présent a souligné que la représentation est également très importante. Les femmes ont besoin de pouvoir se projeter. Elles ont besoin de modèles. Elles ont besoin de voir des dirigeantes, des femmes qui occupent des postes de direction pour pouvoir se dire qu'un jour, elles aussi pourraient arriver là.

Une fois qu'elles entrent dans les métiers, elles ont accès à des apprentissages. Une chose que l'on constate, c'est qu'il faut accroître le maintien en poste des travailleuses spécialisées ou des femmes de métier en milieu de carrière. Il faut un compagnon certifié pour superviser une apprentie. S'il n'y en a pas assez et qu'elles ne demeurent pas dans ce secteur, cela ne laisse aucune possibilité aux jeunes d'y entrer. Cet effort de maintien en poste doit vraiment venir d'en haut afin de permettre aux apprenties de rejoindre le secteur.

Une fois l'apprentissage terminé, voire pendant celui-ci ou tout autre type d'emploi, les obstacles sont multiples et comprennent la garde d'enfants, qui est certainement un problème, des services de garde accessibles et abordables qui sont disponibles pendant les heures où elles doivent travailler, et à des endroits situés à proximité de leur lieu de travail. Penser aux travailleuses des métiers qui font la navette par avion, à celles qui travaillent dans des sites situés dans des collectivités rurales revêt là aussi une grande importance pour l'accessibilité des services de garde.

Ensuite, une fois qu'elles ont un emploi, il y a la culture du milieu de travail. Sont-elles en sécurité sur le plan psychologique? Se sentent-elles à leur place dans ce milieu de travail? C'est vraiment important et essentiel, et la responsabilité incombe en partie aux employeurs. Le gouvernement peut paver la voie, mais ce sont les employeurs qui doivent créer des milieux de travail sûrs et inclusifs.

Ensuite, une fois dans le milieu de travail, il y a la question de la progression, de l'avancement professionnel. Beaucoup de femmes quittent les métiers parce qu'elles n'ont pas accès à des possibilités d'avancement professionnel. Si elles ne sont pas en mesure de progresser, elles quitteront probablement le secteur.

Rosemarie Falk: Je vous remercie.

Monsieur Lancaster, avez-vous quelque chose à ajouter au sujet des obstacles? Cela ne concerne pas nécessairement que les femmes, car mon mari travaille dans les métiers. Il travaille par quarts. Il travaille sept jours de suite, 12 heures par jour. Les services de garde constituent un problème, et nous en avons besoin, mais il y a aussi les congés parentaux. Lorsqu'il a demandé un congé parental la première fois, ils se sont dit: « Comment faire? Nous n'avons jamais... » Je me demande simplement ce qu'il en est pour les hommes. Y a-t-il des obstacles autres que la mobilité que les hommes peuvent rencontrer?

Ken Lancaster: Je pense que l'on a déjà beaucoup parlé des obstacles. Bon nombre des obstacles évoqués par ma collègue concernant l'apprentissage et la réussite de la formation s'appliquent à tous. Je pense que c'est une discussion qui mérite d'avoir lieu. Notre association et notre secteur sont très enthousiastes à l'idée d'avoir ces conversations, car cela fait déjà plusieurs années que

l'on soulève bon nombre de ces points. Je pense qu'il est important d'en discuter maintenant, car il faut vraiment constituer une main-d'œuvre plus forte pour l'avenir de l'économie canadienne.

Le président: Merci. Je suis sûr que vous y reviendrez.

C'est au tour de Mme Desrochers, pour cinq minutes.

[Français]

Caroline Desrochers (Trois-Rivières, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être avec nous ce matin.

Je vais commencer par Mme Sabourin et M. De Choinière.

Premièrement, félicitations pour votre campagne de valorisation des métiers spécialisés et des métiers de la construction. C'est tellement important. J'ai d'ailleurs eu l'occasion d'aller à Trois-Rivières, l'année dernière, pour assister à la foire, qui était un bel événement.

J'ai plusieurs questions, alors je ne sais pas si j'en aurai assez de cinq minutes pour toutes vous les poser.

Premièrement, est-ce que vous avez des données sur le nombre de travailleurs du Québec qui vont chercher des opportunités à l'extérieur de la province?

• (1145)

Francine Sabourin: Nous n'avons pas cette information, malheureusement.

Caroline Desrochers: D'accord.

L'envers de ça, c'est la pénurie de main-d'œuvre. Mon collègue en a parlé, tout à l'heure.

Est-ce que la possibilité d'embaucher des travailleurs de la construction qui ont leur certificat et qui sont francophones — on peut penser à des travailleurs du Manitoba ou du Nouveau-Brunswick — peut aider à faire face à la pénurie de main-d'œuvre?

Ensuite, j'ai une autre question en lien avec ça: selon vous, quelle province aurait le moins de travail à faire en ce qui concerne les équivalences entre les titres de compétence?

Francine Sabourin: C'est une bonne question.

Je vous laisse y répondre, monsieur De Choinière.

Jean-Philippe De Choinière: En ce qui concerne les provinces, il faut savoir que nous avons déjà des ententes, notamment avec l'Ontario et le Nouveau-Brunswick, pour faciliter la reconnaissance des compétences dans le cas de certains métiers, donc c'est très possible.

Pour ce qui est de votre question plus générale, je vous dirais que les voies d'accès octroyées par la Commission de la construction du Québec sont quand même assez larges. Si un entrepreneur a des besoins, généralement, la Commission l'accompagne pour trouver la bonne voie d'accès et favoriser la reconnaissance des compétences, quand c'est possible, évidemment.

Caroline Desrochers: Parfait.

Tout à l'heure, on a parlé de la loi unique qui protège les travailleurs et qui avait été mise en place à un moment où les taux de chômage étaient très élevés. Il y a peut-être un lien.

Si cette loi devait être revisitée, auriez-vous des recommandations pour faciliter ça, tout en reconnaissant que c'est une compétence exclusive du Québec? Y avez-vous réfléchi?

Francine Sabourin: Nous aurions quelques recommandations, effectivement. Vous parlez de la pleine mobilité. La première fois, c'était quelque chose que nous demandions pour les travailleurs. Nous avons obtenu une plus grande mobilité au sein même du Québec, où il y a des restrictions.

Nous voudrions également plus de flexibilité relativement aux métiers de finition, sans qu'on les abolisse. On l'a dit: les modèles d'affaires de toutes les parties prenantes de l'industrie de la construction sont bâtis en fonction des métiers. Par contre, il pourrait y avoir plus de flexibilité, encore une fois, pour nous permettre d'aller chercher tout ça.

L'objectif est toujours le même. Non seulement au Québec, mais partout au Canada, d'après ce que j'entends, notre industrie doit gagner en productivité. Nous devons aussi penser à la productivité pour diminuer les coûts. Les coûts de construction sont rendus extrêmement élevés partout au Canada, je crois, donc on doit trouver une façon, avec chacun des régimes particuliers, d'enlever les barrières qui causent ce manque de productivité.

Caroline Desrochers: Je vous remercie beaucoup de votre réponse, qui est super utile. Je suis absolument d'accord avec vous. En tant que secrétaire parlementaire du ministre du Logement et de l'Infrastructure, surtout, je sais qu'on a besoin de construire beaucoup.

Vous avez parlé de l'initiative Une Équipe Canada forte. Comment voyez-vous sa mise en œuvre au Québec? Je sais que nos collègues nous rappellent qu'il est question ici d'une compétence exclusivement provinciale, mais comment peut-on s'assurer que le Québec ne sortira pas perdant de ça en raison de mesures trop rigides qui entravent cette mise en œuvre?

Jean-Philippe De Choinière: Le Québec a déjà des institutions bien établies. La Commission de la construction travaille en étroite collaboration avec le réseau des centres de formation professionnelle et le ministère de l'Éducation. Les organisations tant patronales que syndicales sont directement impliquées là-dedans. Donc, il est certain que nous ne recommandons pas de toucher aux structures. Les infrastructures sont déjà en place. Il s'agit d'envoyer le financement pour accélérer l'actualisation des programmes et favoriser la création de plus grandes cohortes, notamment dans des régions plus éloignées où il y a parfois plus de besoins. C'est vraiment de cette façon que l'initiative va pouvoir aider le Québec dans les structures existantes.

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

Andréanne Larouche: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie encore une fois M. Lancaster et Mme Noronha. Je remercie particulièrement cette dernière de s'intéresser à la place des femmes dans la construction.

Au Québec, d'ailleurs, nous avons le concours Chapeau, les filles!, qui visait à montrer aux filles toutes sortes de métiers spécialisés et à les faire sortir des métiers dits traditionnels. Ce concours est un beau modèle que nous avons eu au Québec.

Vous avez aussi beaucoup parlé de vos camps des métiers. J'essaierai d'aller voir ça. Je pense que c'est une belle fierté. En tant que femme issue d'une famille de charpentiers-menuisiers et de maçons, je peux vous dire que nous en parlons encore régulièrement les dimanches soirs à la maison.

J'aimerais maintenant revenir sur ce que vous avez soulevé dans vos remarques préliminaires. Quand l'initiative Une Équipe Canada forte a été annoncée, il y avait des fonds associés à ça. Vous aviez commencé à en parler. À quoi ces sommes pourraient-elles servir, et quelles sont les conséquences de ne pas les avoir eues encore?

• (1150)

Francine Sabourin: Comme M. De Choinière le mentionnait tantôt, nos programmes de formation sont désuets. Nous devons les mettre à jour et, pour ce faire, nous avons besoin d'argent. Les centres de services scolaires ont besoin de cet argent pour y arriver.

M. De Choinière mentionnait les différents partenaires, mais il y a quand même, au Québec, la Commission des partenaires du marché du travail, ou CPMT, qui a justement été mise sur pied pour qu'on puisse bien répartir toutes les sommes. La CPMT, c'est du paritarisme, également, au Québec. Il y a des représentants patronaux et syndicaux qui sont là pour s'assurer que tout est bien réparti. Ça pourrait être fait de cette façon, mais l'important, c'est vraiment de mettre à jour nos programmes de formation professionnelle.

Par ailleurs, il faut aussi être en mesure d'avoir des formations beaucoup plus élargies et beaucoup plus disponibles partout au Québec. C'est aussi un des défis que nous avons actuellement. Il y a souvent des cohortes, par exemple des cohortes d'électriciens, qui sont confrontées à des difficultés. Premièrement, le programme n'est pas à jour, et, deuxièmement, il y a des files d'attente. Il y a parfois une attente de deux ans pour accéder au programme. Donc, les gens se tournent vers d'autres métiers ou décident d'intégrer l'industrie par l'entremise des bassins, sans être formés, comme M. De Choinière le mentionnait tantôt.

Alors, au sujet de la pénurie de main-d'œuvre, oui, nous avons besoin de personnes, mais nous avons aussi besoin de compétences. C'est une pénurie de main-d'œuvre et de compétences que nous vivons actuellement.

Le président: Merci, madame Larouche.

[Traduction]

Nous passons maintenant à M. Reynolds.

Nous allons conclure avec les deux derniers intervenants, M. Reynolds, pour cinq minutes, puis M. Saini.

Colin Reynolds (Elmwood—Transcona, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence aujourd'hui. Nous vous sommes très reconnaissants d'être venus ici aujourd'hui pour parler de ce sujet important.

Ma première question s'adresse à Mme Sabourin.

Le Sceau rouge national est-il reconnu et accrédité au Québec? Oui. Merci.

Si quelqu'un obtenait le Sceau rouge à l'extérieur de la province, disons à Winnipeg, où il y a une communauté francophone assez importante, et voulait venir travailler au Québec, est-ce que ce serait relativement facile?

[Français]

Francine Sabourin: Comme je le mentionnais tantôt, effectivement, lorsque la CCQ va délivrer au travailleur sa carte de qualification, la mention Sceau rouge va être inscrite sur celle-ci. Donc, ça va être considéré comme faisant partie de ses compétences.

[Traduction]

Colin Reynolds: C'est bon à savoir. Merci.

J'ai des amis qui ont essayé de travailler au Québec — c'était il y a plusieurs années —, et c'était très difficile. De toute évidence, les choses ont changé, ce qui est une bonne chose.

Voyez-vous d'autres mesures qui pourraient être mises en place pour favoriser la mobilité des travailleurs spécialisés, notamment vers et depuis le Québec?

Jean-Philippe De Choinière: Depuis le Québec... Voulez-vous dire...?

Colin Reynolds: Ce projet de loi porte sur la mobilité des travailleurs spécialisés à l'échelle du pays. Il y a probablement des gens au Québec qui souhaiteraient travailler à l'extérieur du Québec, et vice versa. Je me demande simplement si le projet de loi aborde ces questions. Selon vous, que pourrait-on ajouter pour régler ces problèmes?

[Français]

Jean-Philippe De Choinière: Je vous dirais qu'au Québec, la formation est souvent plus étendue que ce qui est offert dans les autres provinces présentement. D'ailleurs, on peut comparer, notamment sur le site de la National Construction Labour Relations Alliance of Canada, les taux et les programmes de formation des différentes provinces. De toute évidence, au Québec, la formation est plus importante que ce qui se donne dans le reste du pays.

Présentement, il est plus facile pour un travailleur du Québec d'aller dans les autres provinces que l'inverse, parce que la formation est plus étendue. La mobilité externe n'est pas un problème. Évidemment, nous avons des besoins de main-d'œuvre très importants au Québec. Il est donc certain que nous portons une attention à la nécessité de conserver notre main-d'œuvre compétente.

• (1155)

[Traduction]

Colin Reynolds: Merci.

Ma prochaine question s'adresse à vous, madame Noronha.

Je suis électricien en construction. J'ai formé beaucoup d'apprenties, et j'ai constaté les obstacles dont vous parlez. Bon nombre d'entre elles obtiennent le Sceau rouge, mais le maintien en poste est le principal problème. D'après vous, y a-t-il quoi que ce soit dans ce projet de loi qui s'attaque vraiment à cet enjeu?

J'ai même pu voir l'EPI pour femme. En fait, c'est moi qui devais commander les harnais. Ils sont différents. Il y a manifestement des obstacles. Les entrepreneurs ne sont pas toujours très enclins à commander ce matériel. Il coûte cher.

Y a-t-il des améliorations que nous pourrions apporter au projet de loi afin de remédier à certains des problèmes liés au maintien en poste des femmes dans les métiers spécialisés?

Stacey Noronha: Il faudrait par exemple aller à la source en invitant les femmes et les organismes axés sur les femmes au processus de consultation. L'article 3 ne renferme aucun détail, ou en tout cas, rien d'explicite en ce sens, mais je proposerais d'inclure les femmes.

Il est difficile pour les femmes de prouver à répétition leurs compétences. Nous ne voulons pas qu'un obstacle s'ajoute aux nombreux autres qui parsèment déjà leur parcours professionnel. Si le

maintien en poste est le principal objectif, ne donnons pas aux femmes une raison supplémentaire de quitter le navire.

Colin Reynolds: Très bien. Merci.

Ma prochaine question s'adresse à M. Lancaster. La description de la notion de « cadre » est assez vague. À quoi devrait ressembler, selon vous, un cadre national concernant les métiers spécialisés et la mobilité de la main-d'œuvre?

Ken Lancaster: Comme cela a été mentionné un peu plus tôt, le cadre englobe un grand nombre de joueurs provenant de différents champs de compétence. Les conversations sur un domaine aussi vaste que les métiers spécialisés nécessitent l'inclusion de différents niveaux de gouvernement et de différentes parties prenantes.

Beaucoup de travail est déjà en cours dans ce domaine, et en tant qu'industrie, nous poursuivons les discussions. Comment accroître le nombre de personnes qui terminent leur formation? Comment faire augmenter les taux de réussite? Comment contribuer à l'harmonisation au sein d'une grande fédération qui compte plusieurs champs de compétence sans faire abaisser les normes, mais en travaillant de façon collaborative en mobilisant toutes les parties prenantes dans les conversations qui ont lieu sur le sujet?

Colin Reynolds: Merci.

Le président: Merci, monsieur Reynolds.

Nous poursuivons avec M. Saini pour cinq minutes.

Gurbux Saini (Fleetwood—Port Kells, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins d'être des nôtres.

Ma question s'adresse à Ken Lancaster. En cette période marquée par les difficultés économiques et des droits de douane imposés par les États-Unis, des études révèlent que l'économie enregistre une perte de près de 7 % du PIB en raison des barrières interprovinciales. Les travailleurs ne peuvent pas se déplacer d'une province à l'autre. Vos métiers spécialisés représentent une proportion de 40 % à 50 % de l'industrie de la construction. Quel est votre point de vue sur la situation actuelle? Le projet de loi C-266 aidera-t-il à atténuer certains problèmes?

Ken Lancaster: Comme je l'ai dit dans ma déclaration liminaire, l'objectif du projet de loi ne pouvait pas mieux tomber. Comme vous l'avez laissé entendre, une bonne partie du PIB pourrait être libérée seulement en levant les barrières interprovinciales.

Le projet de loi, comme je l'ai mentionné — que ce soit les dispositions sur la mobilité des entrepreneurs, la mobilité de la main-d'œuvre ou l'élimination des obstacles à la productivité —, pourrait aider à libérer les capacités qui se trouvent déjà dans le système. C'est ce qui suscite tant d'enthousiasme dans l'industrie, parce que constituer une main-d'œuvre prend du temps, surtout une main-d'œuvre dans les métiers spécialisés. Il ne faut pas s'attendre à voir apparaître du jour au lendemain le nombre de travailleurs dotés des compétences dont nous aurons besoin. Le projet de loi va libérer les ressources qui se trouvent déjà dans le système pour que nous puissions, comme je le disais, bâtir une économie plus forte et plus résiliente.

Gurbux Saini: Merci.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Sabourin.

J'ai été très surpris d'entendre qu'il y a encore des lois un peu partout au Canada qui interdisent aux Canadiens hors Québec de travailler dans cette province. Nous sommes une nation, un pays. Pensez-vous que le temps est venu d'éliminer ces obstacles? Le projet de loi y contribuera-t-il? La loi permet aussi aux Québécois de travailler partout ailleurs au Canada. La langue peut être un obstacle, ce que je comprends très bien, mais il y a une population francophone au Nouveau-Brunswick et au Manitoba.

J'aimerais connaître votre point de vue là-dessus.

• (1200)

[Français]

Francine Sabourin: Comme je l'ai mentionné tantôt, pour nous, actuellement, au Québec, le défi est qu'il y a encore des barrières à la mobilité des travailleurs. Certains travailleurs ne peuvent pas dépasser certaines régions. Il est donc certainement souhaitable pour l'ACQ de voir ces barrières être éliminées.

Comme M. De Choinière le mentionnait, il y a déjà des ententes pour faciliter l'intégration de la main-d'œuvre de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick. Nous sommes effectivement favorables à tout ce volet-là, mais il y a encore du travail à faire pour permettre la pleine mobilité des travailleurs. Quand vous parlez d'une pleine mobilité d'un bout à l'autre du Canada, nous sommes d'accord; par contre, les particularités du régime québécois doivent être respectées.

Comme nous l'avons dit, notre loi amène également une syndicalisation obligatoire de tous les travailleurs. C'est complètement différent dans les autres provinces. Dans d'autres provinces, ce sont des chantiers qui sont syndiqués. Au Québec, ce volet de syndicalisation est très encadré. Nous devons simplement nous assurer de faire évoluer notre modèle à nous. En contrepartie, la mobilité canadienne doit également respecter le modèle québécois.

[Traduction]

Gurbux Saini: Merci.

Madame Noronha, tout d'abord, je veux vous remercier du travail que vous accomplissez pour les femmes et les personnes dont les possibilités sont relativement limitées au Canada. De votre point de vue, le projet de loi améliorera-t-il la situation économique des groupes que vous représentez et leur procurera-t-il plus d'avantages et de mobilité?

Stacey Noronha: Le projet de loi améliorera leur situation économique. Seront-ils en mesure de conserver leur emploi et seront-ils plus nombreux à trouver un emploi? Je crois que oui. Le projet de loi accroîtrait la mobilité, comme nous l'avons déjà mentionné. Un de ses effets serait de faire tomber les barrières.

Du point de vue des femmes et des groupes sous-représentés, ce serait parfait si ces personnes avaient la possibilité de déménager là où elles veulent, le plus facilement possible, encore qu'une certification transférable ne garantisse pas forcément la mobilité des travailleurs. Des choses comme les garderies, le logement, le transport et les frais de déménagement sont à prendre en compte. Ce sont d'autres obstacles bien réels qui doivent, à mon avis, faire partie de la conversation.

Le président: Merci, monsieur Saini.

J'aimerais remercier les témoins qui ont témoigné pendant la première heure.

Nous allons suspendre la séance afin de laisser s'installer les témoins pour la prochaine heure.

• (1200)

(Pause)

• (1210)

Le président: Chers collègues, bienvenue à la deuxième partie de la réunion.

Je vais prendre un instant pour donner quelques consignes aux témoins qui viennent d'arriver.

Vous pouvez vous exprimer dans la langue officielle de votre choix. Si vous êtes unilingue, assurez-vous de sélectionner le canal d'interprétation qui vous permettra de participer pleinement à la réunion. Les participants en ligne peuvent cliquer sur l'icône en forme de globe au bas de leur écran pour choisir une langue officielle. Je demanderais à tout le monde de laisser l'interprétation activée jusqu'à la fin de la réunion afin de comprendre l'intégralité de la conversation dans les deux langues officielles.

Si les services d'interprétation sont interrompus, signalez-le-moi. Nous suspendrons la séance le temps de régler le problème.

Je rappelle à tous les participants dans la salle, y compris les témoins, de régler leur appareil en mode silencieux.

Pour préserver la santé des interprètes, évitez de toucher à la tête de votre micro.

N'oubliez pas non plus d'adresser toutes vos questions à la présidence et d'attendre que je vous nomme avant de prendre la parole.

Nous accueillons deux témoins dans la deuxième heure. L'un d'eux témoignera en ligne, et l'autre, dans la salle.

Nous accueillons Mme Catherine Massé-Lacoste, directrice des affaires juridiques à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, qui témoignera par vidéoconférence.

Nous recevons aussi M. Michael Sangster, directeur général de l'Association nationale des collèges de carrières, dont ce n'est pas le premier passage au Comité.

Chaque témoin disposera de cinq minutes pour sa déclaration liminaire.

Nous commençons avec Mme Massé-Lacoste.

[Français]

Madame Massé-Lacoste, vous avez la parole.

Catherine Massé-Lacoste (directrice des affaires juridiques, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec - Construction): Bonjour.

[Difficultés techniques]

[Traduction]

Le président: Madame Massé-Lacoste, je vais vous demander de prononcer votre déclaration un peu plus tard, car il y a un problème de son qui nuit à l'interprétation. Des techniciens vont communiquer avec vous.

Catherine Massé-Lacoste: Merci.

Le président: Nous passons à M. Sangster pour cinq minutes.

• (1215)

Michael Sangster (directeur général, Association nationale des collèges de carrières): Monsieur le président, mesdames et messieurs, merci de m'avoir invité à témoigner aujourd'hui.

Le Canada se trouve à un moment charnière. Les lacunes en compétences et en main-d'œuvre sont criantes. Les employeurs partout au pays recherchent des travailleurs dotés des compétences en demande. Les Canadiens veulent un accès plus évident aux emplois de qualité et l'économie au pays a besoin d'une main-d'œuvre agile capable de s'adapter aux technologies et aux changements constants. Pour relever ce défi, il faut puiser dans la ressource la plus précieuse que compte le Canada: sa population.

Il faut aller à la rencontre des Canadiens là où ils en sont dans leur parcours, que ce soit à leur intégration au marché du travail, lors d'un changement de carrière ou de leur arrivée au Canada, ou lorsqu'ils souhaitent perfectionner leurs compétences ou qu'ils sont à la recherche d'un emploi. Il faut offrir le plus vaste éventail possible de programmes de grande qualité pour leur permettre de développer leurs talents, d'acquérir des compétences pertinentes et de mettre par la suite ces compétences en pratique. Plus d'un parcours peut conduire à une carrière gratifiante. Ce qui importe, c'est de créer un système qui donne aux gens de vrais choix, qui reconnaît leurs connaissances et leurs habiletés, et qui les aide à saisir les occasions de succès.

Je m'appelle Michael Sangster, et je suis directeur général de l'Association nationale des collèges de carrières. Nos quelque 600 membres sont des collèges réglementés se trouvant dans des localités un peu partout au Canada. Nous donnons aux Canadiens les compétences pratiques voulues pour travailler dans des professions et des secteurs où les employeurs recherchent activement des talents. Nous avons comme étudiants des adultes qui effectuent un changement de carrière, des parents qui sont des soutiens de famille, de nouveaux arrivants qui entreprennent une carrière au Canada et des gens qui veulent accéder directement au marché du travail.

Mes commentaires aujourd'hui porteront sur trois mots: formation, reconnaissance et mobilité. L'accroissement de la mobilité de la main-d'œuvre au Canada repose sur ces trois notions. Le projet de loi C-266 amorce une réflexion importante sur la reconnaissance des compétences et la mobilité, mais de notre point de vue, il faudrait inclure la formation dans la conversation dès le départ.

J'en arrive donc à notre première recommandation. Tous les pans de l'écosystème de la formation au Canada devraient être représentés dans le processus d'élaboration du cadre: les collèges publics, les collèges réglementés d'enseignement professionnel, les universités, les syndicats, les organismes de formation des apprentis, la formation en milieu d'emploi, les partenaires autochtones, les gouvernements et les organismes de réglementation. Si l'objectif est de mettre en place un cadre national pour la main-d'œuvre, il faut inviter les établissements qui forment cette main-d'œuvre à prendre part aux discussions. Pour reprendre les points de vue des témoins précédents, il est important que nous soyons présents non seulement lors de l'élaboration du cadre, mais aussi tout au long de sa mise en œuvre en raison de la perspective unique que nous apportons en tant que formateurs.

Deuxièmement, il faut fournir une plus grande transparence aux apprenants et aux travailleurs. Les Canadiens qui pensent entreprendre une formation doivent avoir une idée claire du parcours qui

les attend, c'est-à-dire de la formation dont ils ont besoin, des titres de compétence qu'ils obtiendront et des exigences liées aux certifications et aux permis. Ils doivent aussi savoir ce qui arrivera s'ils changent de province ou de territoire. Le projet de loi C-266 propose de recenser les métiers spécialisés et d'établir les équivalences entre les normes et les titres de compétence provinciaux et territoriaux. Nous encourageons le gouvernement à canaliser ses travaux vers quelque chose de vraiment utile pour les Canadiens, à savoir une carte canadienne de la mobilité des compétences. Il faut rendre les parcours en question intelligibles. La mobilité devrait être exposée clairement aux personnes concernées avant qu'elles ne déménagent. Les possibilités devraient être limpides pour les personnes qui s'apprentent à commencer leur carrière.

Troisièmement, ce cadre doit tenir compte de la main-d'œuvre de demain. Les technologies transforment pratiquement tous les métiers. L'intelligence artificielle, l'automatisation, la fabrication de pointe, l'infrastructure numérique, les véhicules électriques et d'autres technologies modifient les compétences exigées par les employeurs. Par conséquent, le cadre national devra faire plus que dresser l'inventaire du système des métiers spécialisés actuel. Il devra suivre l'évolution des besoins liés aux professions, aux technologies et aux employeurs. Cette capacité d'adaptation est essentielle pour répondre aux besoins plus larges en main-d'œuvre au Canada. La formation, la reconnaissance des titres de compétence et les systèmes de mobilité doivent s'ajuster au même rythme que les fluctuations rapides de la demande. Il faut que les Canadiens développent les compétences voulues et les mettent à profit là où les employeurs et les collectivités en ont le plus besoin.

Quatrièmement, l'harmonisation ne doit pas entraîner un abaissement des normes ou un empiètement sur les normes provinciales. La santé, la sécurité et les compétences sont importantes, tout comme les champs de compétence provinciaux et territoriaux, mais il faut à la fois maintenir des normes élevées et éliminer les doublons. Comme d'autres témoins l'ont souligné, l'harmonisation doit se concentrer sur les résultats des formations plutôt que sur des intrants ou des programmes en particulier.

Pour conclure, nous encourageons le Comité à se concentrer sur les résultats mesurables. Les cadres sont fonctionnels seulement s'ils produisent des parcours plus clairs et des résultats bonifiés pour les Canadiens.

Monsieur le président, je finirais en réitérant les trois mots clés: formation, reconnaissance et mobilité. Le Canada n'a pas seulement besoin de mobilité de la main-d'œuvre.

• (1220)

Il faut qu'il y ait une plus grande mobilité des compétences. Il est nécessaire d'instaurer un système où les Canadiens comprennent les possibilités que leur ouvre la formation et où les employeurs connaissent la signification des titres de compétence. Dans ce système, les organismes de réglementation maintiendraient les normes appropriées au niveau provincial et les travailleurs qualifiés mettraient leurs compétences au service des employeurs dans diverses localités un peu partout au pays.

Sur une note personnelle, j'aimerais remercier les membres du Comité du travail qu'ils ont accompli l'an dernier dans le dossier des bourses d'études du Canada. Votre travail et la diligence dont vous avez fait preuve dans vos recherches ont produit des résultats satisfaisants pour le secteur et pour les étudiants partout au pays. Au nom de l'association nationale, j'aimerais vous remercier de votre excellent travail dans ce dossier.

Merci. Je suis prêt à recevoir vos commentaires.

Le président: Merci, monsieur Sangster.

Je veux rappeler au Comité que les tests audio pour Mme Massé-Lacoste ont été faits hier. Son casque d'écoute a été approuvé pour l'interprétation, mais comme il y a encore des problèmes, on m'a demandé de suspendre la séance quelques instants, le temps que d'autres tests soient effectués. C'est ensuite que je céderai la parole à Mme Massé-Lacoste.

• (1220) _____ (Pause) _____

• (1220)

Le président: Merci, chers collègues.

Le Comité reprend ses travaux.

Madame Massé-Lacoste, vous avez la parole.

[Français]

Madame Massé-Lacoste, la parole est à vous pour cinq minutes.

Catherine Massé-Lacoste: Merci beaucoup. Je suis désolée de ces interruptions.

Nous remercions les membres du Comité de l'invitation. Nous espérons être invités à la consultation, si le projet de loi est adopté.

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec-Construction, ou FTQ-Construction, est l'une des cinq associations syndicales du Québec dans l'industrie de la construction, et elle représente près de 96 000 travailleurs et travailleuses de presque tous les métiers de l'industrie.

Nous souhaitons débiter en disant qu'au cœur du projet de loi, il y a cette idée de la certification qui, pour nous, est un concept indissociable des concepts de formation professionnelle et de gestion de la main-d'œuvre. Ces deux éléments sont au cœur de la compétence provinciale. Pour la FTQ-Construction, toute initiative fédérale en cette matière devra donc respecter pleinement les compétences provinciales et reconnaître les modèles du Québec qui ont déjà fait leurs preuves en matière de compétences et de gestion de la main-d'œuvre. Nous avons au Québec un système rigoureux de qualification, de formation et de gestion qui contribue à la compétence des travailleurs, à la qualité des ouvrages et à la sécurité sur les chantiers du Québec.

Nous reconnaissons que, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, l'objectif ne devrait pas être de multiplier des structures ou d'assouplir des exigences, mais plutôt de renforcer les mécanismes existants, d'investir dans la formation professionnelle et de favoriser la rétention de la main-d'œuvre hautement qualifiée. En effet, nous avons constaté qu'il y avait au Québec un grand problème de rétention de la main-d'œuvre. Nous reconnaissons que, si nous voulons affronter une pénurie, c'est là qu'il faudrait agir. Une main-d'œuvre mobile, oui, c'est important, mais une main-d'œuvre compétente, qualifiée et durable dans l'industrie l'est davantage.

Je vais passer rapidement sur le contexte particulier du Québec, car vous avez déjà entendu des représentants de l'Association de la construction du Québec, l'ACQ.

L'industrie de la construction du Québec, c'est un régime sectoriel. Elle est divisée en quatre secteurs et dispose d'un programme de gestion de la main-d'œuvre centralisé à la Commission de la construction du Québec, la CCQ. L'adhésion syndicale est obligatoire et la CCQ délivre des certificats de qualification. C'est un organisme qui est financé en majeure partie par les salariés et les employeurs de l'industrie.

C'est un système unique au Canada qui offre plusieurs avantages importants pour les travailleurs et les travailleuses, notamment l'harmonisation des avantages sociaux entre tous les secteurs de l'industrie et tous les employeurs. Notre régime de retraite est le quatrième plus grand cotisant à la Caisse de dépôt et placement du Québec, avec un actif s'élevant à 33 milliards de dollars.

Par ailleurs, il y a une gestion centralisée et détaillée de la compétence de la main-d'œuvre. On ne fait donc pas entrer plus que ce dont on a besoin, pour ne pas précariser davantage les travailleurs. Oui, il y a une pénurie en ce moment, mais ce n'est pas toujours le cas. Dans l'industrie, il y a des vagues plus creuses et plus difficiles. Il faut donc trouver un équilibre.

Finalement, je mentionnerai le pluralisme syndical, qui permet une stabilité des relations de travail.

La CCQ délivre toutes les cartes de qualification, elle tient un registre numérique complet de tous les apprentis et de tous les compagnons au Québec, elle fait passer des examens de qualification et elle gère le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction. Ce fonds, qui est financé de façon paritaire par les employeurs et les travailleurs, permet de soutenir la formation continue, le perfectionnement et la mise à jour des compétences, et de miser ainsi sur la main-d'œuvre qualifiée.

La CCQ profite de l'expertise de 25 sous-comités professionnels paritaires, donc formés d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux, pour diagnostiquer de manière précise les besoins de main-d'œuvre et orienter les mesures de formation en conséquence.

Comme vous l'avez entendu tout à l'heure, les partenaires ont établi que 16 000 diplômés par année étaient requis pour répondre aux besoins du Québec en matière de construction pour la période de 2025 à 2029. Ça, c'était l'avant-dernière prévision. Le 25 mai dernier, les nouvelles analyses ont démontré que, pour la période allant de 2026 à 2030, il y avait un besoin de 17 000 diplômés par année. Nous avons donc un besoin de diplomation élevé.

• (1225)

Pour l'instant, on utilise beaucoup de main-d'œuvre qui entre par l'entremise des bassins. Le problème est que cette main-d'œuvre n'a pas obtenu ses diplômes et que ce sont des travailleurs qui vont souvent sortir rapidement de l'industrie, donc ce ne sera pas une main-d'œuvre durable.

En somme, le Québec dispose déjà de structures et de mécanismes éprouvés pour recevoir et administrer des ressources en matière de formation professionnelle pour permettre des entrées en chantier. Pour nous, il est important de ne pas venir fragiliser ces mécanismes et de ne pas prendre des raccourcis sur le plan de la formation.

L'industrie de la construction a connu, au fil du temps, de nombreux exemples de mobilité interprovinciale et s'y est adaptée. On vous a parlé, préalablement, des ententes avec l'Ontario...

Le président: Merci, madame Massé-Lacoste.

Catherine Massé-Lacoste: Merci.

[Traduction]

Le président: Monsieur Genuis, vous avez six minutes.

Garnett Genuis: Merci, monsieur le président.

Merci aux deux témoins de leur présence.

Monsieur Sangster, l'écosystème de formation des métiers spécialisés englobe les centres de formation syndicaux, les établissements de formation publics — les collèges publics — et les collèges d'enseignement professionnel privés, que vous représentez. L'univers de la formation pour les métiers spécialisés est formé de ces éléments. Est-ce exact?

Michael Sangster: Oui. Ces établissements englobent la vaste majorité des étudiants.

Garnett Genuis: Il peut y avoir des variations, je suppose, en fonction des métiers spécialisés dont vous parlez et en fonction des régions. Certaines régions comptent peut-être une proportion plus élevée d'étudiants formés dans des établissements publics. Les centres de formation syndicaux offrent une formation dans certains métiers spécialisés dans certaines régions, mais pas dans d'autres.

Pourriez-vous nous donner une idée des proportions entre les différentes régions?

Michael Sangster: Je ne peux pas vous donner de chiffres sur-le-champ. Il y a des variations selon les régions et selon les programmes. Nos établissements forment moins d'étudiants dans les programmes Sceau rouge comparativement aux collèges publics un peu partout au pays, et les centres de formation syndicaux qui dispensent ces formations reçoivent parfois un soutien gouvernemental plus substantiel.

C'est un des points dont nous aimerions discuter à long terme: le financement équitable entre les différents secteurs et les différents établissements qui offrent la formation. Nous aimerions que le gouvernement se concentre davantage sur cet aspect.

J'aimerais soulever un autre point... En parlant de nos collèges, il faut aussi penser aux rôles de soutien aux métiers spécialisés dont les employeurs ont besoin un peu partout au pays dans le cadre des nombreux projets d'envergure. Ces rôles ne sont pas tous des métiers Sceau rouge. Ces emplois sont occupés, par exemple, par des charpentiers ayant reçu une formation d'un autre niveau. Voilà une question à intégrer à la conversation sur la feuille de route sur les compétences pour l'ensemble du pays.

Garnett Genuis: Évidemment, la réalisation des grands projets nécessite des personnes dotées de compétences rattachées à divers métiers spécialisés. Je comparerais vos trois piliers aux trois pattes d'un tabouret: une patte se casse, et toute l'infrastructure de la formation s'écroule au lieu de simplement... La possibilité de sacrifier une partie de l'écosystème et de se concentrer sur une autre ou sur les deux autres semble implicite dans certaines mesures prises par le gouvernement.

À l'heure actuelle, visiblement, étant donné la façon dont la formation sur les métiers spécialisés est dispensée, nous avons besoin des trois. Est-ce exact?

• (1230)

Michael Sangster: Absolument. Nous avons besoin des trois. Nous avons besoin de tout l'écosystème d'éducation pour former les gens à différentes fonctions, afin qu'ils puissent jouer différents rôles au pays dans la réalisation de tous ces grands et merveilleux projets.

C'est pourquoi j'applaudis le travail du Comité et du Parlement dans l'examen de ce projet de loi et cette réflexion sur les mesures à prendre à cet égard et les besoins à combler à l'échelle du pays. Nous avons besoin d'un système d'éducation qui prévoit de l'aide aux étudiants, des bourses d'études, des prêts pour étudiants et d'autres mesures pour nous assurer de former les travailleurs dont nous avons besoin dans ce pays. Il faut également jeter un coup d'oeil du côté de l'immigration.

Garnett Genuis: En ce qui concerne la collaboration, je sais également qu'il y a des gens dans la sphère politique qui aiment imaginer ou créer une sorte d'opposition idéologique entre les différentes parties de cet écosystème de formation. Cependant, mon impression — et vous l'avez confirmée —, c'est qu'il n'y a pas vraiment de tension ou de concurrence entre les différentes parties du secteur: les gens travaillent ensemble, ils veulent travailler ensemble et veulent qu'il existe divers mécanismes de soutien pour qu'un étudiant de Terre-Neuve, dont l'établissement local le plus près est un collège privé d'enseignement professionnel, Académie Canada, puisse recevoir la formation dont il a besoin là où il vit et qu'une autre personne qui vit à proximité d'un centre de formation syndical ou d'un établissement public puisse s'y inscrire aussi.

Michael Sangster: La demande pour la formation est si élevée que chacun d'entre nous a un rôle à jouer partout au pays.

Vous avez mentionné l'exemple d'Académie Canada. Ce collège et le Collège de l'Atlantique Nord travaillent de pair. Ils coopèrent et veillent à ce que l'écosystème réponde aux besoins à Terre-Neuve-et-Labrador.

Garnett Genuis: Oui, j'ai visité les deux au cours d'un même voyage récemment, dans l'Ouest de Terre-Neuve, et ils l'ont tous deux confirmé.

Parlons ici de la question des bourses d'études, parce que je vois ce que je considère comme une attaque contre votre pan du secteur, la patte du tabouret que vous représentez. Vous avez mentionné qu'il y avait un peu de progrès sur ce plan, et je pense que vous faites allusion au fait qu'après avoir dit qu'aucune bourse d'études ne serait offerte aux étudiants des collèges d'enseignement professionnel privés, le gouvernement a décidé d'exempter certains métiers et de mettre en place un processus d'exemption en conséquence. Cependant, le système demeure essentiellement discriminatoire. Un étudiant d'une université, par exemple, qui n'est pas là pour apprendre un métier spécialisé, un étudiant d'université, quel que soit son domaine d'études, quel que soit le lien avec les besoins du marché du travail, est assuré, s'il répond aux autres exigences, d'avoir accès à une bourse d'études.

En revanche, un étudiant d'un collège d'enseignement professionnel est presque certain de ne pas pouvoir recevoir de bourse, sauf s'il entre dans certaines catégories d'exception limitées, et ces exceptions, selon les listes actuelles, sont bien loin d'englober tous les domaines où il y a réellement des besoins aigus sur le marché du travail.

De mon point de vue, cela montre d'une certaine façon que les efforts déployés pour défendre certaines choses portent fruit, puisque c'est un pas dans la bonne direction, mais la politique reste fondamentalement injuste.

Avez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

Michael Sangster: Nous sommes d'accord. L'équité a été rétablie pour quatre catégories d'emploi, où l'on avait besoin de bourses parce que les besoins sont énormes sur le marché du travail canadien. Nous félicitons le Comité pour le travail accompli, et nous félicitons le gouvernement pour le processus d'exemption qu'il a mis en place au-delà de la prochaine année.

Je mentionnerai également qu'il y a une croissance importante dans le secteur grâce à ces bourses et que c'était nécessaire. Nous avons travaillé avec les fonctionnaires du ministère. Ils ont proposé quatre catégories, et le Comité a joué un rôle dans tout cela.

Nous avons hâte de voir ce qui se passera au cours de la prochaine année. Nos établissements doivent présenter leurs demandes d'exemption d'ici le 15 octobre, et nous espérons que beaucoup plus de programmes essentiels au développement de l'économie canadienne seront réintégrés à la liste des programmes de deux ans ouvrant droit à des bourses.

[Français]

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

Caroline Desrochers: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'avoir pris le temps de se joindre à nous ce matin.

Madame Massé-Lacoste, vous avez peut-être écouté la discussion avec les représentants de l'Association de la construction du Québec, qui nous ont parlé de la pénurie de main-d'œuvre, un enjeu qui touche tous les secteurs, mais qui me préoccupe particulièrement à titre de secrétaire parlementaire du ministre du Logement et de l'Infrastructure. On parle d'un manque approximatif de 17 000 travailleurs par année d'ici 2030 dans l'industrie de la construction au Québec. C'est pourquoi le travail qui se fait pour valoriser les métiers spécialisés et les métiers de la construction est absolument important.

De plus, le programme que nous avons mis de l'avant, Une Équipe Canada forte, va encourager les jeunes à aller vers ces métiers spécialisés en valorisant ceux-ci et en donnant aux jeunes un appui financier substantiel pour qu'ils terminent leurs études et qu'ils ne fassent pas que les commencer.

Il est aussi important de réduire les barrières à la mobilité, et c'est ce que le projet de loi de mon collègue propose.

Alors, j'aimerais comprendre une chose. J'ai posé une question ce matin, mais on n'avait pas de données à me fournir. J'entends souvent des collègues ou des gens d'associations de l'industrie d'autres provinces dire que les travailleurs québécois peuvent venir travailler chez eux, mais que les travailleurs de ces provinces ne peuvent pas, eux, aller travailler au Québec, même quand ils répondent aux exigences et qu'ils parlent français.

Est-ce qu'il y a des données sur le nombre de travailleurs québécois qui vont travailler à l'extérieur?

Veuillez répondre rapidement, parce que j'ai trois autres questions que j'aimerais vraiment vous poser.

• (1235)

Catherine Massé-Lacoste: Je n'ai pas les données que vous demandez en ce moment. Cependant, la Commission de la construction du Québec recueille beaucoup de données. Nous pouvons faire des vérifications auprès d'elle et vous transmettre la réponse, le cas échéant, parce que la Commission est exemplaire sur le plan des données.

Par contre, je peux vous dire que, pour les travailleurs québécois, il y a aussi de multiples défis à aller travailler en dehors du Québec, notamment en ce qui concerne les affiliations syndicales. Il y a des travailleurs qui se font sortir des chantiers. Donc, des défis, il y en a pour tout le monde. Il y a aussi des défis concernant les régimes d'assurance, parce qu'ici, nous avons un régime très particulier. Faire revenir les assurances ou les régimes de retraite ici, c'est aussi un défi.

Voilà ce que je peux vous dire rapidement sur ce sujet.

Caroline Desrochers: Merci.

Donc, on aurait avantage à s'asseoir ensemble pour mieux harmoniser les choses et pour trouver des façons de réduire les barrières.

En ce qui concerne les barrières, on a aussi parlé de la loi qui protège les travailleurs. Ça a été l'occasion pour l'Association de la construction du Québec de dire qu'il y aurait peut-être des améliorations à apporter à cette loi. Évidemment, nous comprenons que ça relève absolument d'une compétence provinciale, et nous respectons ça. Cela dit, en tant que gouvernement responsable de tout le Canada, nous voulons certainement nous assurer de maximiser la productivité de nos industries. Plus elles sont productives, plus on va pouvoir avancer.

Alors, comment peut-on encourager ça? Est-ce que vous avez des vues là-dessus?

Catherine Massé-Lacoste: Est-ce que vous faites allusion à la discussion qu'il y a eu sur la mobilité dans la province de Québec?

Caroline Desrochers: Oui, absolument.

Catherine Massé-Lacoste: Vous savez, c'est un sujet vraiment complexe et on pourrait en parler pendant des heures. En fait, c'est une priorité d'emploi qui est donnée aux travailleurs de la région, donc ça n'empêche pas l'embauche. S'il n'y a pas de travailleurs disponibles, l'employeur peut embaucher des travailleurs de n'importe où au Québec. Pour nous, ça ne constitue pas une barrière à la productivité ou à autre chose.

D'ailleurs, les employés permanents, selon certaines normes, peuvent se déplacer partout, selon les heures qu'ils ont accumulées. Pour nous, ce n'est donc pas une barrière à la productivité ou à la mobilité, c'est juste une priorité d'embauche.

Caroline Desrochers: D'accord, merci beaucoup.

Je vais me tourner vers M. Sangster.

[Traduction]

Merci beaucoup de vous joindre à nous en personne.

Je me demande simplement une chose, en ce qui concerne les normes interprovinciales — et vous n'avez peut-être pas la réponse. Quand on regarde ce qui se passe dans l'ensemble des provinces, y a-t-il un modèle qui serait en quelque sorte la norme par excellence que nous devrions examiner et dont nous pourrions nous inspirer pour faciliter l'harmonisation, qui pourrait servir de référence pour les normes du travail?

Michael Sangster: C'est une très bonne question. Pour être honnête avec vous, j'aimerais avoir la permission de revenir au Comité par écrit à ce sujet. La réponse ne me vient pas spontanément, et je ne voudrais pas dire de bêtises. Je préférerais en rester là pour aujourd'hui.

Caroline Desrochers: Pas de problème. Merci.

[Français]

Je vais vous poser une question similaire, mais différente, madame Massé-Lacoste.

Est-ce qu'il y a des provinces avec lesquelles il y a plus de facilité en ce qui concerne les équivalences entre les titres de compétence liés aux métiers?

Catherine Massé-Lacoste: Ce qu'on me rapporte, c'est qu'avec les trois provinces qui ont des ententes interprovinciales avec la CCQ, ça fonctionne bien. Ce sont des ententes qui ont été pensées, et ça fonctionne bien sur les chantiers. Ce sont les nouvelles qu'on m'en a donné.

Caroline Desrochers: Ça pourrait donc être une base pour un modèle plus pancanadien.

• (1240)

Catherine Massé-Lacoste: Tout à fait.

Caroline Desrochers: Je vous remercie.

Le président: Il vous reste 20 secondes.

Caroline Desrochers: Je vais profiter de ces 20 secondes pour reparler du programme Une Équipe Canada Forte.

Comment peut-on mettre en œuvre ce programme en s'assurant qu'on ne s'enfarge pas dans les fleurs du tapis et que le programme peut être déployé le plus rapidement possible au Québec?

Catherine Massé-Lacoste: Je pense que la meilleure façon est d'envoyer les ressources là où elles sont nécessaires et de permettre aux structures qui sont déjà en place de faire le travail qu'elles ont à faire, tout en continuant les consultations.

Caroline Desrochers: Comment s'assure-t-on que les paramètres du programme sont...

Le président: Merci, madame Desrochers.

Madame Larouche, vous avez la parole pour six minutes.

Andréanne Larouche: Je remercie beaucoup les témoins de se joindre à nous aujourd'hui.

Monsieur Sangster, il est toujours intéressant d'entendre parler de formation. Toutefois, je vais d'abord me tourner vers Mme Massé-Lacoste.

Quand vous avez terminé vos remarques préliminaires, vous allez parler de l'entente avec l'Ontario. Ma collègue Mme Desrochers vous a posé une question afin de savoir avec quelles provinces ça allait mieux.

Quel est votre point de vue, à la FTQ-Construction, sur la reconnaissance des acquis entre les provinces? Quels sont les freins à cette reconnaissance, et qu'est-ce qui fonctionne bien?

Ça va peut-être vous permettre aussi de compléter ce que vous alliez dire à la fin de vos remarques préliminaires.

Catherine Massé-Lacoste: La CCQ a tous les bons mécanismes en place. On a des comités pour regarder ce qui se fait ailleurs et, présentement, on reconnaît effectivement les compétences de travailleurs venant d'ailleurs. Alors, nous ne voyons pas vraiment de freins.

On pourrait certainement faciliter ça en ayant une réflexion plus profonde, mais il y a déjà de tels mécanismes pour s'assurer que les gens qui arrivent ici répondent, par exemple, aux exigences liées aux cours sur la santé et la sécurité. Ici, au Québec, il y a un cours obligatoire de 30 heures. Alors, dans les ententes qui ont été conclues avec les trois provinces, on s'est assuré d'inclure des exigences équivalentes à ces 30 heures de formation en santé et sécurité.

Au fond, il s'agit de laisser la CCQ prendre le temps de faire cette analyse, parce qu'il y a diverses façons d'enseigner les choses, ailleurs au Canada, qui diffèrent de ce qui se fait au Québec. Comme on l'a dit tout à l'heure, nous avons des diplômes d'études professionnelles, ce qui est différent. Nous avons aussi des exigences d'heures, ce qui est différent aussi. Ce n'est pas seulement du compagnonnage. Pour nous, ce sont des choses importantes pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Alors, permettons à la CCQ et à ses partenaires, les comités, de s'assurer que ce sont bien des équivalences. Bien entendu, nous sommes d'accord pour que les travailleurs puissent rejoindre les chantiers du Québec.

Andréanne Larouche: Vous avez abordé la question de la main-d'œuvre. Il est bien démontré que nous avons un système unique, au Québec, même pour la formation. Nous pourrions y revenir.

Ma collègue a aussi abordé la question de l'initiative Une Équipe Canada forte. Lors de la partie précédente de la réunion, les gens de l'Association de la construction du Québec ont bien démontré qu'en ce moment, ce qui manque, ce sont les fonds.

En quoi ces fonds pourraient-ils vous aider à répondre aux besoins actuels du marché?

Catherine Massé-Lacoste: En fait, nous sommes dans la même position qu'eux. Pour nous, le gros problème qu'il y a présentement au Québec, c'est qu'on a besoin d'une main-d'œuvre qualifiée sur les chantiers. Les statistiques de la CCQ démontrent qu'on est capable d'embaucher des travailleurs, mais qu'ils restent moins de cinq ans dans l'industrie. Ceux qui repartent sont surtout des gens qui sont arrivés sans certificat de qualification en poche.

Donc, pour nous, ce qui est important pour avoir de la main-d'œuvre qui va rester sur les chantiers et qui ne va pas juste faire un petit coucou, c'est d'avoir de l'argent pour former les gens et les inciter à suivre une formation professionnelle de qualité afin qu'ils soient qualifiés. En effet, quand on est qualifié, on est capable de rester dans l'industrie et de faire son bout de chemin.

Andréanne Larouche: Tout à fait.

Vous avez parlé d'une autre chose dans vos remarques préliminaires, et ça m'amène à vous poser une question que je n'ai pas eu le temps de poser au groupe de témoins précédent.

On parle de la mobilité de la main-d'œuvre, mais, pour construire davantage et pour regarder l'ensemble des problèmes de l'industrie de la construction, notamment en ce qui concerne la pénurie de main-d'œuvre, il y a peut-être d'autres solutions à explorer.

Vous avez rapidement abordé la question de la main-d'œuvre qui entre par l'entremise des bassins. Quelles seraient les autres solutions à cet égard? Pourriez-vous parler un peu plus des répercussions qui y sont liées?

• (1245)

Catherine Massé-Lacoste: La main-d'œuvre qui entre par l'entremise des bassins, au Québec, est une main-d'œuvre pour laquelle les exigences de formation sont minimales. Comme je vous l'ai dit, la CCQ a examiné les répercussions et s'est rendu compte que c'étaient des gens qui entraient et qui ressortaient.

Je sais que vous avez une préoccupation pour les femmes. C'est la même chose pour les femmes. C'est très difficile, et ce l'est encore plus pour elles, parce qu'elles font face à de la discrimination lors de leur embauche et à du harcèlement psychologique.

Il faut vraiment que la main-d'œuvre soit qualifiée. Lorsque les travailleurs entrent dans l'industrie par l'entremise des bassins, ils n'ont pas eu besoin d'obtenir un diplôme d'études professionnelles ou d'accumuler les 2 000 ou 4 000 heures requises pour avoir un certificat de qualification. Ils sont censés se former sur les chantiers, en suivant une formation, mais ça ne fonctionne pas. Ça fonctionne pour certaines personnes, mais on se rend compte que les gens ressortent de l'industrie.

Pour nous, cette solution est comme un pansement. On n'a pas le choix, il faut faire entrer des travailleurs dans l'industrie, donc on le fait. Cependant, si on veut avoir une solution pérenne, il faut vraiment se concentrer sur la formation et, pour faire ça, il faut des fonds.

Andréanne Larouche: Vous venez d'ouvrir la porte à ma prochaine question. Je suis porte-parole du Bloc québécois en matière de condition féminine, et nous savons qu'au Québec, il y a des choses qui se font.

Qu'est-ce qui se fait du côté de la FTQ-Construction pour favoriser la présence des femmes dans les métiers de la construction? Je sais que ça intéresse beaucoup mes collègues conservateurs.

Catherine Massé-Lacoste: Du côté de la FTQ-Construction, je peux vous dire qu'il y a très peu de femmes dans l'industrie. Je pense qu'on est rendu à 4 %. Il n'y a pas de solution facile à ça. Bien sûr, nous favorisons un accompagnement. Nous invitons les femmes à nous contacter également. Dès qu'elles ont des problèmes ou qu'elles vivent du harcèlement psychologique sur un chantier, nous envoyons des représentants pour les accompagner.

Il y a une meilleure protection, aujourd'hui, en matière de harcèlement psychologique au Québec. Il y a aussi de nouvelles dispositions de protection contre les risques psychosociaux du travail dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Donc, nous espérons que ces nouvelles dispositions vont nous aider à faire des interventions rapides et efficaces sur les chantiers. Le problème est que, souvent, ce n'est pas dénoncé. Les gens ont très peur de le faire, dans l'industrie de la construction.

Le président: Merci, madame Massé-Lacoste.

Merci, madame Larouche.

[Traduction]

Nous concluons après les questions de M. Reynolds et de Mme Harrison.

Monsieur Reynolds, vous avez cinq minutes.

Colin Reynolds: Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence aujourd'hui.

Je tiens d'abord à féliciter M. Sangster pour sa récente nomination à titre de capitaine honoraire du NCSM *St. John's*.

Michael Sangster: C'est un immense honneur que d'accepter ce rôle honorifique. Je vous remercie de le souligner.

Colin Reynolds: Je dois donner le crédit à ma collègue. Elle m'a mis la puce à l'oreille.

Ma première question s'adresse à Mme Massé-Lacoste.

Je me demande si le Québec serait enclin à adopter la norme nationale du Sceau rouge pour les métiers spécialisés. J'entends beaucoup parler des emplois dans le domaine de la construction au Québec et de la formation des travailleurs en conséquence, et je sais, d'après ce que vous avez dit, que le Québec a des ententes avec plusieurs autres provinces.

Y a-t-il un appétit pour cela au Québec?

[Français]

Catherine Massé-Lacoste: Nous sommes en faveur des systèmes permettant de reconnaître des compétences, dans la mesure où on a fait le travail de s'assurer qu'il y a vraiment une reconnaissance applicable. Par contre, nous n'avons pas vraiment d'appétit pour ce qui est de changer nos exigences de formation, que nous voulons adapter à nos chantiers et à notre réalité au Québec.

C'est la raison pour laquelle nous avons débuté en vous disant que, pour nous, il est important de respecter ce qui existe au Québec. Nous avons des mécanismes en place qui sont paritaires et équitables, et nous pensons que c'est la meilleure façon d'aborder les particularités qui se présentent tous les jours sur les chantiers du Québec.

[Traduction]

Colin Reynolds: D'accord. Je vous remercie.

Ma prochaine question s'adresse à vous, monsieur Sangster. Dans votre déclaration préliminaire, vous avez parlé de transparence dans l'industrie et la formation. Qu'aimeriez-vous voir changer pour augmenter la transparence?

Michael Sangster: Je pense que, pour nous, il s'agit de promouvoir les différentes fonctions pour qu'on puisse mieux comprendre les débouchés, et simplement d'accroître la transparence pour que les personnes qui s'inscrivent à une formation comprennent bien les exigences qui s'appliquent si elles choisissent de déménager de l'Ontario à la Colombie-Britannique ou du Manitoba à la Saskatchewan et qu'elles sachent si elles pourront utiliser les compétences acquises pour travailler dans une autre province.

Une plus grande transparence et une meilleure connaissance de ce genre de choses en amont seraient extrêmement utiles pour les personnes qui commencent leur formation et qui choisissent dans quels établissements elles seront formées.

• (1250)

Colin Reynolds: D'accord. Votre association travaille-t-elle avec l'industrie pour combler les lacunes dans l'écosystème de la formation?

Michael Sangster: Je suis heureux que vous posiez cette question.

L'an dernier, nous avons mené une étude en collaboration avec Nanos Research. En moyenne, nos établissements ont des relations avec plus de 70 employeurs. Ils participent à notre formation pratique et aux stages. Nos étudiants se rendent sur leur lieu de travail pour apprendre le travail. En moyenne, environ 60 % de nos travailleurs iront travailler dans ces établissements après avoir obtenu leur diplôme, directement dans le secteur. Il y a beaucoup de bonnes corrélations là.

Je pense qu'il est très important de faire entendre la voix des employeurs dans votre étude et dans l'élaboration d'une solution à long terme, car les employeurs savent vers où se dirigent les tendances et où on aura besoin de travailleurs. Il est vraiment essentiel qu'ils soient à la table.

Colin Reynolds: Quelles sont les lacunes que votre association constate sur le marché du travail et dans la formation et que vous travaillez actuellement à combler?

Michael Sangster: Nous ne pouvons pas parler de métiers spécialisés en particulier, mais de manière plus générale, il y a énormément de demandes dans le domaine des soins de santé partout au pays. Nous n'arrivons pas à former suffisamment de personnes dans les domaines de la santé, de la cybersécurité et de l'intelligence artificielle, donc nous travaillons à enrichir la formation dans ces domaines.

Pour les métiers spécialisés, la demande est partout au pays. Nous l'entendons aujourd'hui. Nous entendons toutes les statistiques citées par les divers témoins aujourd'hui, comme le besoin d'environ 17 000 travailleurs au Québec. Cela vaut pour tous les métiers. La demande est énorme.

Colin Reynolds: Quels types de résultats observez-vous, surtout dans les métiers spécialisés, pour quelqu'un qui arrive et suit sa formation préalable à l'emploi, pour ce qui est de décrocher un emploi par la suite? On parle beaucoup de la demande pour les métiers spécialisés, mais en même temps, si nous poussons les apprentis hors du secteur parce qu'il n'y a pas encore d'emplois disponibles, le taux de rétention sera faible. S'ils ne trouvent pas d'emploi tout de suite, ils vont décider de faire autre chose.

Nous le voyons beaucoup au Manitoba, surtout dans les métiers spécialisés. Les choses semblent s'améliorer un peu au Manitoba, dans l'industrie de la construction en particulier, mais si nous mettons trop d'apprentis à la porte avant que le travail arrive, nous nous trouvons à mettre la charrue devant les bœufs, et cela n'aide pas.

Michael Sangster: Cela n'aide pas. C'est pourquoi je trouve le travail que fait le Comité si important. Nous devons réfléchir à la mobilité et permettre aux travailleurs qualifiés de se déplacer lorsque le travail se déplace. Comme nous en avons parlé plus tôt, nous l'avons vu lorsque les Terre-Neuviens se sont tournés vers le secteur pétrolier et gazier pour travailler. Aujourd'hui, ils reviennent vers la province grâce aux projets qui y sont lancés. Il faut comprendre cela et bien faire les choses.

Pour revenir à votre question concernant les employeurs, environ 80 % de nos diplômés finissent par travailler dans le secteur dans lequel ils ont été formés directement. L'une des choses qu'on ne sait

pas toujours au sujet de notre secteur, c'est que bien souvent, s'il n'y a pas d'emploi à la fin, nous ne pouvons pas démarrer le cours. Nos organismes de réglementation veillent à ce qu'il y ait du travail en bout de piste pour les gens. Comme la grande majorité de nos programmes incluent un stage ou un service de placement professionnel, il y a un employeur qui finit par embaucher nos diplômés. La proportion de nos étudiants qui aboutit directement dans l'entreprise à la fin est exceptionnelle.

Le président: Merci, monsieur Reynolds.

Madame LaRouche, nous terminerons après vous, après vos questions.

Madame Harrison, vous avez cinq minutes.

Emma Harrison (Peterborough, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais poser la question suivante aux deux témoins, si possible. Les employeurs se soucient-ils davantage de l'endroit où les compétences ont été acquises ou de l'existence de ces compétences? Ma question s'adresse à l'un ou l'autre des témoins et aux deux.

Michael Sangster: Je vais commencer.

Je ne crois pas que les employeurs se soucient de l'endroit où les compétences ont été acquises. L'un des grands atouts de notre secteur... et ce n'est pas pour parler contre les collèges et les universités, parce que nous croyons vraiment que nous avons tous un rôle à jouer. Nos programmes sont généralement plus courts, plus compacts et plus adaptés à l'horaire de nos étudiants. Il n'y a pas un cours le lundi à 10 heures, puis un autre le mardi à 15 heures; on passe cinq heures par jour en formation, cinq jours par semaine, parce que la grande majorité de nos étudiants sont des parents, ils ont d'autres emplois... Ils sont un peu plus vieux. Je ne crois pas que les employeurs se soucient de cela. Ils sont à la recherche de compétences. C'est ce que nous entendons de plus en plus.

Je travaille beaucoup avec la Marine, je l'ai déjà mentionné. La Marine cherche diverses compétences, elle embauche les gens et les fait passer aux échelons supérieurs à l'interne. L'institution d'origine importe peu, tant qu'elle obtient les bons résultats. C'est pourquoi nous pensons que les politiques devraient être les mêmes partout.

Emma Harrison: Madame Massé-Lacoste, allez-y.

[Français]

Catherine Massé-Lacoste: En ce qui concerne les employeurs, je peux difficilement me prononcer. En tant que représentante de la partie syndicale, j'ai l'impression que, ce qui est important pour les employeurs, c'est d'avoir une main-d'œuvre le plus qualifiée possible pour faire le travail. Il aurait fallu demander à l'ACQ ce que ses membres en pensent.

Par contre, je peux vous dire que, pour avoir une main-d'œuvre qualifiée, il faut aussi prendre en compte l'environnement dans lequel se trouvent les chantiers. C'est pourquoi il est important pour nous que ça vienne des mesures qui sont déjà en place au Québec.

• (1255)

[Traduction]

Emma Harrison: Merci beaucoup.

Je m'adresse encore à Mme Massé-Lacoste.

Dans votre déclaration préliminaire, vous avez mentionné les problèmes de rétention. Je me demandais si vous pouviez nous expliquer plus en détail quels sont exactement les problèmes à cet égard.

[Français]

Catherine Massé-Lacoste: Malheureusement, j'ai bougé et je n'ai pas mes feuilles avec moi, mais je peux transmettre au Comité les statistiques et les enquêtes qui ont été effectuées par la Commission de la construction du Québec sur ce sujet. On remarquait qu'une grande proportion des gens qui entraient dans l'industrie n'y restaient pas plus que cinq ans. Donc, on est capable de les y amener, mais pas de les garder.

Quand on a fait cette enquête et qu'on a regardé les motifs qui expliquaient ça, on a vu qu'il y avait les conditions de travail, non seulement sur le plan financier, mais aussi sur les chantiers. Aussi, un autre gros morceau était la qualification manquante, justement.

[Traduction]

Emma Harrison: Merci.

[Français]

Catherine Massé-Lacoste: Je n'ai pas les autres éléments en tête.

[Traduction]

Emma Harrison: Merci beaucoup.

Monsieur Sangster, je me posais une question. Lorsque les gens envisagent des collèges d'enseignement professionnel pour apprendre un métier spécialisé, est-ce qu'on leur parle, au moment où ils essaient de déterminer où ils seraient le mieux, des obstacles auxquels ils pourraient se heurter, comme des problèmes de mobilité? Cela dissuade-t-il des gens de suivre certaines formations?

Michael Sangster: Je vais devoir répondre à cette question de manière un peu anecdotique, mais c'est ce que j'entends de bien des dirigeants de collèges. Nos collèges suivent un processus très rigoureux lorsqu'ils procèdent à l'inscription d'étudiants. Ils doivent veiller à respecter les obligations en matière d'aide aux étudiants dans les provinces où ils se trouvent. Lorsque ces conditions ne sont pas respectées, nous demandons au gouvernement d'intervenir auprès des établissements fautifs pour qu'ils soient exclus de notre réseau.

Oui, cela existe. Nous agissons en conséquence. Nous avons un processus très honnête auprès des étudiants, pour nous assurer qu'ils comprennent la finalité et les débouchés possibles à la toute fin de leur parcours.

Je me suis mal exprimé tout à l'heure. J'aimerais simplement corriger une statistique que j'ai mentionnée plus tôt, c'est-à-dire que 34 % de nos diplômés iront travailler chez l'employeur où ils ont fait leur stage. Le chiffre que j'ai donné — 60 % — correspond en fait au nombre de personnes qui trouvent un emploi dans un délai de trois mois, ce qui répond à une autre question posée plus tôt sur la rapidité à laquelle elles entrent sur le marché du travail.

Emma Harrison: Merci beaucoup.

J'ai terminé. C'est tout ce que j'avais à dire.

Le président: Merci.

[Français]

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

Andréanne Larouche: Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci, monsieur Sangster.

Comme je dispose de peu de temps, je vais m'adresser à la témoin du Québec, qui représente la FTQ-Construction.

Madame Massé-Lacoste, j'aimerais revenir à une question que j'ai posée à l'ACQ.

Est-ce que vous trouvez qu'il y a trop de métiers au Québec? Est-ce qu'il faudrait en diminuer le nombre?

Catherine Massé-Lacoste: La position de la FTQ-Construction, c'est qu'il n'y a pas trop de métiers. En fait, déjà, au Québec, on a mis en place des mesures de polyvalence visant à permettre que des travaux soient effectués par des travailleurs de divers métiers sur certains éléments et dans certains contextes. Je ne pense pas qu'il y a trop de métiers.

D'ailleurs, nous avons déjà fait l'exercice de comparer les métiers du programme Sceau rouge aux métiers du Québec, et ils se ressemblaient beaucoup. Ils n'étaient pas très différents les uns des autres. Alors, je ne pense pas qu'il y a un problème à cet égard.

Andréanne Larouche: En terminant, j'aimerais rappeler encore une fois que c'est une compétence du Québec, qu'il y a déjà une entente qui date de 1997 et que, depuis 2017, il y a aussi autre chose qui a été mis en place.

Comme on l'a dit un peu plus tôt, lorsque nous recevions le groupe de témoins précédent, il faut créer un modèle où il y a à la fois le milieu patronal, le milieu syndical et le milieu de l'éducation.

En quoi ceci rend-il encore plus unique le modèle du Québec?

Catherine Massé-Lacoste: C'est le cas à tous les égards.

Justement, nous sommes aussi des partenaires de la CCQ, que ce soit pour la formation professionnelle ou pour les régimes d'avantages sociaux. Les conventions collectives sont applicables à tous les chantiers du Québec. Tout travailleur a la chance, peu importe où il travaille, d'avoir accès à son régime de retraite. Ses heures vont compter pour ce régime de retraite. Il y en a un seul et il pourra en retirer des fonds à la fin de sa carrière. Ça a vraiment une incidence sur tous les plans. Il est difficile de les décrire rapidement.

Comme je vous le disais tout à l'heure, c'est un des problèmes qu'on rencontre quand on sort du Québec. Les heures ne vont pas compter, ou on va avoir de la misère à rapatrier l'argent dans le régime de retraite. Pour le travailleur, c'est important, parce que, selon le nombre d'heures, il y a certains avantages qu'il peut ou ne peut pas avoir. C'est pourquoi je dis que c'est vraiment difficile. Il faut faire un arrimage prudent entre les différents régimes et prendre le temps de bien faire les choses.

● (1300)

Le président: Merci, madame Larouche.

[Traduction]

Je remercie les témoins.

Cela met fin à la partie de la réunion consacrée aux témoignages, mais j'ai quelques questions administratives à soumettre au Comité. Je veux simplement informer les témoins qu'ils sont libres de partir.

Chers collègues, veuillez rester.

Permettez-moi de régler la première question d'ordre administratif.

Le greffier a distribué la demande de budget de déplacement que le Comité lui a demandé de préparer. Vous l'avez reçue.

Les députés sont-ils d'accord pour adopter ce budget, qui sera ensuite renvoyé au Comité de liaison, si vous êtes d'accord?

Garnett Genuis: D'ici quand devons-nous l'approuver?

Le président: Nous devons le faire aujourd'hui pour que le Comité de liaison puisse en être saisi.

Garnett Genuis: Je m'excuse, s'agit-il du 20 novembre ou du 20 octobre?

Le président: Cela peut attendre. C'est ce que le Comité a demandé.

Garnett Genuis: Pouvons-nous faire une pause, revenir dans deux minutes et régler les autres questions administratives en premier?

Le président: D'accord.

Monsieur Genuis, vous aviez levé la main.

Garnett Genuis: Merci, monsieur le président.

Il y a eu des discussions entre les partis. Je crois que vous constaterez qu'il y a consentement unanime à l'égard de la motion suivante:

Que [...] la date limite de dépôt des amendements au projet de loi C-266 soit reportée au [...] 6 novembre; que les représentants du gouvernement comparaissent pendant une heure le [...] 20 octobre [...], suivie d'une période pouvant aller jusqu'à deux heures de témoignages supplémentaires sur l'objet du projet de loi; qu'on demande aux analystes de préparer une ébauche de rapport sur les enjeux et les idées liés à l'objet du projet de loi qui ne peuvent être inclus dans le texte du projet de loi lui-même; et qu'une réponse du gouvernement soit demandée au rapport susmentionné, conformément à l'article 109 du Règlement.

[Français]

Andréanne Larouche: Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

Les interprètes disent qu'ils n'ont pas reçu le texte. Donc, je vous invite, pour les prochaines fois, à avoir les textes à l'avance, parce que ça aide les interprètes à faire leur travail.

[Traduction]

Le président: Merci, madame Larouche.

Allez-vous la faire distribuer?

Nous l'avons reçue dans les deux langues.

Garnett Genuis: Je remercie ma collègue de son commentaire.

À titre de précision, lorsque nous envoyons une ébauche par courriel, y aurait-il moyen de l'envoyer directement par courriel aux interprètes présents dans la salle de comité?

Le greffier du Comité (Alexandre Longpré): J'aurais dû la leur transmettre.

Garnett Genuis: D'accord. C'est le processus. À l'avenir, nous l'enverrons au greffier.

Merci.

Le président: Merci. Cela valait la peine de le mentionner, madame Larouche.

Est-ce que tout le monde l'a?

Attendez un instant pendant qu'on la distribue.

Je pense que nous sommes d'accord. Nous allons faire confiance que nous n'avons pas besoin de la voir. C'est celle qui a été...

Y a-t-il consensus sur la motion présentée par M. Genuis?

(La motion est adoptée.)

Le président: Voulez-vous en reparler? Cela ne me dérange pas. Comment voulez-vous traiter la demande de déplacement?

Garnett Genuis: Si l'échéance est le 20 novembre, comme c'est pour le printemps plutôt que l'automne, et parce que je pense que le document n'a été distribué qu'hier, nous aimerions pouvoir l'approuver à la prochaine réunion.

Le président: Monsieur le greffier, y a-t-il quelque chose à dire au sujet de ce déplacement?

Le greffier: Je pense qu'il demande si nous pouvons en reparler à la prochaine réunion.

Le président: Oui. Cela respecte quand même notre échéance, n'est-ce pas?

Le greffier: Oui, absolument.

Le président: À ce sujet, alors, soyez prêts à prendre une décision sur la demande de budget de déplacement la prochaine fois que le Comité se réunira.

Sur ce, plaît-il au Comité de lever la séance?

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>