

CSC

Dimensions

Février 2004

Un accès simplifié à la formation dans le secteur de la construction

Le Conseil sectoriel de la construction (CSC) conçoit présentement une plateforme de téléapprentissage qui permettra aux employeurs, aux corps de métiers, aux associations de sécurité au travail, aux établissements d'enseignement et de formation ainsi qu'à d'autres groupes d'élaborer et d'offrir des programmes électroniques d'apprentissage et de formation.

La **plateforme de téléapprentissage du CSC** fournira à l'industrie de la construction une interface normalisée (cédérom ou Internet) qui mettra l'apprentissage et la formation à la portée des utilisateurs au moment et à l'endroit qui leur conviennent.

(suite—page 3)



Les projets du CSC obtiennent le feu vert

Le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada a approuvé quatre projets que le CSC réalisera au cours des quatre prochaines années.

Les fonds serviront à l'élaboration de normes professionnelles nationales pour les conducteurs de machines fixes, d'un programme national d'agrément et d'accréditation des inspecteurs en bâtiment et des agents du bâtiment, d'un programme de formation informatisée sur la sécurité pour la construction de pipelines et d'une campagne de sensibilisation

des Autochtones au métier de monteur de charpentes métalliques. Le financement de ces projets, qui vise également les activités de base du CSC, est assuré par le Programme des conseils sectoriels.

Dimensions : il s'agit de cliquer

Nous sommes toujours à la recherche de moyens de vous transmettre de l'information pertinente en temps opportun : notre efficacité en dépend. C'est là une des raisons pour lesquelles nous espérons que vous vous abonneriez à la version électronique de *Dimensions*. Vous n'avez qu'à consulter notre site (www.csc-ca.org) pour ajouter votre nom à notre liste de diffusion. À la date de parution de chaque numéro du bulletin d'information, nous vous transmettrons par courriel un lien vers les nouvelles de dernière heure sur la main-d'œuvre du secteur canadien de la construction.

Conseil d'administration

J. Timothy Flood

Président
John Flood & Sons (1961) Limited

Robert Blakely

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.

Dermot A. Cain

Directeur canadien
Union internationale des opérateurs-ingénieurs

Armando Colafranceschi

Vice-président général
Union internationale des peintres
et métiers connexes

Patrick D. Darrah

Directeur général
Saint John Construction Association

Patrick Dillon

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

Tony Fanelli

Vice-président
Relations humaines et sécurité
Comstock Canada Ltd.

Steve Graves

Président
Mainland Nova Scotia Building and
Construction Trades Council

Michel A. Grenier

Vice-président international et directeur des
affaires canadiennes, Association unie

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

David Martin

Directeur général
Manitoba Building and Construction Trades Council

Donald J. Oborowsky

Président-directeur général
Waiward Steel Fabricators Ltd.

Jean Pageau (membre d'office)

Partenariats sectoriels
Le ministère des Ressources humaines et
Développement des compétences

Brian Scroggs

Président, Farmer Management Inc.

James Smith

Vice-président, Canada, United Brotherhood of
Carpenters and Joiners of America

R. Neil Tidsbury

Président, Construction Labour Relations –
An Alberta Association

Gary Wagar (membre d'office)

Directeur général, Association de la sécurité
dans le secteur de la construction en Alberta

Une mise en commun gagnante

George Gritziotis
Directeur général



Le travail du Conseil sectoriel de la construction (CSC) porte fruits. L'augmentation de notre financement pour les quatre prochaines années en témoigne, bien sûr, mais je crois que c'est la mise en commun des connaissances qui a le plus enrichi le CSC.

Un constat rapide suffit à s'en convaincre : notre réseau de partenaires a pris de l'envergure, notre conseil d'administration est plus occupé que jamais, et de nouveaux employés viennent grossir nos rangs pour répondre à la demande accrue de produits et services du CSC.

Le CSC joue sans contredit un rôle important lorsqu'il s'agit de rassembler gens et ressources pour relever les défis auxquels fait face l'industrie de la construction au chapitre des ressources humaines.

Le programme de formation informatisée sur la sécurité pour la construction de pipelines est un bon exemple de la collaboration qui peut naître lorsque syndicats, associations professionnelles, associations de sécurité au travail, et gouvernements fédéral et provinciaux visent un but commun. Nous savons qu'ensemble, nous pouvons créer une main-d'œuvre hautement qualifiée et des milieux de travail sécuritaires qui contribuent à la productivité des entreprises et à la prospérité de leurs employés. Un de nos partenaires, la Pipeline Contractors Association of Canada, a fourni les services d'un spécialiste de la sécurité pour aider à mettre le projet de formation en chantier.

Plus nous avons de partenaires, plus nos sources d'information et d'expertise sont variées, ce qui se traduit par des services de plus grande qualité pour l'industrie. Personne n'en est plus conscient que les membres du conseil d'administration du CSC, qui font la promotion des activités du Conseil lors de manifestations organisées par l'industrie et par les divers paliers de gouvernement.

La bonne nouvelle s'est répandue, ayant pour conséquence l'augmentation du nombre de demandes d'information et d'intervenants intéressés à participer aux projets du CSC. Cette augmentation a exigé que nous embauchions du personnel additionnel. Aujourd'hui, 10 employés à temps plein, dont des chargés de projet, un économiste et un coordonnateur des communications, travaillent dans les bureaux du CSC.

L'industrie est de plus en plus renseignée sur ce que nous offrons. Des programmes d'apprentis à la formation professionnelle avancée, des partenariats à la sensibilisation des jeunes au secteur de la construction, la promotion et l'information donnent des résultats probants.

Dans chaque numéro de *Dimensions*, nous publierons une chronique sur nos progrès dans le domaine. Bonne lecture!

Plus nous avons de partenaires, plus nos sources d'information et d'expertise sont variées, ce qui se traduit par des services de plus grande qualité pour l'industrie.

L'inspection en bâtiments, c'est du solide

Vous êtes sur le point de faire un des achats les plus importants, et les plus coûteux, de votre vie : une maison. Votre décision reposera sur le rapport d'un inspecteur en bâtiments qui, vous l'espérez, est à la fois responsable et hautement qualifié. Cependant, le manque d'uniformité des exigences professionnelles et des normes d'inspection au Canada peut compliquer le choix d'un inspecteur.

C'est pour remédier à cette situation que le CSC a lancé un programme national qui permettra de rehausser le professionnalisme dans ce champ d'activité, de redonner confiance au public et d'uniformiser davantage les normes d'inspection. Les modèles pour l'agrément et l'accréditation des inspecteurs en bâtiments et des agents du bâtiment contribueront également à combler la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qu'entraîne le vieillissement de la population active.

« Nous visons une plus grande mobilité de la main-d'œuvre, la multiplication des débouchés professionnels et l'augmentation du nombre de travailleurs qualifiés

Protection de la vie privée

Conformément aux nouvelles dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004, le CSC a adopté une politique en matière de protection de la vie privée. Nous vous invitons à la consulter dans le site Web du CSC www.csc-ca.org ou à vous en procurer une copie à nos bureaux, dont vous trouverez les coordonnées à la fin du bulletin. Vous pouvez également communiquer avec nous pour faire rayer votre nom de nos listes d'envoi.

dans l'industrie de la construction », de dire George Gritziotis, directeur général du CSC.

En collaboration avec les autres parrains du projet, l'Association canadienne des inspecteurs de biens immobiliers, l'Alliance of Canadian Building Officials et l'Association nationale des agents du bâtiment des Premières Nations, le CSC mettra le projet en chantier au cours des 18 prochains mois. Ressources humaines et Développement des

compétences Canada ainsi que la Société canadienne d'hypothèques et de logement comptent également au nombre des principaux intervenants.

L'un des grands volets du projet est l'élaboration de modèles pour l'agrément et l'accréditation qui permettront d'appliquer, à l'échelle nationale, les normes professionnelles établies en 2001 par les Canadian Home Inspectors and Building Officials.

Un accès simplifié à la formation dans le secteur de la construction...
(suite de page 1)

Formation informatisée sur la sécurité pour la construction de pipelines

La plateforme de téléapprentissage du CSC donnera également accès au programme de formation informatisée sur la sécurité pour la construction de pipelines. Les concepteurs feront en sorte que ce programme puisse être facilement adapté aux besoins d'autres spécialités du secteur de la construction. Le CSC a bon espoir que le programme de formation sera disponible en avril prochain. Le but de cette activité est d'offrir, sur cédérom et Internet, une formation interactive adaptée aux règlements sur la santé et la sécurité au travail, ainsi qu'un aperçu de toutes les facettes de la construction de pipelines.

Le CSC a collaboré étroitement avec les constructeurs de pipelines pour élaborer une formation interactive qui soit adaptée aux règlements sur la santé et la sécurité au travail, et fournisse un aperçu de toutes les facettes de la construction de pipelines. Grâce au programme, les constructeurs de pipelines et les travailleurs du secteur pourront compter sur des normes nationales dans leur champ d'activité,

en plus de jouir d'une plus grande mobilité professionnelle.

Le programme de formation compte sept modules : préparation des chantiers, évaluation et contrôle des dangers, respect de l'environnement, dangers et contrôles en milieu urbain et rural, dangers et contrôles opérationnels, opération des véhicules et de l'équipement, et intervention d'urgence. Les modules ont été validés par des travailleurs du secteur et des spécialistes de la sécurité dans diverses régions du pays. Leur réaction fut très favorable.

Programme d'enseignement en ligne Sceau d'or

Le CSC offrira aussi, au moyen de sa plateforme d'apprentissage, des cours d'accréditation Sceau d'or aux gestionnaires de projets et aux surintendants.

« Le CSC croit que le téléapprentissage a beaucoup d'avenir, explique Terry Brown, gérant général, Greyback Construction Ltd., un des membres du conseil d'administration du CSC. Nous mettons en place la technologie nécessaire, et nous comptons concevoir et valider des cours de grande qualité, afin de pouvoir mener l'université jusqu'à votre porte – ou plutôt votre portable! »

Le CSC recrute des Autochtones pour combler la pénurie de monteuses de charpentes métalliques

Le Conseil sectoriel de la construction a lancé un projet de deux ans dont les objectifs sont de combler la pénurie de monteuses qualifiées au Canada et d'élargir les horizons professionnels des jeunes Autochtones.

« Tout le monde y gagnera, explique Robert Blakely, coprésident syndical du CSC et directeur des affaires canadiennes, Département des métiers de la construction, FAT-COI. Les employeurs auront moins de difficulté à trouver des monteuses compétentes et les jeunes Autochtones des deux sexes apprendront un métier bien rémunéré dont ils pourront être fiers. »

Le CSC et le Conseil pour le développement des ressources

humaines autochtones du Canada formeront un partenariat pour mettre en chantier ce projet.

« C'est le moment idéal pour lancer un tel programme, affirme Roy Mussell, membre du conseil d'administration du Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada, et directeur du Sto:lo Nation Human Resources Development Council de la Colombie-Britannique. Les communautés autochtones représentent la plus importante source inexploitée d'ouvriers au pays. De plus, à travers l'histoire, il y a toujours eu une forte présence autochtone dans le secteur du montage de charpentes. »

« Plus de la moitié des membres de ces communautés ont moins de

15 ans, ce qui témoigne d'une croissance démographique plus forte que dans l'ensemble de la population canadienne, ajoute M. Mussell. En 2006, 920 000 Autochtones, dont la majorité vit dans l'Ouest, seront en âge de travailler.

Les diverses activités qu'entreprendra le CSC dans le cadre du projet lui permettront, entre autres, de déterminer les meilleurs moyens d'inciter les jeunes Autochtones à entreprendre une carrière de monteuse de charpentes métalliques, de mieux répertorier les possibilités offertes par ce métier, et de proposer aux jeunes des mentors et des exemples de réussite qui les inciteront à choisir la carrière de monteuse.

Le dossier des compétences essentielles

Selon Ressources humaines et Développement des compétences Canada, les compétences essentielles sont la capacité de lire, de consulter des documents, d'écrire, de calculer, de communiquer oralement, de résoudre des problèmes, de prendre des décisions, de planifier et d'organiser son travail, de se rappeler ce qu'on apprend, de trouver l'information dont on a besoin, de travailler en équipe, de se servir d'un ordinateur et de faire une démarche d'apprentissage continu.

En novembre dernier, le CSC a animé, à Ottawa, un atelier d'une journée et demie sur les compétences essentielles. Quelque 65 intervenants clés de l'industrie, du gouvernement et du milieu s'y sont renseignés sur les mesures déjà adoptées par l'industrie pour combler les lacunes, et ont déterminé ses besoins en matière de compétences essentielles. L'atelier leur a également permis de cerner les grands enjeux du dossier, de proposer des mesures additionnelles que pourrait prendre l'industrie, et de définir le rôle qu'il incombe au CSC de jouer dans le domaine. L'information ainsi recueillie servira de point de départ à l'élaboration d'une stratégie en matière de compétences essentielles pour l'industrie de la construction.

Au sujet du CSC

Le Conseil sectoriel de la construction (CSC) est un organisme national dont le mandat est de favoriser la création d'une main-d'œuvre hautement qualifiée qui sache répondre aux besoins actuels et futurs de l'industrie canadienne de la construction. Créé en avril 2001, le CSC est issu d'un partenariat entre les syndicats et le patronat. L'organisme est financé à la fois par le gouvernement et l'industrie. Son mandat consiste essentiellement à trouver, en collaboration avec ses partenaires, des moyens de relever les défis en matière de ressources humaines.

Conseil sectoriel de la construction

220, avenue Laurier Ouest
Pièce 1150
Ottawa (Ontario) K1P 5Z9

Téléphone : (613) 569-5552
Télécopieur : (613) 569-1220

info@csc-ca.org
www.csc-ca.org

Notre site Web vous attend

Tenez-vous au courant des activités du CSC en consultant son site Web WWW.CSC-CA.ORG. Vous y trouverez, entre autres, un profil du Conseil, l'état des projets en cours, des communiqués, des rapports de recherche et une liste de ses partenaires.

Le CSC tient à souligner l'appui que lui offre le Programme des conseils sectoriels du gouvernement canadien.

Canada

Un vaste marché du travail qui soulève beaucoup de questions



Pourquoi une industrie qui génère des milliards de dollars, presque 12 p. 100 du PIB du Canada pour être plus exact, et qui emploie un million de Canadiens et de Canadiennes a-t-elle besoin d'un programme d'information sur le marché du travail (IMT)?

La réponse est simple : parce que les défis que doit relever aujourd'hui l'industrie de la construction, même si elle est en plein essor, sont à la fois complexes et variés.

De nombreux travailleurs de la construction prendront leur retraite d'ici 10 ans, emportant avec eux leurs nombreuses compétences et connaissances. L'âge moyen actuel est de plus de 45 ans, et un grand nombre des jeunes qui pourraient assurer la relève ne sont pas au courant des excellents choix de carrière que leur offre l'industrie de la construction.

Cette tendance crée un besoin urgent d'information au sein de l'industrie. Afin de déterminer quel type d'information lui serait utile, le CSC a animé une série de 15 groupes thématiques régionaux. Les participants étaient appelés à répondre à des questions du genre « Avez-vous de la difficulté à trouver des jeunes travailleurs qualifiés? », « Êtes-vous témoins d'une migration de travailleurs compétents vers d'autres industries? », « Quelle importance accordez-vous à la formation complémentaire? » et « Aimeriez-vous être mieux renseigné sur les programmes de formation? »

Grâce au programme IMT, l'industrie trouvera, au même endroit, une gamme variée et fiable de renseignements qui lui permettront de répondre à ces questions. Une grande

partie de l'information sera fournie par l'industrie : groupes syndicaux, associations de gens d'affaires, associations de propriétaires, entrepreneurs et formateurs dans chaque province.

Voici une liste partielle des produits et services qui sont – ou seront bientôt – disponibles dans le cadre du programme :

- information sur la demande de travailleurs compétents dans toutes les régions du pays;
- prévisions économiques pour chaque province, détaillant les tendances qui affecteront l'industrie; un réseau national de comités IMT afin que les prévisions produites reflètent les réalités régionales;
- bulletins d'information trimestriels sur le marché du travail (national, provinciaux et territoriaux);
- passerelle Web sur les possibilités d'emploi;
- douze rapports de recherche sur les enjeux et tendances en matière de main-d'œuvre. Quatre d'entre eux sont terminés et seront disponibles dans le site Web du CSC :
 1. L'offre de main-d'œuvre à venir dans l'industrie canadienne de la construction
 2. Tendances en matière de gestion, de supervision et de mentorat dans le secteur de la construction
 3. Formation de la main-d'œuvre dans l'industrie canadienne de la construction : Répondre aux besoins de l'industrie
 4. L'impact de la technologie dans le marché de la main-d'œuvre en construction

Pleins feux sur les chaudronniers

La stratégie de sensibilisation à la carrière de chaudronnier prend forme. Elle compte déjà plusieurs volets : image de marque et messages, site Web national www.boiler-maker.ca, information sur les programmes d'études, réseau de conférenciers et de personnes-ressources, liste de sites Web sur la carrière de chaudronnier.

La stratégie vise à sensibiliser au métier de chaudronnier les personnes susceptibles de s'intéresser au secteur de la construction. Pour atteindre cet objectif, on sensibilisera les jeunes au fait que les chaudronniers sont très bien rémunérés, peuvent apprendre tout en travaillant, ont des conditions de travail souples, et exercent souvent leur métier dans un environnement dynamique qui leur offre de nombreuses possibilités d'avancement.

La carte intelligente : ne partez pas sans elle!

La publication du dépliant *L'embauche intelligente* couronne les activités de pointe entreprises par le CSC pour permettre aux travailleurs de la construction d'avoir à portée de la main, sous forme de carte à puce, toute l'information nécessaire sur leurs antécédents en matière de formation et d'accréditation. Cette banque de données portative comporte de nombreux avantages pour l'industrie, dont la simplification de l'embauche des travailleurs sur les chantiers.

Le dépliant, qui porte sur les applications de la technologie de la carte à puce, est destiné aux clients, entrepreneurs et associations syndicales.

Vous pouvez vous en procurer une copie au bureau du CSC ou en consulter la version électronique à l'adresse www.csc-ca.org.

Recherchés : conducteurs de machines fixes pour travailler partout au Canada

Vous avez raison : vous ne trouverez probablement pas ce genre d'annonce dans le cahier des carrières et professions.

Pourquoi? Parce qu'il existe trop d'obstacles à la mobilité interprovinciale des travailleurs et pas assez de normes de formation nationales permettant de préparer les futurs conducteurs de machines fixes.

Le CSC s'emploie à remédier à la situation grâce à l'élaboration de normes professionnelles nationales pour les sous-groupes des conducteurs de machines fixes. Le but du projet est de favoriser la mobilité interprovinciale des conducteurs compétents, de multiplier les possibilités d'emploi et d'améliorer la disponibilité de travailleurs qualifiés sur les grands chantiers du pays.

Les conducteurs de grues et d'autres machines fixes sont essentiels à la réussite de la plupart des travaux de grande envergure, puisque ce sont eux qui opèrent et entretiennent les grues et la machinerie lourde. Mais, comme le souligne Dermot Cain : « Les diverses normes et exigences qui régissent l'exercice de ce métier varient d'une province à l'autre, ce qui compromet la mobilité des conducteurs. Les entrepreneurs de grands projets ont besoin d'une main-d'œuvre qualifiée et mobile pour mener à bien leurs travaux. »

Monsieur Cain est membre du conseil d'administration du CSC et occupe les fonctions de directeur canadien de l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs.

Les études sur le marché du travail dans le secteur de la construction indiquent qu'il pourrait y avoir

pénurie de conducteurs de machines fixes dans les 10 ou 15 prochaines années.

Dans le cadre de ce projet, le CSC élaborera des normes nationales et concevra des programmes de formation interactive assistée par ordinateur qui répondront aux attentes des jeunes d'aujourd'hui. Le CSC s'est donné pour objectif, entre autres, d'inciter ceux-ci à choisir le métier de conducteur de machines fixes en les sensibilisant au fait qu'il s'agit d'une carrière intéressante et stable.

Le projet compte trois grands volets :

- l'élaboration de normes professionnelles et de profils de compétences nationaux,
- la conception d'outils d'évaluation nationaux,
- la création d'une tribune d'échange de matériel de formation.

La formation dans le secteur de la construction : du nouveau

Ils sont rares les endroits où vous pouvez opérer une grue à tour 300 m au-dessus d'un chantier de construction... sans jamais quitter le plancher des vaches!

Bienvenue à la formation virtuelle.

Si vous croyez que l'expérience s'apparente aux jeux Xbox et Playstation, détrompez-vous. Elle ressemble plutôt à la première journée dans un nouvel emploi. Un emploi difficile et dangereux pour ceux qui ne s'y connaissent pas.

Vous prenez place dans la cabine, à plus de 300 m d'altitude, et chargez la grue. Au beau milieu de la manœuvre, le vent se lève. La cabine commence à vibrer. Votre chargement de bois d'œuvre se balance trop près du mur de béton et des lignes électriques.

Catastrophe!

Les lumières s'allument et vous avez droit à un autre essai.

Ce scénario forme l'ordinaire des étudiants du Operating Engineers Training Institute of Ontario (OETIO). Ce centre de formation des conducteurs

de machines fixes compte, parmi son matériel de formation de pointe, un simulateur de grue en trois dimensions.

« Les étudiants apprennent à reconnaître les dangers sans pour autant courir de risques, » explique Michael Gallagher, représentant de la section locale 793 de l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs. Il ajoute que 85 p. 100 des accidents sont attribuables à l'erreur humaine. « Se servir d'une vraie grue coûte cher et peut être dangereux. Grâce au simulateur, nous pouvons faire vivre aux apprentis conducteurs la même expérience visuelle, auditive et sensorielle. »

Situé sur un terrain de 160 acres au bord du fleuve Saint-Laurent, près de Morrisburg (Ontario), ce centre de grand calibre offre un programme d'études rigoureux qui met l'accent sur la sécurité et l'acquisition de compétences.

La plupart des cours durent six semaines, et chaque instructeur forme six étudiants. Les deux premières semaines sont consacrées à des cours théoriques qui portent sur des sujets allant de la préparation de l'équipement à son entretien. Au cours des quatre dernières



semaines, chaque étudiant conduit une machine environ sept heures par jour, qu'il s'agisse d'une grue mobile, d'une grue à tour ou d'un pont roulant, d'une chargeuse-pelleteuse, d'une excavatrice ou d'un boteur.

Le OETIO forme chaque année quelque 300 conducteurs de machinerie lourde. Les experts prévoient qu'il faudra 1 000 nouveaux conducteurs par année au cours des 10 prochaines années pour répondre à la demande. Le OETIO compte faire sa part.

Pour en savoir davantage, visitez le site Web du OETIO www.oetio.com.