

CSC

Dimensions

Octobre 2002

Volume 1, Numéro 1

Compétences et apprentissage : les syndicats et le patronat s'unissent pour bâtir l'avenir



Un message de nos coprésidents

Bienvenue à ce premier bulletin du Conseil sectoriel de la construction (CSC).

Notre industrie, nos travailleurs et l'économie en général font face à des problèmes énormes. Les défis en matière de ressources humaines forcent le patronat et les syndicats à travailler ensemble et à s'associer au gouvernement. Tous doivent mettre leurs ressources en commun pour changer les choses.

Ces défis seront relevés grâce au soutien et à la participation de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et du vaste réseau patronal-syndical du CSC. Le gouvernement fédéral a doublé, cette année, le montant des subventions offertes aux conseils sectoriels comme le CSC. Il s'agit là d'une décision logique en cette époque d'élimi-

nation des frontières et de changements rapides. Comme l'a affirmé la ministre Jane Stewart, « Pour connaître le succès au 21^e siècle, le Canada doit investir dans ses gens, des gens qui façonneront l'avenir... Les conseils sectoriels représentent une solution typiquement canadienne... »

Les enjeux sont élevés. Nos gestes influenceront l'avenir de notre main-d'œuvre, l'orientation de l'industrie et la stabilité de l'économie. Si nous poursuivons le même objectif, soit doter l'industrie canadienne de la construction de la main-d'œuvre la plus compétente et la plus professionnelle au monde, nous trouverons les solutions nécessaires.

**Le coprésident patronal du CSC
Timothy Flood**

**Le coprésident syndical du CSC
Robert Blakely**

Un mot du directeur général

Permettez-moi de vous dire à quel point je suis enchanté de diriger le CSC, un organisme au service d'une industrie sérieuse, qui exige qu'on passe à l'action immédiatement. Le CSC représente un jalon important pour l'industrie de la construction. Ce n'est pas tous les jours qu'on voit des dirigeants syndicaux et patronaux d'une industrie nationale se regrouper pour s'attaquer résolument aux problèmes de ressources humaines.

Le conseil pourra compter sur un engagement solide et sur les connaissances, l'expertise et l'expérience exceptionnelles de personnes qui, comme vous, forment l'industrie de la construction. Il va sans dire que nous comptons sur vos précieux commentaires et sur votre soutien.

Au cours des mois et des années qui viennent, nous trouverons des solutions, soit des programmes et des projets qui nous permettront de venir à bout des

(suite en page 3)

SOMMAIRE

Les compétences et l'apprentissage	1
Une solution intelligente	2
La main-d'œuvre de demain	2
Normes de sécurité	3
Sceau d'or	3
Les futurs chaudronniers	4
Prévoir l'offre et la demande	4
Qui sommes-nous?	4

Le Conseil d'administration

J. Timothy Flood

Co-président patronal
Président, John Flood & Sons (1961) Limited

Robert Blakely

Co-président syndical
Directeur des affaires canadiennes
Département des métiers de la construction
FAT-COI

Daniel Bérubé

Coordonnateur, Relations de travail
Association de la construction du Québec

Terry Brown

Gérant général, Greyback Construction Ltd.

Derm Cain

Président, Conseil des métiers de la
construction de Terre-Neuve et du Labrador

Armando Colafranceschi

Vice-président général, Union internationale
des peintres et métiers connexes

Pat Darrah

Directeur général, Saint John Construction
Association

Patrick Dillon

Secrétaire-trésorier, Conseil provincial des
métiers de la construction de l'Ontario

Edgar Doull

Directeur canadien, Union internationale des
opérateurs-ingénieurs

Tony Fanelli

Vice-président, Relations humaines et
sécurité
Comstock Canada Ltd.

Michel Grenier

Vice-président international et directeur des
affaires canadiennes, Association unie de la
plomberie et de la tuyauterie des États-Unis
et du Canada

Joe Keyes

Gérant général, Construction Labour
Relations Association of Ontario

Pierre Labelle

Président et directeur général, Conseil
provincial des métiers de la construction du
Québec

Don Lounds

Vice-président international, Fraternité
internationale des ouvriers en électricité

Don Oborowsky

Président, Waiward Steel Fabricators Ltd.

Bob Porter (membre d'office)

Conseiller industriel principal, Développe-
ment des ressources humaines Canada

Brian Scroggs

Président, Farmer Management Ltd.

Tom Sigurdson

Directeur général, Conseil provincial des
métiers de la construction de la
Colombie-Britannique et du Yukon

Neil Tidsbury

Président, Construction Labour Relations –
An Alberta Association

Gary Wagar (membre d'office)

Directeur général, Alberta Construction
Safety Association

La carte à puce offre des solutions « intelligentes »



Imaginez le nombre de travailleurs spécialisés qu'exige la construction d'un gazoduc dans une région éloignée du Canada. Imaginez ensuite la montagne de documents de sécurité et d'accréditation de ces travailleurs et le temps requis pour les étudier avant le début du projet.

Dorénavant, un tel cauchemar peut être évité grâce à l'utilisation d'une carte à puce pour les compétences, une carte numérique sur laquelle sont enregistrés tous ces précieux renseignements. C'est là l'objectif visé par le projet pilote de carte à puce pour les compétences lancé par le CSC.

« La carte permettra aux entreprises d'épargner des centaines d'heures et d'offrir un milieu de travail beaucoup plus convivial à nos travailleurs », affirme Don Oborowsky, président de Waiward Steel Fabricators Ltd., d'Edmonton, où on fait l'essai de la carte. « La carte présente aussi des avantages en matière de sécurité parce qu'elle réduit les possibilités d'erreur et contient les informations les plus récentes. Nous avons la certitude d'affecter le bon travailleur au bon poste. »

Les petits lecteurs qui balaient les cartes à puce sur place permettent de gagner du temps et de réduire toute la paperasse professionnelle que les travailleurs doivent transporter. Le travailleur n'aura plus qu'à glisser sa carte dans un lecteur comme il le fait au guichet automatique. Toutes les données seront alors entrées automatiquement, soit les données démographiques, les renseignements de la paie, les qualifications et les cours suivis.

Le système a été mis à l'essai avec succès à l'usine de Dofasco à Hamilton. Un projet pilote plus complet sera maintenant lancé à l'usine Waiward Steel d'une superficie de 18 acres. On tentera de cerner les avantages techniques et pratiques de la carte et de voir si elle peut être utilisée dans d'autres secteurs industriels. ■

Campagne de sensibilisation des jeunes autochtones au métier de travailleur de fer structural

L'Association internationale des travailleurs de ponts, de fer structural, ornemental et de renforcement, section locale 97, a invité le Conseil d'administration du CSC à lancer une campagne de sensibilisation auprès des jeunes autochtones. Le Conseil d'administration du CSC a donné son appui au projet et en discutera lors de sa rencontre de décembre 2002.

Le CSC travaillera avec le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada, section locale 97, et DRHC. ■

Construction de pipelines : formation informatisée pour assurer la sécurité

Construire un pipeline exige de nombreux déplacements, surtout lorsque les travailleurs doivent passer d'une province à l'autre et d'un entrepreneur à un autre. Que vous travailliez à la construction d'un énorme projet de pipeline en région éloignée ou d'un projet de gaz naturel dans un secteur résidentiel, votre sécurité revêt une grande importance.

C'est pourquoi la plupart des organismes intéressés offrent leurs propres programmes de santé et de sécurité au travail. La Formation informatisée de santé et de sécurité pour la construction de pipelines veut mettre en commun

l'expertise de tous les organismes intéressés, y compris les syndicats, les groupes d'employeurs et les associations de sécurité provinciales, et créer un programme d'études commun et uniforme, mais adapté aux besoins individuels.

« Nous voulons connaître les programmes de formation et le soutien technique existants ainsi que la meilleure technologie disponible avant de mettre au point un nouveau produit avec nos partenaires industriels », affirme le directeur général du CSC, George Gritziotis. « Nos échanges avec les représentants de l'industrie nous ont appris qu'il existe de bonnes approches un peu partout. Nous voulons donc les intégrer à notre programme de base. »

« Un programme d'études uniforme qui s'appuie sur les nouvelles méthodes de formation informatisée représente un bon point de départ. »

- Timothy Flood
Coprésident patronal du CSC

La première phase du projet de 24 mois est en cours. Le CSC réalisera des entrevues avec des employeurs, des formateurs, des apprenants, des représentants syndicaux, des organismes de sécurité provinciaux, des ministères fédéraux associés à la sécurité et des fournisseurs de

matériel pédagogique. Le conseil connaîtra alors ce qui existe et ce qui doit être mis au point. On veut également savoir comment utiliser l'apprentissage en ligne pour établir des normes de santé et de sécurité uniformes et nationales pour la construction de pipelines.

« Nous voulons faciliter aux travailleurs et aux en-

trepreneurs le passage d'un projet à un autre ou d'une province à une autre et, ce qui est plus important, nous voulons réduire au maximum les risques de blessures ou d'accidents au travail », ajoute Robert Blakely, coprésident syndical du CSC.

Une fois la première phase terminée, les responsables du projet élaboreront un programme d'études et le mettront à l'essai avant de le lancer et de l'évaluer. L'approche générale du programme de sécurité pour les pipelines va être utilisée dans d'autres domaines du secteur de la construction. ■



(suite de la page 1)

importants problèmes de ressources humaines cernés par l'industrie. Oubliez la tour d'ivoire! Nous rechercherons de façon concrète les meilleures pratiques de l'industrie de la construction pour mieux les partager avec tous les intéressés au pays.

Notre travail a déjà commencé. Au cours de la première année, nous avons établi un plan d'affaires de cinq ans, lancé quatre importants projets et mis en place la base d'un site Web complet. Nous avons également fait connaître les activités du CSC à l'occasion d'événements rassemblant des représentants de l'industrie dans l'ensemble du pays.

Je voudrais aussi profiter de ce premier numéro pour remercier les coprésidents et les membres de notre Conseil d'administration qui ont fait preuve d'un leadership et d'un dévouement remarquables. Sans leur contribution, le CSC ne deviendrait pas l'organisme représentatif que je souhaite établir, soit un organisme fondé sur un partenariat et offrant à l'industrie de la construction des produits et des idées innovatrices en matière de ressources humaines.

Je vous souhaite donc la bienvenue à ce premier numéro du bulletin « Dimensions » et un brillant avenir à l'industrie de la construction. Nous avons conçu ce bulletin pour vous. Dites-nous ce que vous en pensez! ■

George Gritziotis
Directeur général

Le Sceau d'or

Le Conseil sectoriel de la construction est fier d'annoncer qu'il s'est associé à l'Association canadienne de la construction (ACC) pour préparer les « cours Sceau d'or » qui seront offerts en ligne.

Le projet pilote présentera quatre à six cours en collaboration avec divers organismes de la construction et de l'éducation partout au pays. Le projet sera éventuellement présent dans quatre grandes régions et offrira un contenu bilingue.

Les candidats souhaitant suivre les cours d'accréditation exigés dans le cadre du programme du Sceau d'or y trouveront là une solution souple. ■

Campagne de sensibilisation visant à attirer les futurs chaudronniers

Tout chaudronnier sait qu'il faut posséder de grandes compétences techniques, de vastes connaissances ainsi qu'une grande expertise pour exercer ce métier. Le chaudronnier peut être appelé à installer le dôme d'un réacteur nucléaire ou même à participer à la construction d'une centrale électrique.

À part les chaudronniers, peu de personnes, y compris les jeunes, connaissent ces faits ou savent que le métier de chaudronnier offre des possibilités de carrière intéressantes.

Un des principaux objectifs du CSC consiste à rehausser l'image des métiers représentés dans le secteur de la construction. On veut ainsi faire mieux connaître l'industrie en général et attirer la main-d'œuvre qualifiée dont l'industrie aura besoin à l'avenir. Pour devenir compagnon chaudronnier, vous devez effectuer au moins 4 500 heures d'apprentissage au travail. Pourquoi ne pas débiter dès aujourd'hui?

Le CSC, le Fonds de formation en fiducie des chaudronniers et d'autres parties inté-

ressées mettent au point actuellement une campagne de sensibilisation pour attirer les futurs chaudronniers.

« Nous savons que nous ferons face à une pénurie de main-d'œuvre dans trois à cinq ans et qu'il est urgent d'agir rapidement », affirme Bruce Ashton, coordonnateur national du Fonds de formation en fiducie des chaudronniers. « Nous voulons que les jeunes sachent que le métier de chaudronnier représente une carrière passionnante au sein d'une industrie tout aussi passionnante. C'est ça notre objectif. »

Cette initiative représente une partie intégrante du plan d'action du CSC. Le projet aidera les parents, les enseignants, les conseillers en orientation et les autres décideurs à mieux connaître la carrière de chaudronnier. On s'efforcera de mettre au point la campagne pour qu'elle puisse être utilisée par d'autres métiers souhaitant améliorer leur image.

Le projet de 24 mois des chaudronniers sera lancé à l'automne 2002. ■

Qui sommes-nous?

Le CSC est un organisme national regroupant des leaders patronaux et syndicaux et ayant le mandat de traiter des besoins actuels et futurs en ressources humaines dans l'industrie de la construction. Créé en avril 2001, le CSC est le résultat d'un partenariat entre le Bureau canadien du Département des métiers de la construction et ses

affiliés, le National Construction Labour Relations Alliance ainsi que la Direction des partenariats en ressources humaines de Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

Le Conseil d'administration du CSC regroupe des dirigeants de l'industrie de la construction et comprend neuf représentants des syndicats et neuf du patronat. Au cours des mois qui viennent, le Conseil d'administration s'attaquera à plusieurs questions complexes qui confrontent l'industrie, y compris les graves pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs métiers, la demande et l'offre de main-d'œuvre, la mobilité interprovinciale et les répercussions des technologies de l'information sur l'industrie de la construction. ■

Le Conseil sectoriel de la construction

300 - 220, av. Laurier Ouest
Ottawa ON K1P 5Z9
Tél. : 613 569-5552
Télé. : 613 569-1220
info@csc-ca.org
www.csc-ca.org



Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada
Le CSC aimerait souligner l'appui de DRHC.

Prévoir l'offre et la demande...

Il n'est pas facile de prévoir les besoins de main-d'œuvre. Les questions continuent d'être posées. Combien vous faudra-t-il de travailleurs le mois prochain, l'année prochaine ou dans cinq ans? De quelle formation auront-ils besoin? Où travailleront-ils?



Un programme inscrit dans le plan d'action du CSC nous aidera à ce chapitre. Le Programme d'information sur le marché du travail de l'industrie de la construction vous permettra de répondre à ces questions et de prendre des décisions éclairées.

Une étape importante du programme consistera à mettre au point un système national de prévision de la main-d'œuvre au sein de l'industrie de la construction. Grâce à ce système, l'industrie sera en mesure de définir ses besoins de formation, d'élaborer et de cibler des stratégies de formation et de prévoir les déplacements de travailleurs de métier d'une province à l'autre.

Les données relatives à la demande viendront d'entrepreneurs choisis et des connaissances accumulées par des spécialistes de l'économie de la construction. Pour ce qui est de l'offre, les données viendront de Statistique Canada, des syndicats et d'autres groupes du secteur de la construction. Les renseignements recueillis permettront d'établir des prévisions autant pour l'offre que pour la demande.

Selon le coprésident patronal du CSC, Timothy Flood, « Notre plan de travail s'appuie sur ce programme parce des renseignements fiables sur le marché du travail profiteront à tous les intéressés ». Il ajoute: « Le programme s'accompagne de nombreux avantages. Il accroîtra la productivité et la sécurité d'emploi, fournira de précieux renseignements en période de négociations et permettra même de mieux planifier l'immigration. »