

CSC



Dimensions

Novembre 2006

Les donneurs d'ouvrage prennent des mesures pour améliorer l'IMT

Les conférenciers et les membres du panel du récent Forum national des donneurs d'ouvrage en construction tenu par le CSC ont souligné que les donneurs d'ouvrage, les entrepreneurs, les groupes syndicaux, les fournisseurs de formation et les gouvernements doivent collaborer pour répondre aux besoins en ressources humaines de l'industrie de la construction.

« Tous les principaux intervenants doivent aider à trouver des solutions aux problèmes relatifs au marché du travail », a déclaré David Galvin, chef des relations du travail chez Bruce Power qui a participé au panel.

Le besoin de communication et de collaboration a été le principal message issu du Forum tenu à Ottawa le 29 septembre auquel ont participé environ 50 donneurs d'ouvrage et entrepreneurs ainsi que des personnes représentant le mouvement syndical et les gouvernements. Ils ont profité de l'occasion pour faire fond sur la procédure établie par le CSC pour créer ses rapports de prévision *Construire vers l'avenir* en recommandant des moyens d'améliorer cette procédure et de mieux donner suite aux données.

Le ministre fédéral des Ressources humaines et du Développement social, l'honorable Diane Finley, a prononcé l'allocation principale du Forum, indiquant que « l'information sur le marché du travail attire l'attention sur les vrais défis. Elle donne des données détaillées permettant de prendre d'importantes décisions d'investissement et de déterminer s'il y a suffisamment de travailleurs pour accomplir le travail et où ils se trouvent ».

Après avoir entendu plusieurs exposés, les personnes participant au Forum ont cerné, pendant des discussions en table ronde, 19 principales questions comportant différents degrés de priorité et de participation du CSC, des gouvernements fédéral et provinciaux et de l'industrie.

L'amélioration de la procédure d'immigration, l'établissement de normes nationales de formation et d'apprentissage et l'accroissement du recrutement des jeunes, des femmes et des Autochtones comptaient parmi les priorités.

Hugh Tackaberry, directeur des relations du travail de Fluor Constructors Canada Ltd., a déclaré que l'information sur le marché du travail (IMT) devrait orienter la formation des surveillants et le mentorat ainsi que la planification et l'établissement des calendriers. David Galvin a ajouté qu'il faut « que les chefs trouvent du travail valable pour les apprentis et envisagent le mentorat... » Stephen Bygrave, directeur du génie général de Michelin Amérique du Nord (Canada) Inc., a fait remarquer l'exode des travailleurs et travailleuses de la région de l'Atlantique et demandé aux intervenants de chercher des solutions à long terme. Robert Blakely, coprésident syndical du CSC et directeur des affaires canadiennes du Département des métiers de la construction, FAT-COI, a fait écho à ce thème et incité à l'amélioration des techniques de recrutement et de formation.



Neil Tidsbury (membre du Conseil du CSC), George Gritziotis, directeur général du CSC, Robert Blakely (coprésident du CSC) et l'honorable Diane Finley, ministre, après l'exposé donné par celle-ci pendant le Forum national des donneurs d'ouvrage en construction.



Conseil d'administration

Robert Blakely, Coprésident syndical du CSC

Directeur des affaires canadiennes
Département des métiers de la construction, FAT-COI

J. Timothy Flood, Coprésident patronal du CSC

Président
John Flood & Sons (1961) Limited

Robert Brown

Directeur des affaires canadiennes
Association internationale des travailleurs
de métal en feuille

Tom Brown

Premier vice-président, Operations
Ledcor Alberta Limited

Dermot Cain

Directeur canadien
Union internationale des opérateurs-ingénieurs

Patrick Darrach

Directeur exécutif
Saint John Construction Association

Patrick Dillon

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

Tony Fanelli

Membre du conseil d'administration
Industrial Contractors' Association

Steve Graves

Président
Mainland Nova Scotia Building and
Construction Trades Council

Michel Grenier

Vice-président international et directeur
des affaires canadiennes
Association unie

Willard A. Kirkpatrick

Président
Maxam Contracting Ltd.

Pierre Labelle

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

David Martin

Directeur exécutif
Manitoba Building and Construction Trades Council

J. Paul McLellan

Président
Alliance Energy Limited

Jean Pageau (membre d'office)

Partenariats en ressources humaines – RHDS

Dominic Robert

Coordinateur, Relations de travail
Association de la construction du Québec

Brian Scroggs

Président
Farmer Management Inc.

James Smith

Vice-président, Canada
Fraternité unie des charpentiers
et menuisiers d'Amérique

Neil Tidbury

Président
Construction Labour Relations –
An Alberta Association

Steve Wallace (membre d'office)

Directeur de la sécurité
Heavy Construction Safety Association
of Saskatchewan Inc.

Les jeunes sont la clé

par George Gritziotis, directeur général



Un bon moyen de voir à ce qu'un plus grand nombre de jeunes Canadiens et Canadiennes travaillent dans l'industrie de la construction consiste à écouter ce que les jeunes disent et ce qu'ils entendent.

« Si vous n'avez pas de bons résultats scolaires, lancez-vous dans les métiers. » Ça m'horripile mais c'est encore ce qu'on dit dans les écoles. Bien que notre système scolaire soit bien empreint de TI et de la soi-disant économie nouvelle, il n'est pas plus question de montrer aux jeunes qui commencent leur première année les rudiments de la construction d'une maison ou ce que les grues font sur un chantier – ce qui fascine les enfants – que de les laisser jouer avec leur camion Tonka.

Et nous nous croisons les bras devant cela. Nous nous parlons efficacement entre nous mais nous ne savons pas parler aux gens à l'extérieur du monde de la construction.

Les programmes scolaires ne sont qu'un symptôme d'un mal beaucoup plus vaste : l'industrie de la construction n'indique pas ses besoins en ressources humaines au monde extérieur.

Grâce à l'effort fait par l'industrie, le CSC a créé l'année dernière un vaste site Web qui indique quelles sont les carrières en construction ainsi que les temps, les lieux et la façon d'en entreprendre une. www.carrieresenconstruction.ca permet à l'industrie locale, aux conseils scolaires et à tous les intervenants de commencer à établir des approches et à dresser des plans pour mieux faire connaître les métiers dans leur ressort.

Il faut aller plus loin, en encourageant les employeurs à indiquer où sont les emplois et à engager des apprentis et en faisant comprendre aux parents, au personnel enseignant et aux élèves que le travail de la construction n'est pas qu'un emploi; c'est une carrière.

Toutefois, nous devons aller plus loin et l'industrie en paie le prix. Nous voici en pleine pointe d'activité et nous n'arrivons pas à trouver suffisamment de travailleurs ou travailleuses qualifiés.

Les personnes qui établissent les politiques, entre autres, font de grands efforts pour inciter la communauté autochtone, les travailleurs étrangers et les femmes à se lancer dans la construction. C'est très approprié, mais nous devons nous assurer que les efforts que nous faisons pour inciter les jeunes du Canada à opter pour une carrière en construction sont appropriés eux aussi. Plutôt que de continuer à nous empresser de régler des problèmes d'approvisionnement en main-d'œuvre en période de pointe, nous devons mettre l'accent sur la solution à long terme : la jeunesse.

L'industrie a une excellente occasion de commencer à faire connaître la valeur d'une carrière en construction. L'industrie est en plein essor et les emplois abondent. Selon l'IMT du CSC, l'industrie aura besoin de 150 000 nouveaux travailleurs et travailleuses d'ici 10 ans.

Or, même s'il y a un déclin, nous ne devons pas discontinuer. Les enfants sont notre avenir. C'est un cliché, mais cela n'a jamais été aussi vrai qu'actuellement pour l'industrie de la construction.

Nous devons mettre en valeur l'importance des carrières en construction comme choix de carrière pour nos enfants.

Une acquisition de compétences essentielles bien vivante



Le CSC donne de la vie à l'acquisition de compétences essentielles à l'aide de questions et de problèmes pratiques que les personnes travaillant dans l'industrie de la construction pourraient être appelées à régler au travail. Les exercices font partie de l'information donnée sur cédérom aux employeurs, aux groupes syndicaux et aux fournisseurs de formation pour aider tous les membres de l'industrie, des travailleurs et travailleuses de première ligne aux cadres, à accroître leurs compétences essentielles.

Les compétences essentielles sont souvent définies comme étant les compétences nécessaires pour travailler, apprendre et vivre. Les neuf compétences essentielles sont la lecture de textes, l'utilisation de documents, le calcul, la rédaction, la communication verbale, le travail d'équipe, la formation continue, la capacité de raisonnement et l'informatique.

Les instruments sont adaptés à des groupes traitant avec des gens de métier qui ont des besoins différents et des niveaux différents de compétences essentielles. « C'est

pour cela que nous disons que nous donnons de la vie à l'acquisition de ces compétences », dit Rosemary Sparks, directrice de opérations du CSC. « Nous fournissons des outils pratiques établis en fonction de l'utilisatrice ou de l'utilisateur final. Ils indiquent comment les compétences essentielles sont employées et pourquoi elles sont importantes. »

Brian Bickley, président de l'Alberta Apprenticeship and Industry Training Board et vice-président du comité albertain des compétences essentielles au travail : « les compétences essentielles sont nécessaires à tous les paliers de toutes les organisations », dit-il, « depuis le niveau du travail jusqu'aux bureaux de la direction. Elles sont les outils qui peuvent vous faire passer de l'un autres. Mais les gens doivent avoir des possibilités de développer ces compétences, sinon cela nuira à l'ensemble de l'organisation. »

Un répertoire des ressources en matière de compétences essentielles et les renseignements nécessaires pour le commander seront disponibles sous peu au site Web du CSC.

Il existe des produits adaptés d'acquisition de compétences essentielles à l'égard de trois principaux auditoires : les syndicats, les fournisseurs de formation et les employeurs.

Agir pour faire reconnaître les titres de compétence étrangers

Le CSC donne suite aux recommandations de son étude sur la reconnaissance des titres de compétence étrangers en :

- Collaborant avec la British Columbia Construction Association à la réalisation d'un programme d'emploi d'immigrants et d'immigrantes. Le projet pilote fera appel à des formateurs en milieu de travail et à des outils d'évaluation pour déterminer les compétences acquises à l'étranger, indiquer aux individus la formation supplémentaire qu'il leur faut (comme par exemple les cours de langue) et les aider à trouver des emplois dans l'industrie canadienne de la construction.
- Organisant, de concert avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA), un atelier qui sera tenu à Toronto les 6 et 7 décembre à l'intention de personnes représentant l'industrie de la construction, les gouvernements et les organismes qui aident les immigrants et les immigrantes. « Cela donnera à tous les intervenants de l'industrie une occasion de discuter des mesures à prendre pour tirer le meilleur parti possible de cette importante source de main-d'œuvre », dit Brian Clewes, membre du Conseil d'administration du CCDA qui travaille avec l'Industry Training Authority de la C-B.

Nouvelles de la formation en construction

Un centre de formation dans les métiers du Nouveau-Brunswick donne le pas en collaborant avec des écoles secondaires, des groupes syndicaux, des groupes de développement communautaire et le gouvernement provincial pour donner une formation et un perfectionnement qui alimentent l'industrie de la construction et l'économie du Nouveau-Brunswick.



Dimensions a interviewé Melissa Hetherington, directrice exécutive du centre de formation des charpentiers du Nouveau-Brunswick, entre ses réunions et classes.

Q : *Qu'y a-t-il de neuf au Centre?*

R : « Nous réalisons pour la sixième année un programme coopératif au niveau du secondaire dans le cadre duquel les élèves apprennent à connaître les métiers du bâtiment au cours d'une période de huit semaines après laquelle ils peuvent retourner

au chantier pour être jumelés pour six semaines à un personne de métier exerçant le métier de leur choix. Ce programme a remplacé les cours en atelier qui ont été rayés du programme des écoles au Nouveau-Brunswick. Bon nombre d'élèves ayant participé au programme ont ensuite commencé à travailler dans les métiers. À notre établissement, ils sont traités comme s'ils étaient des gens de métier, et les chantiers sont très réceptifs à l'idée de les accueillir. »

Nous offrons une formation préalable à l'emploi de 40 semaines en vue de l'exercice du métier de charpentier. Nous collaborons avec des groupes de développement communautaire tels que Saint John Non-profit Housing, avec lequel nous plaçons les élèves sur les lieux du travail pendant une période de 24 à 26 semaines pendant laquelle ils construisent des logements à prix abordable pour les futurs locataires et clients de Saint John Non-profit Housing. La main-d'œuvre qui sert à réaliser les projets est entièrement bénévole. Cela permet à nos élèves de vivre une expérience d'apprentissage bien réelle et permet à la

communauté de réaliser des économies grâce auxquelles elle pourra entreprendre d'autres projets. Nous en sommes à notre troisième ensemble d'habitations collectives.

Q : *Combien d'élèves admettez-vous à la fois?*

R : Outre les deux programmes que j'ai mentionnés, nous assurons sans cesse le perfectionnement des membres de notre syndicat. L'année dernière, nous avons formé plus de 2 500 membres dans le cadre de différents programmes. Nous formons des charpentiers, des mécaniciens de chantier et des soudeurs. Nous tenons des réunions avec l'industrie, y compris les entrepreneurs et les donneurs d'ouvrage, pour déterminer le travail prévu et les besoins en compétences de l'industrie.

Q : *Le Centre emploie-t-il les données d'IMT du CSC?*

R : Oui, nous les employons. Les programmes de perfectionnement sont partiellement financés en vertu de l'Entente sur le marché du travail conclue

suite à la page 4

suite de la page 3

avec le N-B. Nous présentons une proposition de financement pour répondre à nos besoins en formation chaque année. Cette année, nous y avons jointes les données d'IMT du CSC sur les provinces de l'Atlantique auxquelles nous avons fait plusieurs renvois dans la proposition. Le ministère approprié du N-B a convenu que ce serait le document employé pour déterminer le financement.

Q : Vos élèves sont-ils principalement des jeunes? Combien de temps faut-il pour obtenir un diplôme?

R : La formation en apprentissage dans le métier de charpentier prend au moins quatre années, mais cette durée peut varier. L'âge, le programme et les qualités de nos élèves varient. Nous offrons un éventail de programmes variant du programme du secondaire à des blocs d'apprentissage en charpenterie et au perfectionnement des compétences.

Construire vers l'avenir – de 2007 à 2015

La production des prévisions des besoins en main-d'œuvre de l'année prochaine va bon train.

Les comités provinciaux d'information sur le marché du travail recueillent des données et fixent des réunions afin de produire les prochains rapports *Construire vers l'avenir* au printemps de 2007. Les comités projettent de rendre les données disponibles sur le Web, et un comité consultatif a été créé pour superviser la prestation des données sur le Web. Les prévisions des besoins en main-d'œuvre pour neuf années qui sont publiées annuellement font fureur auprès des chefs de l'industrie en tant que très utile outil de planification.

« J'applaudis la collaboration du Conseil sectoriel de la construction et de ses partenaires à la production d'un rapport global qui présente des prévisions axées sur le recrutement et la formation », a déclaré Barry Rempel, président et directeur général de la Winnipeg Airport Authority Inc., à la publication du rapport sur le Manitoba en juillet dernier.

La couverture médiatique nationale et régionale a accru l'intérêt et la participation d'intervenants clés de l'industrie de la construction. « Plus le nombre des intervenants participants est grand, plus les données seront exactes et fiables », déclare George Gritzotis, directeur général du CSC, qui signale que « l'on améliore et met à jour les rapports chaque année ».

Mises à jour sur d'autres projets :

ÉLARGISSEMENT DE LA FORMATION EN LIGNE

Trois cours sont désormais donnés à partir du centre d'apprentissage en ligne du CSC. L'addition la plus récente est le cours de gestion de projet de construction qui s'adresse aux gestionnaires de projets, aux chefs de chantier et aux estimateurs. La gestion de projet de construction englobe l'analyse de rentabilisation, l'approvisionnement, la passation de contrats, la gestion des risques et la clôture. Les deux autres cours donnés en ligne sont la formation sur la sécurité en construction de pipelines et le cours de communication, négociation et de résolution de conflits. Les personnes qui s'y inscrivent peuvent accéder à ces cours par l'entremise du réseau de distributeurs du CSC, qui comprennent les associations de sécurité de la construction, les associations régionales de construction et les groupes syndicaux, entre autres. Les cours et les renseignements sur les distributeurs sont accessibles à l'adresse <http://elearning.csc-ca.org>.

CALORIFUGEURS (CHALEUR ET FROID)

La demande de calorifugeurs (chaleur et froid) est très élevée et le CSC a établi une campagne nationale pour faire connaître le métier aux jeunes. En se fondant sur son projet de sensibilisation au métier de chaudronnier, le CSC a créé des outils de marketing qui comprennent un site Web national, des prospectus, des affiches et un exposé en PowerPoint. La documentation est prête à distribuer aux établissements d'éducation et de formation. La campagne est fondée sur des recherches selon lesquelles le vieillissement de la population active et l'essor dans les secteurs de la

construction industrielle et institutionnelle donnent lieu à une pénurie de calorifugeurs (chaleur et froid). Pour en savoir plus, rendez-vous à l'adresse www.heatandfrostinsulators.ca.

MONTEURS D'ACIER AUTOCHTONES

Le premier programme de sensibilisation aux carrières s'adressant aux jeunes autochtones a été si bien accepté que la communauté autochtone désire en faire un modèle pour d'autres métiers! Rendez-vous au site Web (www.aboriginalconstructioncareers.ca) pour découvrir les liens que le Projet de sensibilisation des Autochtones au métier de monteur de charpentes métalliques dégage entre les jeunes autochtones et le métier de monteur de charpentes métalliques.

À notre sujet

Le Conseil sectoriel de la construction (CSC) est une organisation nationale se vouant à former une main-d'œuvre hautement qualifiée qui pourra répondre aux besoins de l'industrie de la construction du Canada dans l'immédiat et pour une longue période. Créé en avril 2001, le CSC est fondé sur un partenariat entre la main-d'œuvre et le patronat. Son mandat consiste principalement à régler des problèmes ayant trait aux ressources humaines grâce à la conclusion de partenariats au sein de l'industrie de la construction.

**POUR COMMANDER D'AUTRES RAPPORTS ET PRODUITS DU CSC,
VEUILLEZ VOUS RENDRE À L'ADRESSE WWW.CSC-CA.ORG.**

Le CSC tient à remercier de son soutien le Programme des conseils sectoriels, du gouvernement du Canada.

Canada

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