

RELEVER LE DÉFI DES RESSOURCES HUMAINES DANS L'INDUSTRIE DE L'ÉLECTRICITÉ

Mémoire préparé par le Comité des ressources humaines
de l'Association canadienne de l'électricité

Février 2007

Canadian Electricity Association canadienne de l'électricité



The voice of Canadian Electricity. La voix de l'électricité canadienne.



Canadian Electricity Association
Association canadienne de l'électricité

www.canelect.ca

Sommaire

Pour assurer la prospérité du Canada, il est essentiel de disposer d'un approvisionnement en électricité sûr, sécuritaire, fiable, durable et à prix concurrentiel. Par sa force, l'industrie de l'électricité est un catalyseur de l'économie et de l'amélioration de la qualité de vie, ce qui en fait un facteur fondamental de la réalisation de notre potentiel au plan individuel, collectif et national. Investir dans l'offre d'électricité, c'est investir dans la réussite actuelle et future du Canada.

L'industrie de l'électricité est constituée d'une vaste infrastructure de production, de transport et de distribution. Ce réseau complexe et en constante expansion doit son existence et son maintien à une main-d'oeuvre qui est appelée à relever des défis importants au cours des prochaines années. Le vieillissement de cette main-d'oeuvre et les départs à la retraite prévus à court et à moyen terme pourraient en effet avoir des effets dévastateurs sur une industrie déjà aux prises avec les défis de la croissance de la demande, des changements technologiques et de l'instabilité de la réglementation.

Selon l'*Étude sur le capital humain de l'électricité canadienne*, commandée par l'Association canadienne de l'électricité (ACÉ) en 2004, près de 40 pour cent du personnel n'occupant pas des postes de soutien sera admissible à la retraite d'ici 2014. Une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée pourrait porter atteinte à l'intégrité du secteur de l'électricité à plusieurs égards; cette situation pourrait entraîner une baisse de la fiabilité, une augmentation des coûts de production, des retards dans les projets d'infrastructures ainsi qu'une diminution de la sécurité et de la productivité causée par la présence d'employés moins expérimentés et par des pénuries d'effectif.

Dans ce mémoire, l'ACÉ formule une série de recommandations contenant des solutions concrètes à ces défis. L'Association croit fermement qu'un effort de concertation entre l'industrie et le gouvernement fédéral dans trois sphères clés sera de nature à assurer un avenir solide en ce qui a trait à la main-d'oeuvre de l'industrie de l'électricité :

1. Nous devons construire notre bassin de compétences en investissant dans l'éducation, la formation axée sur la compétence et les apprentissages, en particulier dans les groupes sous-représentés.
2. Nous devons nous assurer que les travailleurs bien formés et qualifiés soient en mesure de travailler et de s'épanouir dans leur sphère de compétences en rationalisant la reconnaissance professionnelle et la reconnaissance des titres de compétences ainsi qu'en facilitant la mobilité de la main-d'oeuvre.
3. Nous devons attirer et retenir des travailleurs étrangers qualifiés en assurant une intégration fructueuse à la collectivité et au milieu de travail.

Dans son plan économique intitulé *Avantage Canada*, le gouvernement fédéral souligne que les gens représentent « à long terme, le facteur le plus important pour la prospérité d'une économie nationale » et reconnaît son propre rôle dans l'atteinte, pour les individus et les industries, de leur plein potentiel (p. 14). L'industrie de l'électricité est encouragée par l'intention du gouvernement d'investir dans le bassin de talents du Canada. C'est pourquoi l'ACÉ désire l'aider en ce sens par le biais des recommandations contenues dans ce mémoire.

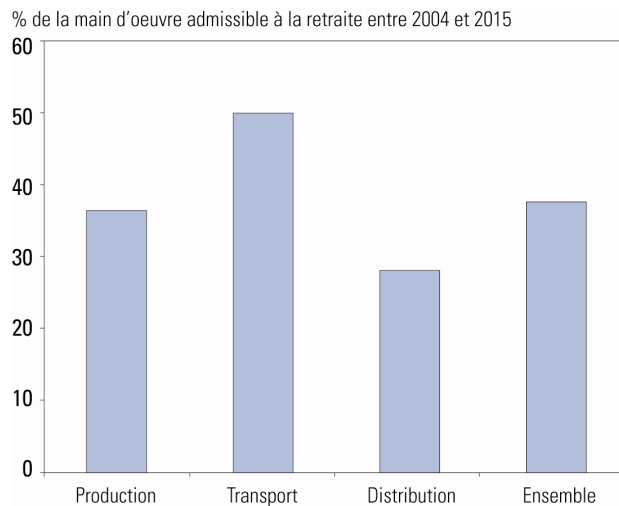


I Introduction

Depuis plus de 125 ans, l'industrie de l'électricité est un catalyseur de l'économie du Canada et du mode de vie de ses habitants et constitue l'assise de la croissance et de la prospérité du pays. C'est pourquoi, pour préserver notre prospérité et notre qualité de vie, il est essentiel que cette industrie dispose d'une main-d'oeuvre qualifiée et concurrentielle au plan international.

L'industrie de l'électricité emploie actuellement 98 000 personnes. Selon l'*Étude sur le capital humain de l'électricité canadienne*, commandée par l'Association canadienne de l'électricité (ACÉ) en 2004, près de 40 pour cent du personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien sera admissible à la retraite d'ici 2014 (figure 1). Selon les évaluations de départs à la retraite, le secteur aura besoin de plus de 17 000 employés dans des postes techniques au cours de huit prochaines années (figure 1).

Figure 1 – Le défi des ressources humaines : admissibilité à la retraite entre 2004 et 2015



Source : Étude sur le capital humain de l'électricité canadienne - 2004

Les exigences de formation comportent également un nouvel ensemble de défis pour l'industrie. Les technologies évoluent constamment dans le secteur de l'électricité; les avancées comme la production décentralisée ainsi que l'implantation des systèmes SCADA et des technologies « vertes » en témoignent. Ces technologies exigent de nouvelles initiatives de formation et de perfectionnement des compétences ainsi que de recyclage du personnel actuel et futur.

Dans ce mémoire, l'ACÉ désire sensibiliser le gouvernement fédéral à l'importance primordiale, pour tous les Canadiens, de la crise à laquelle l'industrie de l'électricité fait actuellement face. Mais ce qui importe encore davantage, ce sont les recommandations qu'y formule l'Association sur la manière dont l'industrie et le gouvernement peuvent se concerter pour assurer au Canada un avenir solide au chapitre de l'électricité.

II L'industrie canadienne de l'électricité

Le réseau d'électricité du Canada, dont la construction s'est appuyée sur la vision, l'innovation et la finalité, se distingue sur la scène internationale. Le Canada, qui se classe au cinquième rang dans le monde pour ce qui est de sa puissance et de sa production d'électricité, dispose en outre d'un des éventails de moyens de production d'électricité les plus propres au monde. Il est également reconnu pour ses innovations technologiques en matière de transport d'énergie électrique à longue distance, en particulier pour ses réseaux de transport à haute tension à courant continu (HTCC). Il est aussi un chef de file mondial du déploiement des technologies de distribution de pointe. Ainsi, les entreprises d'électricité de l'Ontario installeront 4,5 millions de compteurs intelligents d'ici 2010.

L'industrie canadienne de l'électricité fournit un service essentiel dont l'impact est profond et immédiat. Elle soutient et fait croître d'autres

secteurs de l'économie et contribue de manière importante aux recettes d'exportation du Canada. Vingt-quatre heures sur vingt-quatre, 365 jours par an, les entreprises canadiennes d'électricité doivent, à des prix concurrentiels, adapter la production des centrales à la demande de la clientèle tout en maintenant la fiabilité du réseau, en respectant les objectifs environnementaux et en comblant les besoins en matière de sécurité et de ressources humaines. Il en résulte un réseau hautement ramifié qui permet d'optimiser les technologies de production, de transport et de distribution.

i) Une production diversifiée

Le Canada dispose d'un parc de production diversifié et reposant sur une vaste gamme de technologies éprouvées et nouvelles (figure 2). L'hydroélectricité – dont le Canada est un chef de file mondial – représente la part de production la plus importante, à près de 60 %, suivie des combustibles fossiles (charbon, gaz naturel et mazout), à 28 %, et du nucléaire, à 12 %. On considère désormais que l'éolien, la bioénergie et les autres sources font partie de l'ensemble des sources de production, même si, ensemble, ils ne représentent que 2 % de la production canadienne d'électricité.

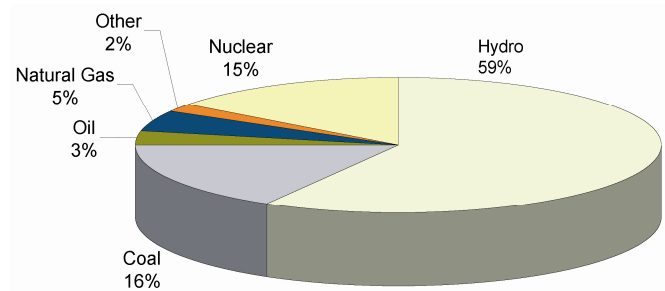
Les autorités gouvernementales cherchent des moyens de réduire les émissions de gaz à effet de serre et autres. Or, le Canada peut accroître de manière importante le recours à l'hydroélectricité, au nucléaire et à des sources nouvelles d'énergie renouvelable. Il peut aussi être à la fine pointe mondiale de l'innovation en matière de production thermique, notamment au chapitre des technologies de charbon épuré.

ii) Une demande en hausse

En plus d'être un chef de file mondial de la production d'électricité, le Canada est également parmi les plus grands utilisateurs de cette forme d'énergie. En 2003, il a représenté environ 3,6 % du total de la consommation

mondiale et quelque 12 % de la consommation nord-américaine.

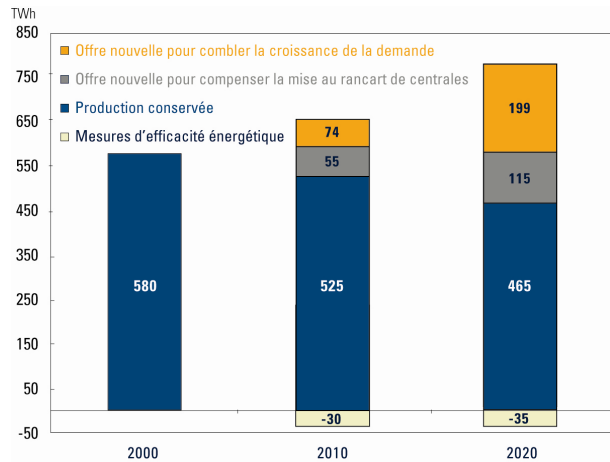
**Figure 1 – Production d'électricité nette, 2004
Total = 577 TWh**



Source : Statistique Canada, *Production, transport et distribution de l'énergie électrique, 2004*, et *Bulletin trimestriel sur la disponibilité et l'écoulement d'énergie au Canada, 2004*.

La croissance démographique, l'expansion de l'économie et le recours accru à de l'équipement électrique feront que la demande d'électricité continuera de croître à un taux moyen de 1,5 à 2 pour cent. Si l'on s'appuie sur la moyenne de deux scénarios de l'ONE établis en 2003, l'offre d'électricité devra atteindre 814 TWh en 2020, par rapport à son niveau actuel de 594 TWh, pour répondre aux besoins. L'ACÉ estime que l'application de mesures d'efficacité énergétique permettrait de réduire l'offre future nécessaire à environ 779 TWh. Par ailleurs, compte tenu de la mise au rancart prévue, d'ici 2020, d'environ 20 pour cent des installations qui étaient en service en 2000, la croissance nécessaire de l'offre devra également répondre à ce manque à produire. Par conséquent, d'ici 2020, il faudra produire 314 TWh supplémentaires pour combler la croissance de la demande ainsi que les besoins liés aux remplacements de centrales (figure 2).

Figure 2 - Projection de production de l'ACÉ jusqu'en 2020



Source : ACÉ

Mesures d'efficacité énergétique et offre nouvelle liée à la mise au rancart de centrales, calculées en fonction de la moyenne des modèles MARKAL 2001, RNCAN 1999 et ONE 1999; offre nouvelle liée à la croissance de la demande calculée à partir des scénarios 2003 de l'ONE

L'expansion de l'économie ainsi que la croissance démographique et la hausse subséquente de la demande d'électricité rendent nécessaire le recours accru aux technologies classiques et nouvelles pour faire face à l'augmentation de la demande.

iii) Les impacts au chapitre des ressources humaines

Les départs à la retraite prévus, la hausse de la demande, la nécessité de construire de nouvelles infrastructures et l'adoption de nouvelles technologies auront des répercussions importantes sur la main-d'oeuvre de l'industrie canadienne de l'électricité. La pression imposée par ces facteurs sur chacune des entreprises d'électricité et sur l'ensemble du réseau électrique pourrait nuire à la capacité de l'industrie de fournir une énergie électrique fiable, sûre, durable et à prix concurrentiel.

Une pénurie de main-d'oeuvre bien formée et qualifiée pourrait avoir des incidences graves sur le secteur de l'électricité à plus d'un égard :

- Diminution de la fiabilité;
- Augmentation des coûts de production;
- Report des projets d'infrastructures;
- Baisse de la sécurité et de la productivité liée à la diminution du nombre d'employés d'expérience et à la pénurie de main-d'oeuvre.

III Relever le défi des ressources humaines de l'industrie de l'électricité

L'ACÉ accueille favorablement l'engagement pris par le gouvernement, dans le cadre d'*Avantage Canada*, de soutenir l'émergence du Canada en tant que superpuissance énergétique, notamment en consentant les investissements qui s'imposent dans le savoir et dans les ressources humaines. Le secteur énergétique canadien fait lui aussi partie de l'industrie du savoir au même titre que celui de la haute technologie. Il est essentiel de disposer de travailleurs bien formés et expérimentés pour assurer la stabilité à long terme de l'approvisionnement en électricité du Canada. En reconnaissant les défis importants auxquels le secteur de l'électricité doit faire face au chapitre des ressources humaines, les gouvernements et l'industrie doivent intensifier leurs efforts pour établir un bassin de compétences pour le Canada, faire en sorte que les travailleurs formés et qualifiés puissent travailler et s'épanouir dans leur domaine de compétences ainsi qu'attirer et retenir des travailleurs étrangers qualifiés.

i) Créer un bassin de compétences canadien

Si nous voulons relever les défis de l'industrie de l'électricité en matière de main-d'oeuvre, il importe d'augmenter le bassin de main-d'oeuvre intérieur du Canada et d'exploiter notre potentiel

en tant que nation. L'accroissement de la participation des groupes sous-représentés, l'intensification et l'amélioration de la formation et du financement de l'apprentissage ainsi que la sensibilisation accrue aux choix de carrière dans le domaine de l'électricité représentent des facteurs critiques si nous voulons attirer une main-d'oeuvre qualifiée, bien éduquée et souple.

Faire appel aux milieux non traditionnels

Accroître le recours à de la main-d'oeuvre non traditionnelle constitue un moyen important d'établir un bassin de compétences canadien dynamique et durable. L'ACÉ est encouragée par l'engagement du gouvernement fédéral de prendre des mesures à ce chapitre en « éliminant les obstacles à la participation au marché du travail des groupes sous-représentés » (*Avantage Canada, p. 55*).

Selon l'*Étude sur le capital humain de l'électricité canadienne - 2004*, les femmes, les minorités visibles et les travailleurs autochtones sont actuellement sous-représentés dans le secteur de l'électricité. Les femmes représentent seulement 25,4 % de tous les employés de ce secteur et 6,1 % du personnel de métier, des ingénieurs et des cadres, ce qui est bien en deçà du pourcentage national moyen de leur représentation dans l'ensemble du marché du travail, qui est de 46,9 %.

Les minorités visibles ne représentent quant à elles que 7 % du total des travailleurs du secteur de l'électricité, par rapport à une moyenne nationale générale de 12,6 %. Ce groupe est en rapide expansion et, selon les évaluations du Conference Board du Canada, il pourrait représenter 18,4 % de la main-d'oeuvre d'ici 2016.

Même si l'industrie de l'électricité est en mesure de fournir des possibilités d'emploi importantes aux travailleurs autochtones dans certaines régions, ce groupe représente seulement 2,2 % de ses travailleurs, ce qui est légèrement en

deçà de la moyenne générale nationale de 2,6 % (*Recensement de Statistique Canada*).

Embauche de travailleurs autochtones

L'exploitation des ressources en énergie s'intensifie dans les régions où les populations autochtones sont en expansion. Le secteur de l'électricité et les gouvernements pourraient collaborer en vue d'y faire davantage appel à des travailleurs de ces régions. Des entreprises d'électricité ont d'ailleurs déjà établi des partenariats avec des peuples autochtones pour la réalisation de projets.

Ainsi, l'Initiative pour la formation et l'emploi dans le Nord résulte de deux projets d'aménagements électriques de Manitoba Hydro dans le nord du Manitoba, dont les coûts de construction s'élèvent à 4 milliards de dollars, qui créeront 2 000 emplois et qui devraient ajouter 2 milliards de dollars au produit intérieur brut national. Elle représente la première stratégie à grande échelle visant les travailleurs autochtones du nord du Manitoba à être planifiée, conçue et mise en oeuvre par des partenaires autochtones du Nord. Cette initiative, qui s'étend sur plusieurs années et dont la facture s'élève à 60,3 millions de dollars, bénéficie de subsides de 22 millions du gouvernement fédéral dans le cadre du Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones. Elle a pour objet de former et de préparer plus de 1 000 résidents autochtones à occuper 800 emplois de construction et des emplois connexes pour Manitoba Hydro.

Autre exemple de partenariat proactif entre l'industrie et des peuples autochtones : la stratégie d'emploi et d'éducation autochtones de BC Hydro, établie à titre de démarche à long terme de sensibilisation et de recrutement auprès des collectivités autochtones de la Colombie-Britannique. L'entreprise a récemment implanté le rôle de stagiaire, qui lui donne la possibilité de travailler directement auprès des jeunes Autochtones qui aimeraient participer au prochain cycle de recrutement. BC

Hydro rencontre aussi des groupes de formation et d'emploi autochtones de la province afin d'établir des partenariats pour soutenir les étudiants et mettre au point des programmes de formation régionaux. L'été dernier, des étudiants des Premières nations ont été embauchés à titre de jeunes travailleurs de métier et ont bénéficié d'une demi-journée de tutorat en école secondaire pour ensuite obtenir une expérience de travail d'une demi-journée à une centrale. Cette initiative a reçu un large soutien de la part du directeur de l'école et de la communauté.

L'initiative de Manitoba Hydro et la stratégie de BC Hydro témoignent sans équivoque des avantages que représente, pour les collectivités autochtones et pour l'industrie de l'électricité, le fait de soutenir des démarches intégrées et cohérentes d'embauche et de partenariats autochtones partout au pays. Le rôle joué par le gouvernement fédéral en tant que facilitateur pour favoriser de nouveaux partenariats entre les collectivités autochtones et le secteur de l'électricité constitue un facteur de réussite important.

Recommandation : L'ACÉ encourage le gouvernement fédéral à soutenir la création d'une stratégie nationale d'embauche, d'appui et de formation d'Autochtones dans le secteur de l'électricité.

Rehausser les apprentissages et l'acquisition de compétences

En améliorant la qualité, l'efficacité et la disponibilité des apprentissages, les programmes d'acquisition de nouvelles compétences, l'aide aux étudiants et les bourses, le gouvernement fédéral peut contribuer à accroître la présence de tous les Canadiens parmi le personnel du secteur de l'électricité et répondre à ses besoins de main-d'oeuvre.

L'ACÉ accueille favorablement le nouveau programme d'incitation à l'apprentissage, annoncé dans le budget fédéral 2006, qui prévoit un crédit d'impôt pour les employeurs

qui embauchent un apprenti ainsi que des subventions à l'apprentissage. Ces mesures sont sans contredit un pas dans la bonne direction, mais elles ne s'appliquent qu'aux métiers dits de « Sceau rouge », ce qui limite leur applicabilité dans le secteur de l'électricité.

Recommandation : L'ACÉ demande au gouvernement fédéral d'élargir l'application du crédit d'impôt aux employeurs qui embauchent des apprentis et que la subvention à l'apprentissage prévue dans son budget 2006 vise un éventail de métiers plus large.

Les apprentis doivent investir plusieurs heures non payées et subir des interruptions d'expérience durant leur période d'apprentissage, qui peut durer jusqu'à cinq ans. Les préoccupations liées à cette perte de revenu peuvent décourager d'éventuels apprentis, en particulier les étudiants du Nord et les étudiants autochtones ainsi que les étudiants de collectivités désavantagées voulant améliorer leur apprentissage afin de se qualifier pour pouvoir faire une demande en ce sens. Selon le type d'apprentissage et leur région de résidence, certains étudiants peuvent devoir financer leurs propres études et perdre leur admissibilité à l'assurance-emploi en raison des contraintes des horaires de placement professionnel. Ces pertes de revenu peuvent se traduire par une moins grande participation et à des taux d'attrition plus élevés. Pour assurer la réussite des programmes d'apprentissage et former une main-d'oeuvre canadienne hautement qualifiée, le gouvernement fédéral doit examiner des options en vue d'aider à différer les importantes difficultés financières auxquelles doivent faire face les apprentis en changeant les dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Recommandation : L'ACÉ encourage le gouvernement fédéral à modifier les dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui empêchent les apprentis d'avoir un revenu pendant la durée du programme d'apprentissage.

ii) Favoriser les débouchés et la réussite

L'ACÉ partage la vision énoncée par le gouvernement du Canada dans le programme *Avantage Canada* à l'effet de créer des possibilités et des incitatifs pour les Canadiens afin qu'ils atteignent la réussite et l'excellence et qu'ils contribuent à la vigueur et à l'expansion de l'économie nationale. Par le développement d'une nouvelle vague de projets d'infrastructures et l'implantation de nouvelles technologies, l'industrie de l'électricité contribue de manière importante à l'*Avantage du savoir* et à l'*Avantage infrastructurel* du Canada.

Cependant, la capacité du secteur de l'électricité de répondre au défi de l'offre et de la demande, de construire de nouvelles infrastructures et d'intégrer les nouvelles technologies dépend de sa capacité de disposer d'une main-d'oeuvre adéquate et qualifiée. Des travailleurs bien formés et expérimentés sont essentiels pour assurer la stabilité à long terme de l'approvisionnement en électricité du Canada. En reconnaissant les importants défis auxquels doit faire face le secteur de l'électricité au chapitre des ressources humaines, les gouvernements et l'industrie doivent intensifier leurs efforts en vue de résoudre les enjeux liés, notamment, au recrutement et à la rétention des travailleurs, à la facilitation de la transition entre l'école et le travail ainsi qu'aux stratégies d'information sur les carrières.

Accroître l'information sur les carrières

Il est essentiel de mieux faire connaître les choix et possibilités de carrières offerts dans le secteur de l'électricité si nous voulons que l'industrie puisse attirer des Canadiens de tous les milieux et de toutes les régions. Le gouvernement fédéral peut jouer un rôle important dans l'amélioration des programmes relatifs au marché du travail visant à aider les Canadiens à acquérir les compétences dont ils ont besoin et que les employeurs recherchent.

En siégeant au Conseil sectoriel de l'électricité, l'ACÉ participe activement aux efforts en vue de mieux faire connaître les choix de carrière dans

les milieux sous-représentés ainsi que dans la population en général. Parmi ces efforts, il importe de souligner les démarches en cours en vue d'élargir la portée du fructueux programme « Trade Up », mis au point conjointement par Hydro One, Ontario Power Generation, Bruce Power et le Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique. La campagne « Trade Up », qui comprend un dossier complet constitué d'un guide de l'étudiant, de plans de leçons, de renseignements sur les métiers et d'activités d'apprentissage pratiques, a pour objet de faire la promotion des métiers qualifiés dans le secteur de l'électricité et d'encourager les enseignants, conseillers, parents et étudiants à envisager l'option de l'apprentissage.

Le programme « Trade Up » est un bon exemple de collaboration entre l'industrie et le monde du travail en vue de mieux faire connaître les carrières en Ontario. Cependant, il est nécessaire de mettre au point, à l'échelle nationale, des campagnes semblables qui soient adaptées aux besoins et aux valeurs des collectivités visées.

Recommandation : Compte tenu du rôle critique de l'électricité dans l'économie canadienne et dans la vie quotidienne des Canadiens, l'ACÉ demande au gouvernement fédéral de fournir du soutien financier aux initiatives du Programme du Conseil sectoriel de l'électricité visant à mieux faire connaître les carrières du secteur de l'électricité.

Normes professionnelles et reconnaissance des titres de compétence

Actuellement, les normes qui définissent les métiers et professions dans l'industrie de l'électricité ne sont pas reconnues au même niveau partout au pays. Les différences qui touchent la reconnaissance des titres de compétence et de divers postes du secteur ainsi que la non-uniformité des noms de métiers et des descriptions d'emplois font obstacle à la mobilité de la main-d'oeuvre à l'intérieur du Canada et empêchent un travail de



comparaison efficace à l'appui des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines.

Dans le cadre d'*Avantage Canada*, le gouvernement du Canada a établi comme priorité de « faciliter la mobilité de la main-d'oeuvre » (p. 55). L'ACÉ estime que l'appui à des normes professionnelles nationales pour le secteur de l'électricité constitue un pas important vers la suppression des obstacles à la mobilité et à l'amélioration des possibilités.

L'ACÉ est encouragée par l'appui accordé par le gouvernement fédéral au projet d'établissement de normes professionnelles du Conseil sectoriel de l'électricité et incite le gouvernement à maintenir cet appui.

Recommandation : L'ACÉ demande au gouvernement fédéral de maintenir son appui au Conseil sectoriel de l'électricité à l'égard de l'établissement de normes professionnelles nationales pour l'industrie de l'électricité.

Voir à ce que la main-d'oeuvre corresponde aux besoins de l'économie

La capacité de prévoir avec exactitude la demande du marché du travail et l'offre de main-d'oeuvre constitue un facteur critique de la capacité de toutes les industries de répondre aux besoins de l'économie canadienne. L'information sur le marché du travail est particulièrement utile au secteur de l'électricité, qui doit faire face à de nombreux changements au cours des prochaines années, notamment des départs à la retraite prochains, la hausse de la demande, l'augmentation des mesures de conservation de l'énergie, l'implantation de nouvelles technologies et les nouvelles réglementations environnementales.

Dans ce cadre de marché en pleine mutation, il ne fait pas de doute que le gouvernement du Canada doit s'associer aux provinces, aux territoires et au secteur privé pour voir à ce que la formation et le perfectionnement des compétences dans le secteur de l'électricité correspondent aux besoins de l'économie. Cela exigera que les gouvernements améliorent

l'information sur le marché du travail qu'il met à la disposition des Canadiens.

Dans un premier temps, nous tenons à féliciter le gouvernement fédéral pour son soutien au projet de *Système d'information sur le marché du travail (SIMT) pour l'industrie de l'électricité* du Conseil sectoriel de l'électricité. Ce projet à plusieurs niveaux, qui s'inscrira dans une démarche échelonnée sur trois ans, consistera à effectuer une évaluation du marché du travail au niveau de l'industrie, et ce, de manière suffisamment spécifique pour mesurer et prévoir les besoins actuels et futurs pour divers groupes et pour des professions clés.

En maintenant son appui à des initiatives comme le projet SIMT du Conseil sectoriel de l'électricité, le gouvernement fédéral peut aider l'industrie à planifier sa main-d'oeuvre, à analyser ses besoins, à déterminer les besoins de formation et à atténuer les risques commerciaux liés à la gestion du capital humain. Le système opérationnel qui en résultera permettra à l'industrie de l'électricité d'être mieux équipée pour modifier et harmoniser ses pratiques de travail afin de soutenir l'expansion de l'économie canadienne.

Recommandation : L'ACÉ encourage le gouvernement fédéral à maintenir son soutien aux initiatives destinées à aider l'industrie de l'électricité à analyser et à planifier ses effectifs, à déterminer les besoins en formation et à atténuer les risques commerciaux liés à la gestion du capital humain.

iii) Attirer et retenir les travailleurs étrangers

Dans *Avantage Canada*, le gouvernement fédéral reconnaît que le ralentissement de la croissance de la main-d'oeuvre et la nouvelle pénurie de compétences ont créé le besoin d'attirer davantage de travailleurs (p. 55). De plus en plus, les entreprises canadiennes d'électricité se tournent vers les travailleurs étrangers qualifiés pour élargir leur bassin de

candidats et élaborent des programmes visant à favoriser leur intégration. Ainsi, BC Hydro recrute activement des professionnels formés à l'étranger en Colombie-Britannique, favorisant ce nouveau type d'embauche de diverses manières : création de possibilités intermédiaires visant à aider ces professionnels à acquérir de l'expérience au Canada; promotion de plans de perfectionnement structurés (c.-à-d. avec mentorat formel); mise en liaison de ces professionnels avec un groupe de soutien interne ou avec d'autres ressources comme des fournisseurs de RH et la Hydro Employee Multicultural Society.

Il est essentiel d'attirer des travailleurs qualifiés au Canada si nous voulons combler les besoins en ressources humaines du secteur de l'électricité. En outre, le gouvernement fédéral doit étudier des moyens de faire en sorte qu'il soit plus facile pour les étudiants et travailleurs temporaires étrangers de s'établir au Canada. Parmi les obstacles actuels qui empêchent des travailleurs formés à l'étranger de se joindre à notre main-d'oeuvre, mentionnons la lourdeur des autorisations de sécurité et les restrictions entourant l'octroi des visas, en particulier en ce qui concerne les secteurs du transport et de la production, ainsi que la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Parmi les autres obstacles, mentionnons également : un mauvais processus de préparation à l'immigration; les exigences d'expérience de travail au Canada; la non-reconnaissance de l'expérience et des qualifications antérieures et le manque de compétences linguistiques pertinentes.

Soutien aux programmes de qualification

Reconnaissant la contribution des travailleurs formés à l'étranger pour combler les pénuries de main-d'oeuvre dans l'industrie de l'électricité, Manitoba Hydro a collaboré activement au programme Internationally-Educated Engineers Qualification (IEEQ) de l'Université du Manitoba. Ce programme innovateur permet aux immigrants détenant des titres de compétences obtenus à l'extérieur du Canada de répondre en partie aux exigences de réglementation

professionnelle touchant l'exercice de la profession d'ingénieur au Manitoba. Cette année, l'équipe du programme IEEQ de Manitoba Hydro a mis au point des systèmes d'embauche formels, dont des bourses (deux bourses de 1500 \$), jusqu'à six chances d'emploi et un programme de perfectionnement professionnel donnant accès à un emploi à temps plein par an. L'équipe fait aussi la promotion des diplômés de ce programme auprès des cadres hiérarchiques afin qu'ils envisagent leur embauche pour combler les postes vacants complémentaires actuels.

Le modèle de l'IEEQ offre beaucoup de potentiel à l'échelle nationale pour ce qui est d'aider les ingénieurs et autres travailleurs formés à l'étranger. En élargissant le volet éducatif et en multipliant les modèles comme le programme IEEQ à l'échelle nationale, il est possible d'améliorer de manière importante le processus d'intégration des immigrants à la main-d'oeuvre du secteur de l'électricité et de mieux combler les besoins des employeurs.

Recommandation : L'ACÉ encourage le gouvernement fédéral à soutenir l'établissement de programmes de qualification des travailleurs formés à l'étranger dans les établissements d'enseignement du pays.

Reconnaissance des titres de compétence étrangers

Le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers de RHDSC est un volet important de l'Initiative sur les travailleurs formés à l'étranger et devrait être amélioré de manière à faire en sorte que les processus soient équitables, appropriés et cohérents. L'industrie de l'électricité est particulièrement intéressée par le maintien de l'appui à des programmes comme l'initiative du Conseil canadien des ingénieurs professionnels visant à élaborer et à mettre en oeuvre un plan d'action pour intégrer plus rapidement et plus efficacement les ingénieurs étrangers au marché canadien du travail.

Il faudra aussi accorder plus de financement à l'intégration des immigrants au marché du travail afin d'accélérer et d'améliorer l'évaluation des titres de compétences étrangers dans le pays d'origine et d'améliorer les liens entre les intervenants et les instances concernées.

Recommandation : L'ACÉ demande au gouvernement fédéral de soutenir l'établissement d'un processus complet de préqualification pour les travailleurs formés à l'étranger dans leur pays d'origine. Cela pourrait se faire par la mise au point d'un processus axé sur l'infrastructure d'accréditation actuelle adoptée par les divers syndicats de l'industrie de l'électricité.

Recommandation : L'ACÉ demande au gouvernement fédéral d'examiner des moyens pour faire en sorte qu'il soit plus facile pour des étudiants et des travailleurs temporaires étrangers de s'établir au Canada.

Assouplir les restrictions entourant les demandes de visa

L'ACÉ croit que Citoyenneté et Immigration Canada devrait accroître ses efforts en vue d'attirer des travailleurs qualifiés au Canada par le biais d'initiatives ciblées, comme l'assouplissement des restrictions entourant les demandes de visa pour les candidats à faible risque fortement intéressés par les possibilités d'emplois dans les métiers canadiens.

Recommandation :

L'ACÉ encourage le gouvernement fédéral à faire plus d'efforts pour attirer les travailleurs qualifiés en assouplissant les restrictions entourant les demandes de visa pour les candidats à faible risque fortement intéressés par les possibilités d'emplois dans les métiers canadiens.

Le système de points d'appréciation

Le système de points d'appréciation devrait mieux tenir compte de l'information sur le marché canadien du travail et être modifié de manière à reconnaître la valeur des gens de métier. Le système d'immigration doit tenir

compte de la nécessité de travailleurs de métier qualifiés ainsi que de la valeur de ces travailleurs.

Recommandation : L'ACÉ demande au gouvernement fédéral de mieux harmoniser le système de points d'appréciation avec l'information sur le marché canadien du travail et de reconnaître la valeur des gens de métier à l'intérieur de ce système.

Insertion professionnelle

Il est nécessaire d'accorder un financement accru à un programme d'insertion professionnelle pouvant fournir un soutien uniforme à l'échelle du Canada aux travailleurs formés à l'étranger, de leur embauche à leur intégration au milieu de travail. Il faut encourager et soutenir les initiatives ayant pour objet de fournir aux travailleurs formés à l'étranger de l'information complète sur les carrières afin qu'ils comprennent les processus s'y rattachant et qu'ils puissent réussir au Canada dans le domaine qu'ils ont choisi.

Recommandation : L'ACÉ encourage le gouvernement du Canada à mettre sur pied un programme national complet d'insertion professionnelle pour soutenir les travailleurs formés à l'étranger, de leur embauche à leur intégration au milieu de travail.

IV Conclusion

L'industrie de l'électricité pourrait être en proie à des problèmes de main-d'oeuvre graves au cours des prochaines années; c'est pourquoi il est temps que l'industrie et les gouvernements y trouvent des solutions. L'ACÉ croit fermement que le gouvernement fédéral doit jouer un rôle de leader pour faire en sorte que notre réseau d'électricité soit dans les mains d'une main-d'oeuvre qualifiée, adéquate et concurrentielle à l'échelle internationale.

Dans ce mémoire, l'Association a exploré diverses avenues susceptibles de permettre à l'industrie de l'électricité et au gouvernement

fédéral, de concert avec les intervenants concernés et les collectivités, de prévenir une éventuelle pénurie de main-d'oeuvre. Dans ses recommandations, elle propose un ensemble d'initiatives stratégiques qui feront en sorte que l'industrie canadienne de l'électricité puisse maintenir et améliorer son potentiel au chapitre des ressources humaines et de l'offre d'électricité.

L'ACÉ est prête à élaborer des plans de mise en oeuvre et des programmes détaillés afin d'assurer la mise en oeuvre de toutes les recommandations auxquelles HRSDC jugera bon de donner suite.



Sommaire des recommandations

1. Créer un bassin de compétences

Embauche de travailleurs autochtones

- L'ACÉ encourage le gouvernement fédéral à soutenir la création d'une stratégie nationale d'embauche, d'appui et de formation d'Autochtones dans le secteur de l'électricité.

Rehausser l'apprentissage et l'acquisition de compétences

- L'ACÉ demande au gouvernement fédéral d'élargir l'application du crédit d'impôt aux employeurs qui embauchent des apprentis et que la subvention à l'apprentissage prévue dans son budget 2006 vise un éventail de métiers plus large.
- L'ACÉ encourage le gouvernement fédéral à modifier les dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui empêchent les apprentis d'avoir un revenu pendant la durée du programme d'apprentissage.

2. Favoriser les débouchés et la réussite

Accroître l'information sur les carrières

- Compte tenu du rôle critique de l'électricité dans l'économie canadienne et dans la vie quotidienne des Canadiens, l'ACÉ demande au gouvernement fédéral de fournir du soutien financier aux initiatives du Programme du Conseil sectoriel de l'électricité visant à mieux faire connaître les carrières du secteur de l'électricité.

Normes professionnelles et reconnaissance des titres de compétence

- L'ACÉ demande au gouvernement fédéral de maintenir son appui au Conseil sectoriel de l'électricité à l'égard de l'établissement de normes professionnelles nationales pour l'industrie de l'électricité.

Voir à ce que la main-d'oeuvre corresponde aux besoins de l'économie

- L'ACÉ encourage le gouvernement fédéral à maintenir son soutien aux initiatives destinées à aider l'industrie de l'électricité à analyser et à planifier ses effectifs, à déterminer les besoins en formation et à atténuer les risques commerciaux liés à la gestion du capital humain.

3. Attirer et retenir les travailleurs étrangers

Soutien aux programmes de qualification

- L'ACÉ encourage le gouvernement fédéral à soutenir l'établissement de programmes de qualification des travailleurs formés à l'étranger dans les établissements d'enseignement du pays.

Reconnaissance des titres de compétence étrangers

- L'ACÉ demande au gouvernement fédéral de soutenir l'établissement d'un processus complet de préqualification pour les travailleurs formés à l'étranger dans leur pays d'origine. Cela pourrait se faire par la mise au point d'un processus axé sur l'infrastructure d'accréditation actuelle adoptée par les divers syndicats de l'industrie de l'électricité.
- L'ACÉ demande au gouvernement fédéral d'examiner des moyens pour faire en sorte qu'il soit plus facile pour des étudiants et des travailleurs temporaires étrangers de s'établir au Canada.

Assouplir les restrictions entourant les demandes de visa

- L'ACÉ encourage le gouvernement fédéral à faire plus d'efforts pour attirer les travailleurs qualifiés en assouplissant les restrictions entourant les demandes de visa pour les candidats à faible risque fortement intéressés par les possibilités d'emplois dans les métiers canadiens.

Le système de points d'appréciation

- L'ACÉ demande au gouvernement fédéral de mieux harmoniser le système de points

d'appréciation avec l'information sur le marché canadien du travail et de reconnaître la valeur des gens de métier à l'intérieur de ce système.

Insertion professionnelle

- L'ACÉ encourage le gouvernement du Canada à mettre sur pied un programme national complet d'insertion professionnelle pour soutenir les travailleurs formés à l'étranger, de leur embauche à leur intégration au milieu de travail.

