

EVIDENCE

OTTAWA, Wednesday, June 5, 2024

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met with video conference this day at 4:15 p.m. [ET] to examine Bill C-50, An Act respecting accountability, transparency and engagement to support the creation of sustainable jobs for workers and economic growth in a net-zero economy.

Senator Ratna Omidvar (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: I am the Chair of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology.

[*Translation*]

I am Ratna Omidvar. I am a senator from Ontario.

[*English*]

Before we begin, I would like to ask all senators and other in-person participants to consult the cards on the table for guidelines to prevent audio feedback incidents.

Please take note of the following preventive measures in place to protect the health and safety of all participants including the interpreters.

If possible, ensure that you are seated in a manner that increases the distance between you and the microphone. Only use a black approved earpiece. The former grey earpieces may no longer be used. Please keep your earpiece away from the microphone at all times, and when you are not using your earpiece, place it face down on the sticker placed on the table for this purpose.

Thank you for your cooperation.

Today, we begin our examination of Bill C-50, An Act respecting accountability, transparency and engagement to support the creation of sustainable jobs for workers and economic growth in a net-zero economy.

Before we begin, I would like to invite my colleagues to introduce themselves to our witnesses and the audience, starting with the vice chair, Senator Cordy.

Senator Cordy: Senator Jane Cordy, Nova Scotia. Welcome today.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mercredi 5 juin 2024

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 16 h 15 (HE), avec vidéoconférence, afin d'examiner le projet de loi C-50, Loi concernant la responsabilité, la transparence et la mobilisation à l'appui de la création d'emplois durables pour les travailleurs et de la croissance économique dans une économie carboneutre.

La sénatrice Ratna Omidvar (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Je suis la présidente du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, de la science et de la technologie.

[*Français*]

Je m'appelle Ratna Omidvar. Je suis une sénatrice de l'Ontario.

[*Traduction*]

Avant de commencer, j'invite les sénateurs et autres participants en personne à consulter les cartes sur la table pour prendre connaissance des lignes directrices visant à prévenir les réactions acoustiques.

Veillez prendre note des mesures préventives mises en place pour protéger la santé et la sécurité de tous les participants, y compris les interprètes.

Veillez à vous asseoir le plus loin possible du microphone, et à utiliser uniquement les oreillettes noires dûment approuvées. Les anciennes oreillettes grises ne peuvent plus être utilisées. Gardez l'oreillette à bonne distance du microphone en tout temps et, lorsque vous ne l'utilisez pas, déposez-la à l'envers sur l'autocollant placé à cet effet sur la table.

Je vous remercie de votre coopération.

Nous entamons aujourd'hui notre étude du projet de loi C-50, Loi concernant la responsabilité, la transparence et la mobilisation à l'appui de la création d'emplois durables pour les travailleurs et de la croissance économique dans une économie carboneutre.

Avant toute chose, je vais demander à mes collègues de se présenter aux témoins et à l'auditoire, en commençant par la vice-présidente, la sénatrice Cordy.

La sénatrice Cordy : Sénatrice Jane Cordy, de la Nouvelle-Écosse.

[*Translation*]

Senator Mégie: Marie-Françoise Mégie from Quebec.

Senator Cormier: René Cormier from New Brunswick.

[*English*]

Senator Burey: Sharon Burey, senator for Ontario.

Senator Cardozo: Andrew Cardozo, Ontario.

[*Translation*]

Senator Petitclerc: Chantal Petitclerc from Quebec.

[*English*]

Senator Yussuff: Senator Hassan Yussuff, Ontario.

Senator Bernard: Wanda Thomas Bernard, Nova Scotia.

Senator Moodie: Rosemary Moodie, Ontario.

Senator Seidman: Judith Seidman, Montréal, Quebec.

Senator Osler: Gigi Osler, Manitoba.

Senator Dasko: Donna Dasko, Ontario.

The Chair: Joining us today for the first panel, we welcome from the Canadian Federation of Agriculture, by video conference, Keith Currie, President; and Scott Ross, Executive Director. Joining us from Electricity Human Resources Canada, in person, Mr. Mark Chapeskie, Vice President, Program Development; and from the Canadian Renewable Energy Association, Fernando Melo, Federal Policy Director, Policy and Government Affairs section. Thank you for joining us today.

We will begin with opening remarks from the Canadian Federation of Agriculture, followed by the Electricity Human Resources Canada and then the Canadian Renewable Energy Association.

Mr. Currie, it is your five minutes.

Keith Currie, President, Canadian Federation of Agriculture: Thank you, Madam Chair.

Hello to the committee and thank you for the opportunity to speak today. My name is Keith Currie, and I am the president of the Canadian Federation of Agriculture, or CFA, and an eighth-generation farmer here in southwestern Ontario.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Marie-Françoise Mégie, du Québec.

Le sénateur Cormier : René Cormier, du Nouveau-Brunswick.

[*Traduction*]

La sénatrice Burey : Sharon Burey, sénatrice de l'Ontario.

Le sénateur Cardozo : Andrew Cardozo, de l'Ontario.

[*Français*]

La sénatrice Petitclerc : Chantal Petitclerc, du Québec.

[*Traduction*]

Le sénateur Yussuff : Sénateur Hassan Yussuff, de l'Ontario.

La sénatrice Bernard : Wanda Thomas Bernard, de la Nouvelle-Écosse.

La sénatrice Moodie : Rosemary Moodie, de l'Ontario.

La sénatrice Seidman : Judith Seidman, de Montréal, au Québec.

La sénatrice Osler : Gigi Osler, du Manitoba.

La sénatrice Dasko : Donna Dasko, de l'Ontario.

La présidente : Notre premier groupe de témoins est composé de MM. Keith Currie et Scott Ross, respectivement président et directeur exécutif de la Fédération canadienne de l'agriculture, qui nous joignent par vidéoconférence. M. Mark Chapeskie, vice-président, Développement de programmes de Ressources humaines, industrie électrique du Canada, et M. Fernando Melo, directeur de la politique fédérale, Section des politiques et des affaires gouvernementales de l'Association canadienne de l'énergie renouvelable, témoigneront en personne. Merci d'être avec nous aujourd'hui.

Nous entendrons d'abord la déclaration liminaire de la Fédération canadienne de l'Agriculture, puis celles de Ressources humaines, industrie électrique du Canada et de l'Association canadienne de l'énergie renouvelable.

Monsieur Currie, vous disposez de cinq minutes.

Keith Currie, président, Fédération canadienne de l'agriculture : Merci, madame la présidente.

Bonjour. Je remercie le comité de m'offrir l'occasion de prendre la parole. Je m'appelle Keith Currie. Je suis le président de la Fédération canadienne de l'agriculture, ou FCA, et je suis également un agriculteur de huitième génération dans le Sud-Ouest de l'Ontario.

The CFA is Canada's largest general farm organization representing over 190,000 farm families across Canada at the heart of a Canadian agri-food system that generates nearly \$144 billion, or 7% of Canada's annual GDP.

First of all, CFA and its members support the objective of promoting economic growth, the creation of sustainable jobs and support for workers in the shift to a net-zero economy.

I would like to convey that the future of agricultural work should be closely considered as a sector with the opportunity to provide a range of sustainable jobs in communities and regions right across the country.

Not only are these jobs predominantly in rural and remote communities, but agriculture also presents unique employment opportunities for underrepresented groups that may otherwise face obstacles accessing sustainable jobs in other advanced sectors.

For example, many agricultural positions do not require a post-secondary degree. Instead, these prospective agricultural workers need targeted and time-limited training to ensure they have the unique skills required to succeed in the Canadian agricultural workforce.

This could also be of particular value for new Canadians that come from agrarian backgrounds, but are otherwise challenged to secure employment in other green sectors.

Farmers across Canada have always and are continuing to take a leadership role in adopting sustainable agricultural practices with a long history of continuous improvement in environmental performance that has seen the sector's emissions intensity halved in the past 20 years.

Meanwhile, Canada's endowment of fresh water and agricultural land hold the potential to drive future climate solutions through advancements in on-farm biodiversity and carbon sequestration, to name a few.

The adoption of data and technology on Canadian farms is fundamental to the future of Canadian farming and its potential not only in driving productivity growth but meeting our sustainability objectives as well.

According to the most recent Census of Agriculture, the majority of farmers across Canada have now integrated at least one form of data-enabled technology on their farms. Through advancements in the use of precision agricultural technologies, conservation tillage and advanced robotics, sectors across

La FCA constitue la plus importante association d'agriculteurs au pays. Les quelque 190 000 familles d'agriculteurs qu'elle représente vivent aux quatre coins du Canada et elles sont au centre d'un système agroalimentaire dont les activités génèrent près de 144 milliards de dollars, ou 7 % du produit intérieur brut annuel.

Je souligne d'entrée de jeu que la FCA et ses membres appuient l'objectif de promouvoir la croissance économique, la création d'emplois durables et le soutien des travailleurs durant la transition vers une économie carbonneutre.

Je trouve important de souligner qu'il est primordial de faire un examen attentif des possibilités offertes par le secteur agricole en matière d'emplois durables dans toutes les communautés et toutes les régions du pays.

Les emplois en question se trouvent majoritairement dans les communautés rurales et éloignées, ce qui n'est pas à négliger, mais le secteur agricole offre aussi des possibilités à des groupes sous-représentés, pour qui l'accès à des emplois durables peut être difficile dans d'autres secteurs de pointe.

Notamment, beaucoup d'emplois n'exigent pas de formation postsecondaire, mais une formation ciblée et d'une durée limitée essentielle pour acquérir les compétences uniques dont les travailleurs ont besoin pour réussir dans le secteur agricole canadien.

Ce facteur peut aussi présenter un intérêt particulier pour les nouveaux arrivants qui viennent d'un milieu agricole et qui peuvent avoir de la difficulté à trouver un emploi dans d'autres secteurs verts.

Partout au Canada, les agriculteurs ont fait figure de chefs de file pour ce qui est de l'adoption de pratiques agricoles durables. Leurs efforts soutenus et de longue date en matière de protection de l'environnement ont permis de réduire l'intensité des émissions du secteur de moitié au cours des 20 dernières années.

De plus, l'abondance de ses réserves d'eau douce et de ses terres agricoles offre au Canada un formidable outil de lutte aux changements climatiques grâce à des solutions avancées en matière de biodiversité et de séquestration du carbone à la ferme, pour ne donner que quelques exemples.

L'utilisation des données et des technologies dans les exploitations agricoles canadiennes est essentielle pour assurer l'avenir du secteur et optimiser sa contribution non seulement à la productivité du pays, mais aussi à l'atteinte de ses objectifs de durabilité.

Selon le plus récent Recensement de l'agriculture, la majorité des agriculteurs du pays ont intégré au moins une technologie axée sur les données à leur exploitation. Les progrès liés à l'utilisation de technologies d'agriculture de précision, aux pratiques de conservation du sol et à la robotique de pointe

agriculture are rapidly increasing adoption of technology. Put simply, data and technology are changing the landscape of farming across Canada.

However, the adoption of these data-enabled technologies brings an increasing need for greater data-literacy and skills development. That is why we welcome access to more resources and tools to support the farmers, crop advisors and agronomists who are on the ground and in the field helping Canada meet its sustainability goals.

To make this a reality in the agriculture sector, I would like to focus on three areas in particular that we feel merit close consideration.

First, we support efforts to promote skills development to meet the future needs of an innovative and sustainable agriculture and agri-food sector. However, we recommend that skills training programs provided through the federal-provincial labour agreements ensure that eligibility criteria provide the flexibility to accommodate skill deficiencies to meet both on-the-job training and more formal business management and technical skills.

Second, we support the need to invest in agricultural extension services, including funding for both post-secondary research and extension support, to ensure that farmers are getting the best possible advice when it comes to implementing sustainability best management practices.

Finally, remembering that agriculture employs one in nine Canadians, Bill C-50 has the potential to support Canadian farmers and farm support workers; however, this potential can only be realized if farmers are given a seat at the table of the Sustainable Jobs Partnership Council.

Farming occurs across Canada in the context of wildly different climates, ecosystems and rural communities with varying degrees of access to the infrastructure necessary to adopt best environmental practices and innovations further.

To seize these opportunities and respond to the demands of different rural communities and regions across Canada, farmers need a voice at the table to characterize the opportunities, trade-offs and the ecosystem complexities that need to be factored into the future of skill development across Canada.

témoignent d'une adoption croissante des technologies dans tous les secteurs agricoles. Autrement dit, les données et la technologie sont en train de transformer le paysage de l'agriculture au Canada.

Toutefois, l'adoption de ces technologies axées sur les données exige une culture informatique et des compétences de plus en plus perfectionnées. C'est pourquoi nous sommes ravis qu'il y ait davantage de ressources et d'outils accessibles pour soutenir les agriculteurs, les conseillers agricoles et les agronomes qui travaillent sur le terrain et dans les champs afin d'aider le Canada à atteindre ses objectifs de durabilité.

Pour faire de cet objectif une réalité dans le secteur agricole, il faudra accorder une attention particulière à trois aspects précis.

Premièrement, nous appuyons les mesures axées sur le perfectionnement des compétences essentielles pour satisfaire aux besoins d'un secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire novateur et durable. Toutefois, nous recommandons un assouplissement des critères d'admissibilité aux programmes de perfectionnement des compétences offerts au titre d'ententes fédérales-provinciales sur le marché du travail pour qu'ils permettent de remédier aux lacunes dans les compétences dans le cadre de formations en cours d'emploi, mais également l'acquisition de compétences plus formelles axées de gestion des affaires et techniques.

Deuxièmement, nous reconnaissons la nécessité d'investir dans les services de vulgarisation agricole, y compris dans la recherche postsecondaire et le soutien à la vulgarisation, pour que les agriculteurs aient accès aux meilleurs conseils possible pour l'adoption de pratiques optimales de gestion durable.

Troisièmement, considérant que le secteur agricole emploie un Canadien sur neuf et le potentiel du projet de loi C-50 de soutenir les agriculteurs et les travailleurs agricoles, il sera important pour réaliser ce potentiel que les agriculteurs aient une voix au Conseil du partenariat pour des emplois durables.

Au Canada, l'agriculture est pratiquée dans une grande diversité de climats, d'écosystèmes et de communautés rurales qui n'ont pas toutes le même accès à l'infrastructure nécessaire pour adopter les meilleures pratiques et innovations environnementales.

Pour pouvoir saisir les possibilités offertes et satisfaire aux demandes des différentes communautés et régions rurales du Canada, les agriculteurs doivent être consultés sur la définition des possibilités, les compromis et les complexités des écosystèmes à prendre en compte dans un futur plan de perfectionnement des compétences à l'échelle du pays.

We encourage this committee to consider some of the key issues we have raised here today in order to ensure that Bill C-50 supports Canadian agriculture in its continued drive towards sustainable productivity growth.

Thank you for this opportunity to speak today. I welcome any questions senators may have.

The Chair: Thank you, Mr. Currie.

Mr. Mark Chapeskie from Electricity Human Resources Canada is next.

Mark Chapeskie, Vice President, Program Development, Electricity Human Resources Canada: Thank you, Madam Chair and the committee, for the invitation to speak today on this important topic which forms a core component of the work we do at Electricity Human Resources Canada, or EHRC.

Our vision at EHRC is to build the world's leading electricity workforce, one that will power our nation's grid, ensure reliability and support a clean economy for future generations. We deliver critical business intelligence to inform labour market decision making, and lead the industry in creating and sustaining a safe, skilled and inclusive workforce.

Our members and partners include employers, educators, labour and policymakers, among others, all working together to identify and forecast workforce priorities and find practical solutions to our most critical talent needs in the sector.

For context, EHRC recently released new data in our report, *Electricity in Demand: Labour Market Insights 2023–2028*. From these findings, we know the electricity sector in Canada which is composed of the core generation, transmission and distribution of power — including wind, solar, nuclear, et cetera — is 110,000-plus people nationwide. This vital labour force does everything to ensure our power is delivered, largely uninterrupted, 24/7/365. They ensure our homes are lighted, heated and cooled, our data centres are operating and our hospitals and grocery stores are all open to serve Canadians.

Further, Canada's nuclear industry is home to an internationally recognized supply of medical isotopes. The world is watching as we develop some of the world's first small modular reactors.

Nous invitons le comité à réfléchir aux enjeux importants que nous avons soulevés aujourd'hui et à s'assurer que le projet de loi C-50 contribuera à l'effort continu de croissance durable de la productivité du secteur agricole canadien.

Merci de m'avoir donné la parole. Je serai heureux de répondre aux questions des sénateurs.

La présidente : Merci, monsieur Currie.

Je cède la parole à M. Mark Chapeskie, le porte-parole de Ressources humaines, industrie électrique du Canada.

Mark Chapeskie, vice-président, Développement des programmes, Ressources humaines, industrie électrique du Canada : Madame la présidente, distingués membres du comité, merci de m'avoir invité à prendre la parole sur un sujet important qui est au cœur du travail de Ressources humaines, industrie électrique du Canada, ou RHIEC.

RHIEC a pour objectif de bâtir la meilleure main-d'œuvre au monde dans le secteur de l'électricité. C'est cette main-d'œuvre qui va assurer l'alimentation de notre réseau national, sa fiabilité et sa capacité de soutenir une économie verte pour les générations à venir. Nos activités de veille économique nous permettent de fournir des renseignements essentiels à la prise de décisions éclairées sur le marché du travail, et nous jouons un rôle de premier plan dans la création et le maintien d'une main-d'œuvre sûre, compétente et inclusive au sein de l'industrie.

Nos membres et nos partenaires sont notamment des employeurs, des éducateurs, des travailleurs et des décideurs qui travaillent de concert pour établir et prévoir les priorités en matière de main-d'œuvre, de même que pour réfléchir à des solutions pratiques pour combler les besoins de talents les plus pressants dans le secteur.

En guise de contexte, il convient de souligner que RHIEC a publié de nouvelles données dans son rapport *Électricité en demande : Perspectives du marché du travail 2023-2028*. Selon cette recherche, le secteur canadien de l'électricité, y compris la production, la transmission et la distribution de l'électricité éolienne, solaire et nucléaire, emploie plus de 110 000 personnes à l'échelle du pays. Cette main-d'œuvre essentielle fait tout pour assurer l'acheminement ininterrompu, ou presque, de l'électricité 24 heures sur 24, sept jours sur sept. C'est grâce à son travail que nos habitations sont éclairées, chauffées et climatisées, que nos centres de données fonctionnent, et que les hôpitaux et les épiceries restent ouverts pour servir les Canadiens.

Il faut savoir aussi que l'industrie nucléaire canadienne produit des isotopes médicaux reconnus mondialement. Nous serons parmi les premiers à mettre au point des petits réacteurs modulaires et le monde nous regarde.

The electricity sector grew by 12% over the past five years, almost twice the workforce growth rate of the rest of the Canadian economy. Our occupational projections forecast “28 by 28,” or 28,000 job openings by 2028 due to both growth and retirements.

Our supply-demand analysis shows we’ll have shortages in the skilled trades, engineering, technician and technologists and information/communication technology roles. Further, as we look out to 2035 and 2050, the total number of job openings for the sector on a pathway to net zero will be closer to 150,000 openings.

Important to note here is the career runway to get us there. To educate, train and certify nuclear engineers entering the workforce in 2030 requires that today’s Grade 9 youth select STEM-related courses to embark on this career pathway. This helps demonstrate the scope of the challenge ahead of us.

Like other sectors of the economy, the electricity sector workforce doesn’t operate in isolation. It is intensely competitive. For example, boilermakers and electrical engineers, they could work in other places. We know from our research that the primary recruitment tool used by employers is hiring from other employers in the industry or, colloquially, poaching.

Because we are in a position of economic growth for the sector, we must focus beyond getting a bigger piece of the pie on a per-company basis. We need to ensure we have all the ingredients for the filling of a much larger pie. Electricity Human Resources Canada’s report outlines a roadmap to ensure we get there, underscored by five key points.

First, we need to align the Canadian immigration system with labour market demand for in-demand roles in our industry, and align foreign credential and experience recognition with the relevant regulatory authorities.

The Chair: Mr. Chapeskie, would you kindly speak a tad slower so our interpreters can keep up with you.

Mr. Chapeskie: As long as I get five more seconds.

Le secteur de l’électricité a connu une croissance de 12 % depuis 5 ans. C’est près du double du taux de croissance de la main-d’œuvre dans le reste de l’économie canadienne. Selon nos prévisions sur les professions, il y aura 28 000 emplois disponibles d’ici à 2028 — ce que nous avons appelé « 28-28 » — en raison de la croissance et des départs à la retraite.

Notre analyse de l’offre et de la demande prévoit des pénuries de travailleurs spécialisés, d’ingénieurs, de techniciens et de technogues, ainsi que de spécialistes des technologies de l’information et des communications. Les perspectives pour la période de 2035 à 2050 indiquent que le nombre total d’emplois disponibles associés à la transition vers la carboneutralité approchera 150 000.

Il faut bien comprendre le cheminement à faire pour travailler dans ces domaines. Pour éduquer, former et certifier des ingénieurs nucléaires qui pourront travailler d’ici à 2030, nous devons nous assurer que les jeunes qui sont en neuvième année actuellement choisissent des cours liés aux sciences, aux technologies, à l’ingénierie et aux mathématiques. Ces matières sont essentielles pour envisager cette carrière. Cela illustre bien l’ampleur des défis qui nous attendent.

Comme pour d’autres secteurs de l’économie, le secteur de l’électricité n’a pas une main-d’œuvre captive. La concurrence est très forte. Par exemple, les chaudronniers et les ingénieurs électriciens peuvent travailler dans d’autres secteurs. Notre recherche nous a permis de comprendre que l’outil de choix des employeurs est de recruter du personnel chez d’autres employeurs de l’industrie, ce qui est communément appelé le maraudage.

Étant donné les perspectives de croissance économique du secteur, il faut voir au-delà du modèle où chaque entreprise essaie d’accaparer la plus grosse part du gâteau. Nous devons trouver tous les ingrédients qui vont nous permettre d’avoir un gâteau complet et beaucoup plus gros. Pour y arriver, le rapport de Ressources humaines, industrie électrique Canada propose une feuille de route articulée autour de cinq grands volets.

Premièrement, le système canadien de l’immigration doit tenir compte de la demande sur le marché du travail, et plus particulièrement des postes en forte demande dans notre industrie. Il faut aussi que les mesures de reconnaissance des titres de compétence et de l’expérience acquis à l’étranger soient établies en collaboration avec les autorités de réglementation visées.

La présidente : Monsieur Chapeskie, vous serait-il possible de ralentir un peu le débit pour permettre à nos interprètes de vous suivre?

M. Chapeskie : Oui, si vous me donnez cinq secondes de plus.

The Chair: Thank you. Yes, will give that to you.

Mr. Chapeskie: Thank you, Madam Chair.

— and align foreign credential and experience recognition with the relevant regulatory authorities to ensure we can expedite workforce integration of foreign-trained professionals.

Second, we need to grow the number of seats available to youth and others looking to enter the sector in college and university that stream into occupations into this industry. This needs to be paired with a campaign to attract workers in the sector.

Additional research suggests that few Canadians are aware of the industry as a sector of choice, which takes me to the third point.

We need to find ways to retain workers longer. This is an interim solution only, and can be encouraged through flexible work arrangements and adjustments to work and pension rules that don't penalize workers from extending their careers.

Fourth, the proliferation of renewable energy in the grid generates new roles and new definitions. We need standardized training programs nationwide accredited to national occupational standards.

Further, we need to collect labour market data specific to renewable energy roles better, like a solar photovoltaic installer or a wind turbine technician. Currently, these occupations lack national-level occupational codes. Electricity Human Resources Canada is doing a lot of work to help develop these.

My final point for today's discussion is better and more work on advertising, recruiting, onboarding and retaining people of diverse backgrounds. Women make up only 27% of the industry. Only 1% of the sector declares to their employer they have a disability. Five per cent, while Indigenous and aligned to the labour market writ large, is concentrated in the skilled trades.

I'll wrap up by saying as we consider the Canadian Sustainable Jobs Act, we already have an incredibly skilled workforce. Employers in the sector have identified a shortage of skilled workers as their most pressing constraint in the near term.

La présidente : Merci. D'accord pour cinq secondes de plus.

M. Chapeskie : Merci, madame la présidente.

Il faut aussi que les mesures de reconnaissance des titres de compétence et de l'expérience acquis à l'étranger soient établies en collaboration avec les autorités de réglementation visées pour accélérer l'intégration des professionnels formés à l'étranger à notre main-d'œuvre.

Deuxièmement, il faut élargir l'accès aux programmes des collèges et des universités qui mènent à une carrière dans notre industrie pour les jeunes et d'autres personnes intéressés. Cette mesure devra être jumelée à une campagne visant à attirer des travailleurs dans le secteur.

D'autres travaux de recherche ont révélé que peu de Canadiens savent que l'industrie offre des emplois de choix, ce qui m'amène au troisième volet.

Il faut trouver des façons de retenir plus longtemps les travailleurs. Il s'agit d'une solution provisoire, qui pourrait englober l'assouplissement des conditions d'emploi et des modifications des régimes de travail et de retraite afin que la prolongation de carrière ne pénalise pas les travailleurs.

Quatrièmement, la multiplication des sources d'énergie renouvelable dans le réseau entraîne de nouvelles fonctions et de nouvelles définitions. Il faut uniformiser les programmes de formation accrédités au Canada en fonction des normes professionnelles nationales.

Il faut aussi recueillir des données sur le marché du travail qui portent plus précisément sur les emplois liés aux énergies renouvelables comme ceux d'installateurs de systèmes photovoltaïques solaires ou de techniciens en éoliennes. Actuellement, il n'y a pas de code pour ces professions dans la classification nationale. À Ressources humaines, industrie électrique Canada, nous déployons beaucoup d'efforts pour aider à établir ces codes.

Enfin, il faut intensifier les efforts de sensibilisation, de recrutement, d'intégration et de maintien en poste auprès d'une diversité de personnes. Les femmes représentent seulement 27 % de la main-d'œuvre de l'industrie. Seulement 1 % de la main-d'œuvre déclare avoir un handicap à leur employeur. Les personnes autochtones représentent 5 % de la main-d'œuvre et, comme dans le marché du travail global, on les trouve surtout dans les métiers spécialisés.

Je conclus en soulignant que dans le cadre de notre examen de la Loi canadienne sur les emplois durables, il ne faut pas perdre de vue que notre main-d'œuvre est déjà très compétente. Selon les employeurs du secteur, la pénurie de travailleurs spécialisés représente la principale contrainte à court terme.

As we embrace new technologies, investing in the workforce's knowledge, skills and adaptability will be of the utmost importance.

The Chair: Thank you.

Mr. Melo?

Fernando Melo, Federal Policy Director, Policy and Government Affairs Section, Canadian Renewable Energy Association: Thank you, chair and senators, for inviting me to testify on behalf of the Canadian Renewable Energy Association, or CanREA, as part of this committee's study of Bill C-50, the Canadian Sustainable Jobs Act.

I would like to begin by acknowledging that I am joining you today on the traditional and unceded territory of the Anishinaabe Algonquin People.

CanREA is the voice of the wind energy, solar energy and energy storage solutions that will power Canada's energy future. Our 300-plus members are uniquely positioned to deliver clean, low-cost, reliable, flexible and scalable solutions for Canada's energy needs which are set to grow faster than ever.

Meeting this growing need for clean electricity does not just require more wind turbines, solar panels and battery packs, it requires people. From line workers to solar installers and field biologists, CanREA's members need them all. Biologists and engineers get projects permitted and designed and then work with skilled workers to build these projects and keep them running. When the time comes, these same skilled workers will repower or decommission these projects.

This broad and growing demand for a skilled workforce is why CanREA developed its national workforce strategy last year to help address the labour gap in the renewable energy and energy storage industries.

Specifically, we focused on three key areas: attracting new skilled talent to the industry; retaining the current workforce; and retaining industry knowledge within organizations. What we discovered in our work was that one of the largest barriers to someone entering the renewable energy and energy storage industries was a lack of awareness of the opportunities in the sector. Efforts are being made, though. Many post-secondary and third-party training institutions as well as non-governmental organizations — like my colleagues at Electricity Human Resources Canada, or EHRC — have been actively engaged in

L'adoption de nouvelles technologies exigera des investissements dans le perfectionnement des connaissances et des compétences, ainsi que dans l'adaptabilité de la main-d'œuvre. C'est fondamental.

La présidente : Merci.

Monsieur Melo, nous vous écoutons.

Fernando Melo, directeur de la politique fédérale, Section des politiques et des affaires gouvernementales, Association canadienne de l'énergie renouvelable : Madame la présidente, honorables sénateurs, merci de l'invitation à témoigner au nom de l'Association canadienne de l'énergie renouvelable, ou CanREA, dans le cadre de votre étude du projet de loi C-50, Loi canadienne sur les emplois durables.

J'aimerais souligner avant de commencer que je vous joins depuis le territoire traditionnel et non cédé du peuple algonquin anishinabe.

CanREA est la voix d'un secteur qui offre les solutions d'énergie éolienne, d'énergie solaire et de stockage de l'énergie qui assureront l'avenir énergétique du Canada. Tous nos membres — ils sont plus de 300 — sont aux premiers rangs pour offrir les solutions propres, économiques, fiables, souples et modulables dont le Canada a besoin pour répondre à une demande énergétique qui, selon les prévisions, connaîtra une croissance sans précédent.

Pour satisfaire à la demande grandissante d'électricité, il faudra plus d'éoliennes, plus de panneaux solaires et plus de blocs-batteries, mais il faudra aussi plus de gens. Les membres de CanREA ont besoin de monteurs de ligne, d'installateurs de systèmes solaires, de biologistes de terrain et de beaucoup d'autres spécialistes. Les biologistes et les ingénieurs obtiennent les autorisations et conçoivent les projets, et ils collaborent ensuite avec des travailleurs spécialisés pour réaliser ces projets et assurer le bon fonctionnement des installations. Le temps venu, ces mêmes travailleurs spécialisés procèdent au rééquipement des installations ou à leur mise hors service.

L'an dernier, en raison de cette demande importante et grandissante de main-d'œuvre spécialisée, CanREA a établi une stratégie nationale de lutte à la pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs de l'énergie renouvelable et du stockage de l'énergie.

Nous nous sommes centrés sur trois objectifs précis : attirer de nouveaux talents qualifiés dans l'industrie; conserver la main-d'œuvre actuelle et conserver la connaissance de l'industrie au sein des organismes. Dans le cadre de cet exercice, nous avons constaté que les perspectives de carrière dans les secteurs de l'énergie renouvelable et du stockage de l'énergie sont méconnues et que c'est un des principaux obstacles au recrutement. Cela dit, des mesures sont prises pour que cela change. De nombreux établissements d'enseignement postsecondaire et organismes de formation tiers ou non

creating opportunities for individuals to enter the renewable energy and energy storage industries with programs aimed to attract people at all stages of their career.

Some of these training programs are designed directly to engage with community-based projects and Indigenous community training opportunities via virtual workshops and programs within classrooms to improve access to training resources. These play a pivotal role in creating awareness of careers in the green economy and reducing the barriers to career entry through the provision of resources.

It is important that the federal government collaborate with industry and academia in the development of a future sustainable jobs plan. This will ensure training efforts and certification programs are representative of the skills required to be successful in the renewable energy and energy storage industries. The Canadian Renewable Energy Association, or CanREA, has taken a major step in fostering this collaboration with the launch of its careers website, Clean Energy Jobs Canada. This website aims to connect employers and job seekers to help build the workforce of the future. It also showcases training opportunities for job seekers and has interviews with workers active in the field to provide guidance on how to build a career in the renewable energy and energy storage industries.

It is also important that training programs intended to support non-trade skilled professionals are considered in funding frameworks to support green economy skill development. For example, the federal Apprenticeship Completion Grant only supports Red Seal Trades, leaving students who want to become wind turbine technicians or other skilled professions unable to access the \$2,000 available to millwrights or electricians. So why would a high school kid choose to become a wind turbine technician — and receive little to no economic support from government programs — when they could become an electrician and have their schooling and tools paid for through a combination of federal and provincial programs?

Canada must completely rethink the way it funds the training of skilled workers. Without it, there is a risk that prospective students will not enrol in training courses, which puts at risk Canada's ability to build the electricity system it needs to be competitive in the global economy and meet its climate goals. If the Government of Canada is serious about achieving its climate and economic goals while not leaving workers behind, it must

gouvernementaux — comme Ressources humaines, industrie électrique du Canada que représentent mes collègues — ont travaillé très activement à créer des programmes permettant d'intégrer les industries de l'énergie renouvelable et du stockage de l'énergie et pouvant attirer des candidats à différents stades de leur carrière.

Certains de ces programmes de formation sont conçus expressément pour être jumelés avec des projets communautaires et des offres de formation à des communautés autochtones par l'intermédiaire d'ateliers virtuels et de programmes offerts en classe pour améliorer l'accès aux ressources de formation. Ces initiatives sont essentielles pour faire connaître les possibilités de carrières dans l'économie verte et réduire les obstacles à l'accès à ces carrières par l'offre de ressources.

Le gouvernement fédéral doit collaborer avec l'industrie et le milieu universitaire pour l'établissement d'un plan pour des emplois durables. C'est essentiel pour que l'offre de formations et les programmes de certification tiennent compte des compétences requises pour réussir dans les industries de l'énergie renouvelable et du stockage de l'énergie. Pour donner un coup de pouce à cette collaboration, l'Association canadienne de l'énergie renouvelable a lancé le site Web Emplois Énergie Propre Canada, qui vise à établir un lien entre les employeurs et les chercheurs d'emploi afin de bâtir la main-d'œuvre de demain. Les chercheurs d'emploi y trouvent aussi de l'information sur les possibilités de formation ainsi que des entrevues avec des travailleurs du domaine qui donnent des conseils sur la manière de bâtir une carrière dans les industries de l'énergie renouvelable et du stockage de l'énergie.

Il serait important également d'inclure les formations professionnelles offertes dans d'autres domaines que les métiers spécialisés dans les cadres de financement afin de promouvoir le perfectionnement des compétences associées à l'économie verte. Par exemple, la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti du fédéral est offerte exclusivement pour les métiers désignés Sceau rouge. Les étudiants qui aspirent à devenir techniciens en éoliennes ou à se perfectionner dans un autre domaine professionnel n'ont pas accès à la subvention de 2 000 \$ offerte aux mécaniciens-monteurs ou aux électriciens. Pourquoi un élève du secondaire choisirait-il de devenir un technicien en éoliennes — un domaine pour lequel il n'y a guère, voire aucune aide économique offerte par les programmes gouvernementaux — alors qu'il pourrait devenir électricien et recevoir une aide de différents programmes fédéraux et provinciaux pour ses études et ses outils?

Le Canada doit revoir de fond en comble le financement de la formation des travailleurs spécialisés. Sans ce financement, nous courons le risque que les étudiants délaissent des formations qui seront déterminantes dans la capacité du Canada à bâtir le système électrique sans lequel il ne pourra pas rivaliser avec la concurrence dans l'économie mondiale et atteindre ses objectifs climatiques. Si le gouvernement canadien souhaite vraiment

address this funding gap as part of any future sustainable jobs plan. It also needs to work with the provinces and organizations like CanREA and EHRC to promote students entering these fields.

Thank you for your time and consideration. I look forward to your questions.

The Chair: Thank you very much, Mr. Melo.

Colleagues, we will go to questions. I think we will limit questions and answers to four minutes each. Let me quickly kick off with a question to each of you with short answers. Thank you for the orientation to your industries. I learned a lot.

What is your opinion of the proposed Sustainable Jobs Partnership Council? Aside from Mr. Currie, who said he supported this but requires a seat at the table, I didn't hear Mr. Melo or Mr. Chapeskie make a comment about the council.

Mr. Melo: CanREA broadly supports the aims of the council and the aims of this legislation. We need a plan to ensure we know where we're going for our sector.

Mr. Chapeskie: I would largely second what my colleague has indicated. I think we're at a point of systemic change across the country, and not just across the country but across the global economy. Anything that facilitates the economic participation of Canadians in that transition or that change is important right from the federal to the provincial and local levels.

Our belief is that an act like this can help facilitate that. Further, I would add that the emphasis on inclusion of folks from across the different demographic groups in Canada is an important element of the legislation that shouldn't be overlooked.

The Chair: Mr. Currie, would you like to add something to that?

Mr. Currie: The only thing I would like to add is that certainly in agriculture — as with a lot of other industries — we're going to be seeing a dynamic change in our employment because of the Baby Boomers retiring. Over the next decade, we will see a massive reduction, especially in the management area and expertise fields. Having that seat at the table is what we're looking for to ensure we have the right kind of employment going forward and the right kind of opportunities — whether that is domestic workers or new Canadians coming in — to ensure that we have the right skill, training and management levels going forward.

réaliser ses objectifs climatiques et économiques sans laisser aucun travailleur pour compte, il devra proposer des mesures pour combler les lacunes de financement dans le plan pour des emplois durables. Il devra aussi collaborer avec les provinces et les organismes comme CanREA et RHIEC pour attirer des étudiants dans ces domaines.

Merci de m'avoir consacré votre temps et votre attention. Je suis impatient de répondre à vos questions.

La présidente : Merci beaucoup, monsieur Melo.

Chers collègues, nous allons entamer la période des questions. Chaque sénateur disposera de quatre minutes pour poser ses questions et entendre les réponses. Mais auparavant, j'aimerais poser une question rapide qui s'adresse à tous les témoins et je les inviterais à me donner une réponse brève. Merci de vos exposés sur vos industries respectives. J'ai appris beaucoup de choses.

Quel est votre avis au sujet du Conseil du partenariat pour des emplois durables proposé? M. Currie a déjà donné son appui tout en demandant que ses membres y soient représentés, mais je n'ai rien entendu de la part de MM. Melo et Chapeskie concernant le Conseil.

M. Melo : CanREA appuie largement les objectifs du Conseil et du projet de loi. Notre secteur a besoin d'un plan pour savoir dans quelle direction nous allons.

M. Chapeskie : J'abonde dans le même sens. Un changement systémique est en cours à l'échelle du pays et dans l'économie mondiale. Tout ce qui sera fait pour favoriser la participation économique des Canadiens à cette transition ou à ce changement sera important, autant aux échelons du fédéral et des provinces qu'à un échelon plus régional.

À notre avis, une mesure législative comme celle qui est proposée peut y contribuer. L'importance accordée à l'inclusion de gens de différents groupes démographiques au Canada mérite d'être soulignée. C'est un élément phare du projet de loi.

La présidente : Monsieur Currie, avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Currie : J'ajouterais seulement que dans le secteur agricole, comme dans beaucoup d'autres secteurs, le départ à la retraite des baby-boomers va changer la dynamique en matière d'emploi. Au cours des 10 prochaines années, il va y avoir une réduction massive du nombre de travailleurs, notamment dans les domaines de la gestion et divers domaines d'expertise. Nous voulons être représentés au Conseil pour nous assurer que les mesures et les possibilités qui seront proposées en matière d'emploi — autant aux travailleurs canadiens qu'aux nouveaux arrivants — tiendront compte des besoins sur le plan des compétences, de la formation et des niveaux de gestion.

Senator Cordy: Thank you all very much. You have given us a lot of information. I was trying to jot things down. I have words and half sentences, and I will have to translate it when I go home tonight to figure out what it all means.

Mr. Currie and Mr. Chapeskie, you spoke about the gender gap and the few Indigenous workers you have. How do you go about doing that? What I am hearing is that 82% of the jobs in agriculture and natural resources are held by men. How do you do that early on and get people interested in joining your industries?

Mr. Currie: The one thing I'm excited about in agriculture is that it has become sexy again, especially because it's become extremely technologically advanced — probably more so than a lot of industries out there. That is driving a lot of youth in particular — and, along with that, a lot of women — into the sector.

Women have always been involved in agriculture, although maybe they were not recognized as such in the past like they are currently. Nearly 30% of our agriculture workforce is now made up of women who are working on the farm. Predominantly, that is on the farm itself. Keep in mind that 90% of our farms are family-owned and operated, and certainly daughters and wives are having a much greater impact on decision making and involvement on the farm. Not that they didn't do so in the past, but it is probably more recognized now. There are different roles because farms are getting bigger and management has become more specified. They are taking on key roles that they may not have taken in the past as far as decision making.

The more we can continue to lift up women, offer opportunities and encourage them to get further involved in the agricultural sector, not just on the farm but in those critical jobs beyond the farm gate, which are very crucial to agriculture as well. We stand to favour generously from that.

Mr. Chapeskie: My apologies for speaking too quickly earlier for your note taking.

The first thing I would say with regard to women's participation is that EHRC has been in the labour market game for a long time, and five years ago, we were at 26%. Five years before that, we were at 25%. One thing I often say is that it's going to be 120 years to gender parity if we continue at this particular rate of change.

However, I think change is happening. We're seeing it. Unfortunately, there is no silver bullet for women's participation in the sector. The first thing to remember is that there is a skills challenge, and it is not to suggest that women can't perform these roles. Women can absolutely perform these roles just as well as men. The skills challenge I am referring to is that it is

La sénatrice Cordy : Merci énormément à vous tous. Vous nous avez donné beaucoup d'informations. J'ai essayé de prendre des notes. J'ai réussi à noter des mots et des bribes de phrases. Je vais essayer de transcrire mes notes quand je vais arriver chez moi ce soir pour m'assurer de bien comprendre.

Messieurs Currie et Chapeskie, vous avez évoqué l'écart entre les sexes et le faible nombre de travailleurs autochtones dans votre secteur. Qu'entendez-vous faire à ce sujet? Si j'ai bien compris, 82 % des emplois dans les secteurs de l'agriculture et des ressources naturelles sont occupés par des hommes. Qu'entendez-vous faire à court terme pour attirer des gens dans vos industries?

M. Currie : Je suis particulièrement enthousiaste de voir que le secteur de l'agriculture est redevenu attrayant, surtout parce qu'il est à la fine pointe de la technologie, je dirais même plus que beaucoup d'autres secteurs. C'est un aspect qui intéresse particulièrement les jeunes, y compris beaucoup de femmes.

Les femmes ont toujours été très actives en agriculture, même si leur contribution était loin d'être aussi reconnue que maintenant. La main-d'œuvre agricole est composée à près de 30 % de femmes, qui travaillent en majorité à la ferme. Il ne faut pas oublier que 90 % des fermes sont des exploitations familiales, et que les filles et les épouses participent beaucoup plus au processus décisionnel et aux activités de la ferme. C'était déjà le cas avant, mais c'est sans doute plus reconnu maintenant. Les rôles se sont diversifiés parce que les fermes s'agrandissent et les activités de gestion sont mieux délimitées. Les femmes jouent des rôles clés qu'elles n'avaient peut-être pas dans le passé sur le plan décisionnel.

Il faut continuer sur la même voie et offrir de plus en plus de soutien, de possibilités et d'encouragement aux femmes pour qu'elles participent davantage au secteur agricole, pas seulement à la ferme, mais également en occupant des emplois extrêmement importants à l'extérieur. Nous sommes très favorables à ce genre de mesures.

M. Chapeskie : Je suis désolé si mon débit trop rapide vous a empêchée de prendre des notes.

La première chose que je tiens à dire concernant la participation des femmes, c'est que RHIEC a une assez longue expérience du marché du travail et que, il y a 5 ans, elles représentaient 26 % de la main-d'œuvre, et que 5 ans avant, ce taux se situait à 25 %. Je dis souvent qu'à ce rythme-là, il faudra 120 ans pour atteindre la parité des sexes.

Je pense quand même que les choses sont en train de changer. Nous le constatons. Malheureusement, il n'existe pas de solution miracle pour augmenter la participation des femmes dans le secteur. Le premier défi est lié aux compétences, et il n'a rien à voir avec la capacité des femmes de réussir dans ces emplois. Elles peuvent faire le travail aussi bien que les hommes. Quand

four to five years to full competence from entry into post-secondary or a skilled trades training program to completion. If a woman doesn't enter into those particular training programs, they are actually locked out of the technical roles in the industry.

When we talk about engaging women in this particular workforce, there are two pieces.

There is the recruitment piece, and there is the retention piece. On the recruitment side, we need to go deeper into secondary schools and ideally into elementary schools where they are starting to stream into STEM, because in most provincial jurisdictions in Canada you can graduate from High School without Grade 11 science and math. If you do that you have just streamed out of most of the technical occupations in this industry — it does not matter if it's a skilled trade role or if it is an engineering or a technician/technologist role.

On the recruitment side, we need to go deeper on promotion, and on the retention side we need to do more on policy and culture change within the industry as a whole.

Senator Seidman: Thank you very much to all of you for your presentations.

I'd like to make reference to the report put out in 2022 by the Office of the Auditor General, titled, *Just Transition to a Low-Carbon Economy*, and you might all be familiar with it. It was specifically an audit that looked at workers in communities affected by the accelerated federal phase out of coal-fired electricity. The overall message and findings of this report were — and I'll read it to you:

Overall, we found that Natural Resources Canada and Employment and Social Development Canada were not prepared to support a just transition to a low-carbon economy for workers and communities.

And they said:

Although the government had identified Natural Resources Canada as the lead department to deliver just-transition legislation in 2019, the department took little action until 2021. It didn't establish a governance structure . . . and it did not have an implementation plan to address a transition that involves a variety of workers, geographies, and federal and other stakeholders.

je parle d'un défi lié aux compétences, je parle des quatre ou cinq années nécessaires pour atteindre la pleine compétence, ou entre le début et la fin des études postsecondaires ou d'un programme de formation dans un métier spécialisé. Si les femmes ne s'inscrivent pas à ces programmes de formation, elles n'auront pas accès à des rôles techniques dans l'industrie.

Pour intéresser les femmes à ce domaine professionnel, il faut faire deux choses.

Il faut faire du recrutement et il faut s'assurer que les femmes restent. En matière de recrutement, il faut faire plus d'efforts au niveau secondaire, et idéalement dès les dernières années du primaire, durant lesquelles on commence à explorer les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques. Dans la plupart des provinces et des territoires canadiens, un élève peut décrocher un diplôme d'études secondaires sans avoir fait de sciences ou de mathématiques en onzième année. Or, ces cours sont exigés pour presque tous les emplois techniques de notre industrie, que ce soit dans les domaines des métiers spécialisés, du génie ou des techniques et des technologies.

Le recrutement demande de faire davantage de promotion, tandis que le maintien en poste demande de redoubler d'efforts pour changer les politiques et la culture dans l'ensemble de l'industrie.

La sénatrice Seidman : Merci à vous tous pour vos exposés.

Je vais citer un extrait du rapport *Une transition équitable vers une économie à faibles émissions de carbone*, publié en 2022 par le Bureau du vérificateur général, que vous connaissez peut-être. Cet audit portait sur les travailleurs des collectivités touchées par l'accélération par le gouvernement fédéral de l'élimination progressive de la production d'électricité à partir du charbon. Je vais vous lire une partie du message général et des constatations de ce rapport :

Dans l'ensemble, nous avons constaté que Ressources naturelles Canada et Emploi et Développement social Canada n'étaient pas prêts à soutenir une transition équitable vers une économie à faibles émissions de carbone pour les travailleuses, les travailleurs et les collectivités.

Il est ajouté plus loin:

Même si le gouvernement avait désigné Ressources naturelles Canada à titre de ministère responsable de la présentation d'une loi sur la transition équitable en 2019, le ministère a peu fait à ce sujet avant 2021. Il n'a pas établi de structure de gouvernance... et n'a pas non plus établi un plan de mise en œuvre de la transition adapté à une diversité de travailleuses et de travailleurs, de situations géographiques et de parties prenantes fédérales et autres.

They had to rely on existing programs and mechanisms that weren't meant to support a just transition.

This is really important, because now we're at the stage where we're moving into the next phase of the so-called just transition, affecting other sectors. I'd like to know how you feel about this transition that's about to affect, for example, the agricultural sector and whether you feel that there are mechanisms in this legislation that are going to make a difference and, perhaps, not result in the same kind of report as we saw from the Auditor General in 2022.

I might start with you, Mr. Currie, if I could.

Mr. Currie: Thank you for the question.

I'll say that a part of my comments around having a seat at the table will certainly help to address that going forward.

I would probably turn it over to my colleague, Scott Ross, to give you a deeper answer to this question, as our executive director.

Scott, maybe you can jump in here.

Scott Ross, Executive Director, Canadian Federation of Agriculture: Thank you for the question, senator.

The primary point I would make is the importance of having the right people involved in the partnership council in informing a jobs plan. I think from farmers' perspectives, one of the most challenging aspects of the transition we're seeing take place right now in terms of shifting to a net-zero economy or a low-carbon economy has been the challenge in understanding the complexities of our sector.

Unlike many, farmers live in a natural ecosystem and are working in that regard, so where you are in the country, what you're producing, and where you are in terms of the life cycle of your business all have really dramatic implications on the sector skills needs you're going to face and the likely evolution we see in terms of how those skills are shaping up.

As we continue to see the emergence of a lot of innovative practices and technologies, the biggest challenge is keeping pace with that and recognizing the variation that exists across the country. From our experience in making policy and informing and advising on that in the past, the most critical aspect is making sure that we have an early voice in the process to make sure that complexity is adequately factored into —

The Chair: Mr. Ross, I'm going to give Mr. Melo an opportunity to answer that question very briefly.

Ils ont utilisé des mécanismes et des programmes existants qui n'avaient pas été conçus pour appuyer une transition équitable.

C'est très important parce que nous entamons la deuxième étape de la transition que l'on dit équitable et d'autres secteurs vont être touchés. J'aimerais savoir ce que vous pensez de cette transition qui va maintenant toucher le secteur agricole, entre autres, et si à votre avis certains mécanismes prévus au projet de loi vont changer quoi que ce soit et nous éviter, peut-être, un rapport comme celui que le Bureau du vérificateur général a publié en 2022.

Si vous le voulez bien, monsieur Currie, je vais vous demander de répondre en premier.

M. Currie : Merci de poser cette question.

Tout d'abord, la demande que j'ai faite concernant notre représentation à la table va sûrement avoir un effet positif sur la suite des choses.

Je vais demander à mon collègue, Scott Ross, qui est notre directeur exécutif, de donner une réponse plus détaillée à la question.

Monsieur Ross, pouvez-vous continuer?

Scott Ross, directeur exécutif, Fédération canadienne de l'agriculture : Merci de cette question, madame la sénatrice.

Je vais commencer en soulignant à quel point il sera important que des gens compétents guident le Conseil du partenariat pour l'élaboration d'un plan d'emploi. Ce que les agriculteurs constatent actuellement, c'est que la difficulté à comprendre les complexités de notre secteur constitue un des aspects les plus problématiques de la transition vers une économie carboneutre ou à faibles émissions de carbone.

Contrairement à bien d'autres, les agriculteurs vivent dans un écosystème naturel et leur travail est lié à cet écosystème. La situation géographique dans le pays, le type de production et le stade auquel les entreprises se trouvent dans leur cycle de vie ont tous des répercussions très lourdes sur les besoins en compétences qu'il faudra combler dans le secteur et l'éventuelle évolution du profil de ces compétences.

Les pratiques et les technologies novatrices vont continuer de se multiplier, et un des grands défis sera de suivre le rythme des progrès et de comprendre les écarts qui existent entre les régions du pays. Par expérience, nous savons que ce qui compte avant tout, c'est d'intervenir tôt dans le processus d'élaboration de politiques, de fournir des informations et des avis pour que la complexité soit prise en compte...

La présidente : Monsieur Ross, je vais donner la parole à M. Melo pour qu'il puisse donner une très courte réponse à la question.

Senator Seidman: Actually, I would prefer to hear from the electricity sector, if I might.

Mr. Chapeskie: Thank you for the opportunity.

The way I would respond to that is that I think there have been a number of lessons learned from the past. The first thing I would say is that coal — for our sector — is more labour intensive than most other generation technologies. As a result, it's going to be important that we can map competency between coal workers, what they are doing today and what they could be doing within the industry.

One of the things that I highlighted as part of our report is that we are going to be facing labour shortages in this sector. We already are. Having a skills plan, either by company or within an industry or within a province, is going to be an important element, so I think some of the elements of this legislation will help facilitate that. We've done a lot of work in that area.

The Chair: Thank you very much.

Senator Osler: Perhaps I'll go in the reverse order and start with Mr. Melo and then Mr. Chapeskie and then Mr. Currie, if there is time.

We're hearing of the need to build a future diverse workforce with the knowledge and skills that are needed for a green economy. In each of your opinions, how could Bill C-50 support and build that needed human resource pipeline?

Mr. Melo: Frankly, that plan should come with a lot of outreach and education. This is rewinding 20 some years, but when I was in high school, I was told, "Don't go into the trades." Now, the best advice I can give anyone who comes to me and says, "I want a job in climate action," is that I say, "Learn a skilled trade."

Having that advertising and coordination with the provinces to ensure that young people, as they start mapping out their career paths, as my colleague has said, so they're able to stream and be aware, or for those choosing their second career, to understand those opportunities or where some great retraining opportunities are for an electrician to learn how to work 100 plus metres in the air.

Mr. Chapeskie: One of the things that legislation like this does is it provides focus. We know that one of our challenges as an industry is that very few people are aware of the opportunities in the sector.

La sénatrice Seidman : Si c'est possible, je préférerais entendre le point de vue du secteur de l'électricité.

M. Chapeskie : Merci de me donner cette possibilité.

Je dirais, pour répondre à la question, que nous pouvons tirer diverses leçons du passé. Tout d'abord, la production d'électricité à partir du charbon — pour parler de notre secteur — nécessite plus de main-d'œuvre que la plupart des technologies. Il sera donc essentiel d'établir la grille des compétences actuelles des travailleurs du charbon pour déterminer les emplois qu'ils pourraient occuper dans l'industrie.

J'ai parlé de la partie de notre rapport qui porte sur les pénuries de main-d'œuvre prévues dans le secteur. En fait, ces pénuries existent déjà. La planification axée sur les compétences est essentielle, que ce soit à l'échelon des entreprises, des industries ou des provinces, et je pense que certaines dispositions du projet de loi vont faciliter ce travail. Nous avons déjà fait beaucoup de travail dans ce domaine.

La présidente : Merci beaucoup.

La sénatrice Osler : Je vais aller dans l'ordre inverse et demander à M. Melo, puis à M. Chapeskie et à M. Currie de répondre à tour de rôle, si le temps le permet.

Nous entendons parler de la nécessité de créer une main-d'œuvre diversifiée, qui possédera les connaissances et les compétences requises dans une économie verte. J'aimerais entendre vos points de vue respectifs sur la manière dont le projet de loi C-50 va contribuer à la création de ce bassin de ressources humaines.

M. Melo : C'est très clair que le plan devra être appuyé par un effort très soutenu de sensibilisation et d'éducation. Je vais remonter à 20 ans en arrière. Quand j'étais au secondaire, on m'a dit qu'il fallait éviter les métiers spécialisés. Aujourd'hui, le meilleur conseil que je pourrais donner à quelqu'un qui veut travailler dans un domaine lié à la lutte aux changements climatiques, ce serait d'apprendre un métier spécialisé.

Il faudra faire de la publicité et travailler de manière concertée avec les provinces. C'est essentiel si nous voulons que les jeunes, quand ils commencent à réfléchir à leur avenir professionnel, comme mon collègue l'a mentionné, connaissent ces possibilités et puissent faire des choix en conséquence. C'est la même chose pour les personnes qui envisagent une nouvelle carrière : elles doivent connaître les possibilités. Par exemple, qui peut offrir une formation de recyclage de qualité à un électricien qui veut travailler à une altitude de 100 mètres?

M. Chapeskie : Un projet de loi comme celui-là va permettre de nous concentrer sur ces enjeux. Nous savons qu'un des défis de notre industrie est que très peu de gens sont au courant des débouchés offerts.

Five years ago, if you had asked me, “Are we going to be facing labour shortages?” I would have said, “Maybe.” The hiring halls were full, and there were plenty of folks to fill the job openings. That’s no longer the case in our sector.

We have human resources folks coming to us and asking, “Where are all the people? Where did they all go?”

This will continue to be a big challenge, but I think legislation like this helps to provide that focus that is strategic in nature. It will help us to develop better labour market systems to forecast where we need to go as a nation, and better labour market forecasting leads to better training programs that align to where we need the people, basically, at the end of the day.

We work a lot with our education partners in post-secondary to ensure that within their programs, the number of seats adds up to what we’re looking for down the road. I think it will help in that way.

Mr. Ross: I can speak on behalf of the Canadian Federation of Agriculture, and we would stress that we are an industry-led workforce action plan comprised of the stakeholders from the agri-food sector.

I would echo the sentiment that this piece of legislation can help drive the focus that is needed to take much of the work that is already under way in advancing how we address the chronic labour shortages for our sector and drive some focus and energy around the most immediate priorities in that respect. It can really build on what is now multiple years of extensive work engaging stakeholders across our sector on a plan to help address the increasing chronic labour shortages that continue to affect our sector and look to be up to a 15% labour gap by 2030.

We’re very seized with this issue and welcome the focus that a bill like this would bring.

[*Translation*]

Senator Cormier: I will ask my questions in French, and they are for Mr. Melo, from the renewable energy sector, and Mr. Currie, from the agricultural sector.

In your respective sectors, both of you identified a certain number of different trades and a certain number of different workers, be they new Canadians or workers who fall into other categories. The bill includes action plans for sustainable jobs. What types of incentives should future action plans on

Il y a cinq ans, si vous m’aviez demandé s’il y avait des pénuries de main-d’œuvre à l’horizon, j’aurais répondu que c’était possible. Les bureaux de placement étaient pleins et il y avait beaucoup de candidats pour chaque poste offert. Ce n’est plus le cas dans notre secteur.

Les gens des ressources humaines nous demandent où sont les gens. Où sont passés tous ces gens?

C’est un énorme défi et il va le rester, mais je pense qu’un projet de loi comme celui-là va permettre de nous concentrer de manière stratégique sur ces enjeux. Il va nous aider à concevoir de meilleurs systèmes pour le marché du travail et à mieux définir les orientations sur lesquelles nous devons nous focaliser à l’échelle du pays. De meilleures prévisions pour le marché du travail permettent d’offrir de meilleurs programmes de formation et, au bout du compte, de nous assurer d’avoir de la main-d’œuvre là où nous en avons besoin.

Nous collaborons énormément avec nos partenaires du milieu de la formation postsecondaire pour nous assurer que leurs programmes offrent les places nécessaires pour répondre à nos besoins futurs. Je crois que le projet de loi va nous aider en ce sens.

M. Ross : Je vais donner le point de vue de la Fédération canadienne de l’agriculture. Le plan d’action pour la main-d’œuvre est axé sur l’industrie, y compris les parties prenantes du secteur agroalimentaire.

Je suis d’accord avec ce qui a été dit concernant le rôle essentiel du projet de loi pour focaliser l’attention sur ces enjeux qui vont guider le travail déjà bien amorcé pour trouver des solutions aux pénuries chroniques de main-d’œuvre dans notre secteur, et notamment pour aider à cibler les grandes priorités et à mobiliser les efforts. Le travail considérable de mobilisation des parties prenantes qui a été réalisé depuis quelques années pourra être mis à profit pour établir un plan de lutte aux pénuries de main-d’œuvre chroniques et grandissantes dans notre secteur. Au train où vont les choses, il manquera 15 % de travailleurs dans notre secteur en 2030.

C’est un enjeu qui nous préoccupe au plus haut point et nous sommes très contents que ce projet de loi permette de concentrer l’attention là-dessus.

[*Français*]

Le sénateur Cormier : Je vais poser mes questions en français et elles s’adressent à M. Melo, du secteur de l’énergie renouvelable, et à M. Currie, du secteur de l’agriculture.

Vous avez tous les deux, dans vos secteurs respectifs, identifié un certain nombre de métiers différents et un certain nombre de travailleurs différents, que ce soit les néo-Canadiens ou d’autres catégories. Dans le projet de loi, on parle de plans d’action pour des emplois durables. Quels genres de mesures incitatives les

sustainable jobs include to attract necessary investments to your sector? In other words, what types of support or additional incentive measures are needed? Does the bill, as drafted, cover all the needs you have in this area? Mr. Melo, perhaps?

Mr. Melo: Thank you very much.

[*English*]

The bill itself indicates that there will be a plan created. What we really need is, as my colleague said, max codes — to use a term — which will allow more workers who want to enter our field to have access to the same incentives that already exist for Red Seal workers across the country and to be able to have a different way we focus in.

This legislation doesn't exactly spell out, yes, we shall do X, Y or Z. It does commit to creating that plan, and that plan will have room for my colleague and me to participate and ensure that we do have workers with equitable access to those funds which are already in place.

Mr. Ross: On behalf of the Canadian Federation of Agriculture, or CFA, from our perspective, I would echo many of the sentiments of the previous speakers. There is potential for a lot of good to come from a plan like this. The devil is in the details, ultimately.

From an agricultural perspective, we see this bill creating two critical issues. It is raising awareness about the nature of career opportunities that exist in our sector. We continue to face the challenge of very regressive images of our sector relative to the technology we see today. That is a critical opportunity that such a plan could provide. Similarly, for many years, we have been advocating for greater flexibility in the kinds of training that could be supported. In particular, there is heavily reliance on training on the farm in agriculture. Many of the existing programs and suites out there do not currently accommodate that kind of training and those kinds of educational opportunities.

We would hope that a plan that comes through a piece of legislation like this would look more closely and ensure we have the flexibility we need in that space.

[*Translation*]

Senator Cormier: Doesn't the bill, as drafted, need to be strengthened? Do you see aspects of the bill that you think need to be strengthened?

futurs plans d'action pour des emplois durables devraient-ils contenir pour attirer les investissements nécessaires dans votre secteur? En d'autres mots, quels types de soutien ou de mesures incitatives supplémentaires seraient nécessaires? Est-ce que le projet de loi, tel qu'il est rédigé, couvre la totalité des besoins que vous avez en la matière? Monsieur Melo, peut-être?

M. Melo : Merci beaucoup.

[*Traduction*]

Le projet de loi prévoit la création d'un plan. Le plus important, comme mon collègue l'a expliqué, sera de mettre l'accent sur la codification — je n'ai pas d'autre mot — pour que les travailleurs intéressés par notre domaine aient accès aux mêmes mesures incitatives que celles qui sont offertes pour les métiers Sceau rouge à l'échelle du pays et que nous puissions orienter différemment nos efforts.

Le projet de loi n'explique pas dans le détail les mesures prévues. En revanche, il contient un engagement à créer un plan auquel mon collègue et moi pourrions participer pour assurer un accès équitable de nos travailleurs au financement déjà offert.

M. Ross : Je vais donner le point de vue de la Fédération canadienne de l'agriculture. Nous partageons en bonne partie les sentiments exprimés par mes prédécesseurs. Beaucoup de bonnes choses peuvent découler d'un plan de cette nature. Comme le diable est dans les détails, nous verrons bien.

Du point de vue de l'agriculture, le projet de loi offre des possibilités pour deux enjeux majeurs. Le premier est la sensibilisation à l'égard des possibilités de carrière dans notre secteur. Nous continuons de nous battre contre les perceptions très rétrogrades de l'agriculture même si c'est un secteur technologiquement très avancé. Le plan va permettre de faire beaucoup à ce sujet. Par ailleurs, nous réclamons depuis des années un assouplissement des programmes de formation qui sont financés. Plus particulièrement, les formations à la ferme ont énormément d'importance en agriculture, mais beaucoup de programmes et de structures en place ne sont pas adaptés et n'offrent pas de telles possibilités de formation.

Nous espérons que le plan établi en vertu de ce projet de loi tiendra compte de cette nécessité et qu'il offrira toute la souplesse dont notre secteur a besoin.

[*Français*]

Le sénateur Cormier : Le projet de loi, tel qu'il est rédigé, n'a-t-il pas besoin d'être renforcé? Identifiez-vous dans le projet de loi des éléments qui devraient être renforcés, selon vous?

[English]

Mr. Ross: From an agricultural perspective, I would stress the importance of ensuring that there are employers from the agricultural space in the partnerships council, as we discussed in our opening remarks.

From our perspective, it is very challenging to get a unified voice on behalf of Canadian agri-food workers at a table like that. It's paramount that farmers have an opportunity to weigh in and inform those plans because, ultimately, it's that nuance I spoke to earlier that is so critical in all of this.

Mr. Melo: [Technical difficulties] — from a renewables perspective, we are at the table. Having the ability to maintain our seat at the table and to work with our colleagues across the sector to inform the bill as the partnerships council, that's where we're going to see real efforts come from and real gains in terms of what we need to do.

Senator Moodie: Thank you to the witnesses today for being with us. My question is focused a little bit around equity-seeking groups. This bill makes specific mention of equity, diversity and inclusion in the sustainable jobs labour force. What are the current barriers faced by members of equity-seeking groups who want to join your particular sector workforce? How will this bill help them?

I'd like Mr. Chapeskie and Mr. Melo to talk a little bit about this. We heard from you both, I think, that the training needs to start at high school level and that we need to make a shift in this. Help me understand what your sector is like in this area.

Mr. Chapeskie: I've commented a little bit about women's participation in the industry and, just given time, I'll maybe focus on some of the other groups who could be impacted.

Indigenous participation, for example, in the sector is close to labour market parity at 5%, but it's focused on the skilled trades. We know that is because of barriers to higher education for Indigenous participation in some of the roles when we think about engineers or technicians and technologists. Those barriers need to be removed.

There are some structural barriers in current federal funding formulas or programs where an organization like ours which delivers funding on behalf of the federal government as part of the Youth Employment and Skills Strategy, for example. Some of those funds are tied to a post-secondary graduation. That is

[Traduction]

M. Ross : Du point de vue du secteur agricole, le plus important sera la représentation de nos employeurs au Conseil du partenariat, comme nous l'avons mentionné dans notre déclaration liminaire.

C'est très difficile de faire entendre la voix unifiée des travailleurs du secteur agroalimentaire canadien dans ce genre d'assemblée. Les agriculteurs doivent pouvoir contribuer à l'élaboration de ces plans et donner leur avis. C'est ce qui va permettre d'apporter les nuances nécessaires dont j'ai parlé tout à l'heure.

M. Melo : [Difficultés techniques] le secteur de l'énergie renouvelable participe déjà aux discussions et la poursuite de cette collaboration avec nos collègues du secteur pour donner nos éclairages concernant le projet de loi au sein du Conseil du partenariat... C'est là que le gros du travail se fera pour faire bouger les choses dans la bonne direction.

La sénatrice Moodie : Je remercie les témoins d'être ici. Ma question va porter sur les groupes en quête d'équité. L'équité, la diversité et l'inclusion font expressément partie des objectifs du projet de loi en matière de main-d'œuvre et d'emplois durables. Quels sont les obstacles auxquels se heurtent actuellement les membres des groupes en quête d'équité pour ce qui est de l'accès aux emplois dans votre secteur? Comment ce projet de loi va-t-il les aider?

J'aimerais que MM. Chapeskie et Melo nous touchent quelques mots à ce sujet. Je crois que tous les deux, vous avez indiqué que la formation doit commencer au secondaire et que des changements s'imposent à ce sujet. Pouvez-vous m'aider à comprendre ce qui se passe dans votre secteur à cet égard?

M. Chapeskie : J'ai parlé un peu de la participation des femmes dans notre industrie et, si j'ai du temps, je pourrais parler des autres groupes qui pourraient être touchés.

Par exemple, la représentation des travailleurs autochtones dans notre secteur est très comparable à leur représentation dans le marché du travail, soit 5 %, et ils exercent en majorité des métiers spécialisés. Nous savons que c'est dû aux obstacles auxquels font face les Autochtones pour ce qui est de l'accès aux études supérieures exigées pour des emplois d'ingénieur, de technicien ou de technologue, par exemple. Il faut éliminer ces obstacles.

Les formules ou les programmes de financement du fédéral comportent des obstacles structurels qui compliquent le travail d'organismes comme le nôtre qui agissent comme intermédiaires du gouvernement pour le versement des fonds au titre de la Stratégie emploi et compétence jeunesse, notamment. Pour une

challenging for us if we want to engage with Indigenous communities in that particular program.

We've had great success engaging with Indigenous communities when there isn't a post-secondary graduation requirement as an element of the program, for example. That's one group.

People with disabilities — there are a number of, I would say, societal stigmas associated with participation in the workforce writ large. That is not uniquely an electricity sector problem. This is a problem in Canada generally. It's something that we as an organization are working on, as are a number of other organizations. The sector has been working on it in the past but not sufficiently.

Right now our representation rate is 1% when it should be much, much higher than that, recognizing that there are currently over 6 million Canadians identifying as having a disability. That comes from policy. It comes from culture change. It comes from understanding that accommodations associated with disability do not have to be excessive or expensive, and we should be introducing better policy and procedures more generally in the organizations.

Senator Moodie: [Technical difficulties] — the second part of it.

Mr. Chapeskie: Similar to what my colleagues have articulated about the devil being in the details, it will come about as a result of the implementation. That's where you will start to see whether the bill has the effect we would hope it has. The fact that it's even articulated in the bill, though, sets us on the right course and in the right direction because that then gives the council and the secretariat the focus they need as far as what comes out of the implementation, basically.

Mr. Melo: I can only add is — well, actually, nothing. My colleague covered it entirely for us.

Senator Moodie: Thank you.

Mr. Currie, any thoughts on this?

Mr. Currie: Agriculture is quite unique in that these are all individual businesses that we represent right across the country. Each business is not only individual but very different from each other. Certainly, we have been engaging a lot recently with the National Circle for Indigenous Agriculture and Food to really share ideas, collaborate and put our heads together on how we move forward and be all-inclusive in not only what we have traditionally looked at as mainstream agriculture but also how we include the Indigenous peoples in moving the industry forward.

partie, l'accès au financement est lié à l'obtention d'un diplôme postsecondaire. Pour cette raison, c'est difficile de collaborer avec les communautés autochtones pour ce programme en particulier.

Nous avons obtenu beaucoup de succès auprès des communautés autochtones quand l'obtention d'un diplôme postsecondaire n'est pas une condition du programme. C'est un des groupes.

Les personnes handicapées forment un autre groupe. Dans la société en général, il y a beaucoup de préjugés entourant leur participation au marché du travail. Ce n'est pas propre au secteur de l'électricité. Le problème est généralisé au Canada. C'est un enjeu auquel notre organisme et beaucoup d'autres travaillent actuellement. Des efforts ont été faits par le passé dans le secteur, mais il faut en faire davantage.

Actuellement, ce groupe représente 1 % de notre main-d'œuvre, mais ce taux devrait être beaucoup plus élevé si on considère que 6 millions de Canadiens déclarent avoir un handicap. Pour y arriver, il faut des politiques, il faut un changement culturel, et il faut comprendre que les adaptations nécessaires pour les personnes handicapées ne sont pas forcément compliquées ou coûteuses. De façon plus générale, les organismes devront améliorer leurs politiques et leurs procédures.

La sénatrice Moodie : [Difficultés techniques] — la deuxième partie.

M. Chapeskie : Tout comme mes collègues ont dit que le diable se cache dans les détails, ce sera un résultat de la mise en œuvre. C'est là que l'on commencera à voir si le projet de loi a l'effet que nous espérons. Le fait qu'il en soit même question dans le projet de loi nous met sur la bonne voie et dans la bonne direction parce que cela donne au conseil et au secrétariat l'attention dont ils ont besoin, au fond, quant aux résultats de la mise en œuvre.

M. Melo : Je n'ai, en fait, rien à ajouter. Mon collègue a tout dit.

La sénatrice Moodie : Je vous remercie.

Monsieur Currie, des réflexions sur le sujet?

M. Currie : Le secteur agricole a ceci de particulier qu'il se compose d'entreprises individuelles que nous représentons dans tout le pays. Chaque entreprise est non seulement individuelle, mais aussi très différente des autres. Il est certain que nous communiquons beaucoup dernièrement avec le Cercle national pour l'agriculture et l'agroalimentaire autochtones, afin de partager des idées, de collaborer et de réfléchir ensemble à la manière d'aller de l'avant et d'être inclusifs, non seulement dans ce que nous considérons généralement comme étant l'agriculture

Certainly, if you look at agriculture from a diversity aspect, nearly 70,000 workers come into this country every year from predominantly Mexico, Central America and the Caribbean. Of course, they are all of different ethnic backgrounds and certainly play a very key role in agriculture production in Canada because, without them, I don't know where we would be, even considering the deficit in jobs on the farm that we have now, with nearly 100,000 —

The Chair: Mr. Currie, we may have to come back to that point later.

Senator Burey: Thank you so much for being here.

Mr. Currie, I am on the Agriculture and Forestry Committee, so I really appreciate your comments, and I'm not going to repeat them. We hear the same themes of training, education, a pipeline of students and a lack of awareness. These are constant themes.

Number one, do you think this bill will do anything about it?

I want to focus on another thing, and I'm asking it because we know how important it is to engage diverse stakeholders in order to achieve buy-in, to uncover concerns early in the process and to make adjustments. I'm listening to Mr. Currie talking and pleading for the agricultural sector to somehow be included in the council.

I see that the council was reduced. I went back to the minutes in the other place, and I saw it was 20, then 15 and then now 13. What is your opinion on this reduction? May it have unintended consequences of not including all the sectors that need to be there?

Mr. Currie: First, thank you for your work on the Agriculture and Forestry Committee as well as this committee. We appreciate that very much.

The bill itself speaks to transparency and engagement. If we can accomplish those two things, that would be a giant step forward in trying to solve a lot of the employment problems we're looking at. On reducing the committee, while I understand it might make sense from a logistics standpoint, not having agriculture sitting around the table is very troublesome. What people don't understand about —

The Chair: I'm going to try to get an answer to the question from Mr. Chapeskie and Mr. Melo as well.

traditionnelle, mais aussi dans notre façon d'inclure les Autochtones dans l'évolution du secteur.

Certainement, si l'on considère l'agriculture sous l'angle de la diversité, près de 70 000 travailleurs viennent chaque année dans ce pays, principalement du Mexique, de l'Amérique centrale et des Caraïbes. Bien sûr, ils sont tous d'origines ethniques différentes et ils jouent certainement un rôle clé dans la production agricole au Canada, car sans eux, je ne sais pas où nous en serions, même en songeant au déficit d'emplois agricoles que nous connaissons actuellement, avec près de 100 000...

La présidente : Monsieur Currie, nous allons devoir revenir sur ce point plus tard.

La sénatrice Burey : Je vous remercie de votre présence.

Monsieur Currie, je sié debate au Comité de l'agriculture et des forêts. Je comprends donc vraiment vos observations, et je ne les répéterai pas. Nous entendons les mêmes thèmes de la formation, de l'éducation, d'un vivier d'étudiants et d'un manque d'information. Ce sont des thèmes qui reviennent constamment.

Premièrement, pensez-vous que ce projet de loi y changera quelque chose?

Je vais me concentrer sur autre chose, et je pose la question parce que nous savons à quel point il est important de faire participer différents intervenants pour obtenir une adhésion, découvrir les préoccupations tôt dans le processus et procéder à des ajustements. J'écoute M. Currie parler et plaider pour que le secteur agricole soit d'une manière ou d'une autre inclus dans le conseil.

Or, je constate que le conseil a été réduit. J'ai consulté le procès-verbal de l'autre endroit et j'ai vu que l'on est passé de 20 à 15 et maintenant à 13. Que pensez-vous de cette réduction? Peut-elle avoir pour conséquence involontaire de ne pas inclure tous les secteurs qui doivent y être représentés?

M. Currie : Tout d'abord, je vous remercie de votre travail au Comité de l'agriculture et des forêts. Nous vous en sommes très reconnaissants.

Le projet de loi lui-même parle de transparence et d'engagement. Si nous accomplissons ces deux choses, nous aurons fait un pas de géant vers la résolution de bien des problèmes d'emploi sur lesquels nous nous penchons. En ce qui concerne la réduction du conseil, même si je comprends que cela puisse être logique d'un point de vue logistique, il est très préoccupant que l'agriculture n'y sié debate pas. Ce que les gens ne comprennent pas...

La présidente : Je vais aussi essayer d'obtenir la réponse de M. Chapeskie et de M. Melo à cette question.

Mr. Currie: The more that we can make awareness of the opportunities in agriculture, we should because we need financial and research and everybody out there —

The Chair: Thank you, Mr. Currie. We now have less than a minute for the other two to respond to this question about the size of the council.

Mr. Chapeskie: I can't comment specifically on what size is best for the specific council, but more representation of the voices at the table is certainly important.

The other thing I think is probably going to be important is setting the mandate for the council and onboarding regarding the terms that the council members have to abide by. For example, if one sector isn't specifically represented on the council, it's important that the council members are representing Canadians more generally. Once again, it falls down to implementation, ensuring that we implement correctly.

Mr. Melo: Briefly, having more representation and representation that reflects Canada and the Canadian industries that are involved in this transition will be critical.

The Chair: Thank you. If I were a minister, I'd have you all around the table, but I'm not.

Senator Yussuff: Let me thank the witnesses for being here.

Senator Seidman raised an interesting point in regard to the Auditor General's report. I was a co-chair of the task force report, and the work is not finished. Saskatchewan has yet to transition its coal generation to something different, as well as Nova Scotia and part of New Brunswick in terms of their coal generation. The process is not complete, but it is true that there is a failure in the process to accommodate. I think this bill speaks to that reality. As a result of that task force report, that is why this bill is now here.

Coming back to my friend Mr. Chapeskie on the electricity generation, the country is going to be electrified in every possible way. Whether you drive a car or heat a building, that's where the country is going for 2050.

Recognizing all of the things that we have to do — and I think my colleagues have asked this very specific question — having the workforce to do so is very fundamental, and having a diverse workforce is very fundamental. Given your sector listing all the jobs that are going to need to be filled, I hear some of your argument but I don't buy some of it. You can't keep telling me, oh, this problem. Why don't you just publish the salary that people who work in your sector make and it might change the attitudes of people who want to work in the sector? I know the vast majority of the salaries are over \$100,000 per year.

M. Currie : Plus nous pouvons faire connaître les possibilités dans l'agriculture, plus nous devons le faire, car nous avons besoin de moyens financiers, de recherche et de tout le monde...

La présidente : Je vous remercie, monsieur Currie. Les deux autres témoins ont maintenant moins d'une minute pour répondre à la question sur la taille du conseil.

M. Chapeskie : Je ne peux pas me prononcer précisément sur la taille que devrait avoir ce conseil en particulier, mais une plus grande représentation est certainement importante.

Il sera probablement important par ailleurs, selon moi, de définir le mandat du conseil et que les membres du conseil adhèrent aux conditions qu'ils doivent respecter. Par exemple, si un secteur n'est pas représenté comme tel au conseil, il est important que les membres du conseil représentent les Canadiens plus généralement. Une fois de plus, il est important de veiller à une bonne mise en œuvre.

M. Melo : En bref, il sera essentiel d'avoir une représentation plus large et qui reflète le Canada et les industries canadiennes qui participent à cette transition.

La présidente : Je vous remercie. Si j'étais ministre, vous siègeriez tous au conseil, mais je ne le suis pas.

Le sénateur Yussuff : Permettez-moi de remercier les témoins de leur présence.

La sénatrice Seidman a soulevé un point intéressant au sujet du rapport de la vérificatrice générale. Je coprésidais le rapport du groupe de travail, et le travail n'est pas terminé. La Saskatchewan doit encore passer de centrales au charbon à autre chose, de même que la Nouvelle-Écosse et une partie du Nouveau-Brunswick. Le processus n'est pas terminé, mais il est vrai qu'il n'arrive pas à s'adapter localement. Je pense que le projet de loi tient compte de cette réalité. C'est à la suite du rapport du groupe de travail qu'il a été présenté.

Pour revenir à mon ami M. Chapeskie à propos de la production d'électricité, le pays sera électrifié de toutes les manières possibles. Qu'il s'agisse de conduire une voiture ou de chauffer un bâtiment, c'est vers cela que tend le pays d'ici 2050.

Sachant tout ce que nous devons faire — et je pense que mes collègues ont posé cette question très précise —, il est fondamental d'avoir la main-d'œuvre voulue et diversifiée. Comme votre secteur énumère tous les emplois qui devront être pourvus, j'entends certains de vos arguments, mais je suis dubitatif sur d'autres. Vous ne pouvez pas continuer de me dire, oh, ce problème! Pourquoi ne publiez-vous pas, tout simplement, le salaire que gagnent les personnes qui travaillent dans votre secteur, car cela pourrait faire changer d'attitude des personnes qui veulent y travailler? Je sais que la grande majorité des salaires sont supérieurs à 100 000 \$ par an.

Mr. Chapeskie: They are. I can confirm that. The average salary in the electricity industry in Canada is \$105,000 per year. That goes right from the CEO down to the front-line power line technician.

Senator Yussuff: In the context of change, the government provided for modular nuclear reactors and a vast amount of money for research. This is going to create thousands of jobs, but they are not just the Red Seal jobs — there are also going to be engineering jobs.

In this regard, as we know, there has been a challenge in this country about women employed in your sector. How can we improve on that? Many women are engineers. My daughter is thinking of going into engineering if she should ever go to university. How do you promote your sector within universities about what is available for these young people when they come out of university?

Mr. Chapeskie: Those are excellent questions, senator. It goes back to something I said earlier with regard to representation. We can't actually start promoting in universities because by then it's too late. We actually have to start maintaining interest in high school and going even deeper.

Whether or not anyone is aware of it, in Grades 6 to 8 is when people start to stream. If they are starting to stream at that time and they lose interest in STEM — science, technology, engineering and math — by the time they hit Grade 10 and then they make the decision not continue in math and science, it doesn't matter if they want to go into the skilled trades, technician/technologist programs or engineering — which make up over 50% of the occupations in the utility industry — they have just locked themselves out without additional retraining, basically. So if we don't engage them in those younger years, then we're going to continue to face this uphill battle over time.

Senator Yussuff: Very quickly, Mr. Currie, your sector is not just about food production, it is also about food processing. In the context of the vast majority of jobs that are also within that sector, can you speak to the changes that are going on and the need to have a good human resources policy to attract people to work in that sector?

Mr. Currie: Absolutely. It doesn't matter what career path you take, there is an opportunity for you in the agri-food sector to utilize that education, and agriculture is the father of the green economy. How we make awareness for the attraction of workers into not only primary agriculture by our agri-food sector beyond the farm gate is vitally important because we can't do what we do unless we have a vibrant sector beyond the farm gate. An awareness in education, just like the other speaker spoke to, is vitally important to ensure people understand that those

M. Chapeskie : C'est vrai. Je le confirme. Le salaire moyen dans l'industrie de l'électricité au Canada est de 105 000 \$ par an. Cela va du PDG au technicien de ligne électrique en première ligne.

Le sénateur Yussuff : Dans le contexte du changement, le gouvernement a prévu des réacteurs nucléaires modulaires et beaucoup de fonds pour la recherche. Cela va créer des milliers d'emplois, mais il ne s'agit pas seulement des emplois dans les métiers du Sceau rouge — il y aura aussi des emplois dans l'ingénierie.

À cet égard, comme nous le savons, il y a un problème dans ce pays à propos de l'emploi des femmes dans votre secteur. Comment pouvons-nous améliorer la situation? Beaucoup de femmes sont ingénieures. Ma fille envisage d'étudier en ingénierie, si elle va un jour à l'université. Comment faites-vous la promotion de votre secteur dans les universités pour faire connaître les possibilités qui s'offrent aux jeunes diplômés?

M. Chapeskie : Ce sont d'excellentes questions, sénateur. Cela nous ramène à ce que j'ai dit tout à l'heure à propos de la représentation. Nous ne pouvons pas commencer la promotion dans les universités, car c'est trop tard. Nous devons en fait commencer à soutenir l'intérêt au secondaire et même avant.

Qu'on le sache ou pas, c'est entre la 6^e et la 8^e année que les élèves commencent à s'orienter. S'ils commencent à s'orienter à ce moment-là, qu'ils se désintéressent des STIM — sciences, technologie, ingénierie et mathématiques — avant d'arriver en 10^e année et qu'ils décident de ne pas continuer en mathématiques et en sciences, peu importe s'ils veulent s'orienter vers les métiers spécialisés, les programmes de technicien-technologue ou l'ingénierie — qui représentent plus de 50 % des emplois dans l'industrie des services publics —, ils viennent de s'exclure eux-mêmes sans formation d'appoint, en fait. Par conséquent, si nous ne les motivons pas durant ces jeunes années, nous continuerons de rencontrer ces difficultés au fil du temps.

Le sénateur Yussuff : Très rapidement, monsieur Currie, votre secteur ne se limite pas à la production alimentaire. Il comprend aussi la transformation des aliments. À propos de la grande majorité des emplois qui se trouvent aussi dans ce secteur, pouvez-vous nous parler des changements en cours et de la nécessité d'avoir une bonne politique des ressources humaines pour y attirer des travailleurs?

M. Currie : Certainement. Quel que soit votre parcours professionnel, vous pouvez utiliser votre formation dans le secteur agroalimentaire, et l'agriculture est la mère de l'économie verte. La façon dont nous informons pour attirer des travailleurs non seulement dans l'agriculture primaire, mais aussi dans le secteur agroalimentaire par-delà la ferme, est essentielle, car nous ne pouvons pas faire ce que nous faisons si nous n'avons pas un secteur dynamique au-delà de la ferme. La sensibilisation dans l'éducation, comme l'a mentionné l'autre

opportunities are there and they can have a long-standing career in agriculture and still be part of the green economy.

Senator Bernard: Thank you. I would like to follow up on your response, Mr. Chapeskie, to a question my colleague Senator Moodie asked. You have talked a few times in your responses today about diversity in the industry. I am certainly pleased to hear you talk about women, persons with disabilities and Indigenous peoples. I didn't hear you talk about racialized people, and I know in the work that I have done in the Black community, they have been locked out of these trades. Research has shown that the streaming for them, especially for Black boy children, starts around Grade 3.

I wonder if you could speak to what your knowledge is around that specific community and also how this legislation might address that specific inclusion.

Mr. Chapeskie: Thank you, senator. Forgive me, because each time I speak, I get 30 seconds to a minute, so I'm trying to fit as much in as I can and trying to get each group represented each time. Thank you for the opportunity to speak to Black and racialized Canadians specifically.

We know that our sector, while it is doing better in that particular domain than in some of the other areas of representation, we still have a long way to go. I view representation in our industry as labour market parity, and we are not there yet — we are about 10% off in our industry.

To the point that I have been making regarding some of the other groups, we need to focus on ensuring that young Black boys — young racialized men and women, actually — see themselves in these roles. We have plenty of success stories of Black and racialized people in roles in the skilled trades, the engineering professions and the technician and technologist occupations. As an industry, though, we're not doing a good job of promoting that yet, and we're certainly not, as a nation, doing enough to promote the opportunities that this industry offers to folks from Black and racialized communities specifically. There is a lot to be done there.

Also, there needs to be support for people from diverse backgrounds more generally to enter the system. If at any point along the way a guidance counsellor, a teacher or a parent offers encouragement, that is one more feather in that person's — I don't know what I'm trying to say. It helps them, basically, to get into the sector as a sector of choice.

intervenant, est capitale pour que l'on sache que ces possibilités existent et qu'il est possible de mener une longue carrière dans l'agriculture tout en faisant partie de l'économie verte.

La sénatrice Bernard : Je vous remercie. Je voudrais revenir à votre réponse, monsieur Chapeskie, à une question posée par ma collègue, la sénatrice Moodie. Vous avez parlé à plusieurs reprises dans vos réponses aujourd'hui de la diversité dans l'industrie. Je suis certainement heureuse de vous entendre parler des femmes, des personnes handicapées et des Autochtones. Je ne vous ai pas entendu parler des personnes racisées, et je sais, d'après le travail que j'ai fait dans la communauté noire, qu'elle est exclue de ces métiers. La recherche montre que l'orientation, dans son cas, notamment pour les jeunes Noirs, commence autour de la 3^e année.

Que savez-vous au sujet de cette communauté en particulier et, selon vous, le projet de loi peut-il régler la question de son inclusion?

M. Chapeskie : Je vous remercie, sénatrice. Pardonnez-moi, mais chaque fois que je parle, je dispose de 30 secondes à une minute, alors j'essaie d'en dire le plus possible et de mentionner chaque fois tous les groupes. Je vous remercie de me donner l'occasion de parler plus particulièrement des Canadiens noirs et racisés.

Nous savons que notre secteur, bien qu'il fasse mieux dans ce domaine particulier que dans d'autres domaines de représentation, a encore beaucoup de chemin à parcourir. La représentation dans notre secteur est pour moi comme la parité sur le marché du travail, et nous n'y sommes pas encore — nous sommes encore à 10 % environ du but.

À propos de ce que je disais au sujet de certains autres groupes, nous devons faire en sorte que les jeunes Noirs — les jeunes hommes et femmes racisés, en fait — se voient dans ces rôles. Nous avons beaucoup d'exemples de réussite de Noirs et de personnes racisées dans les métiers spécialisés, les professions de l'ingénierie et les professions de technicien et de technologue. En tant qu'industrie, cependant, nous ne faisons pas ce qu'il faut en matière de promotion, et nous ne faisons certainement pas assez, en tant que pays, pour promouvoir les possibilités que ce secteur offre aux personnes issues des communautés noires et racisées en particulier. Il y a beaucoup à faire dans ce domaine.

En outre, il faut aider plus généralement les personnes venant de divers milieux à entrer dans le système. Si, à un moment ou à un autre de son parcours, un conseiller d'orientation, un enseignant ou un parent l'encourage, ce jeune pourra ajouter une corde à son arc — je ne sais pas ce que j'essaie de dire. En fait, cela aide ces jeunes à choisir d'entrer dans ce secteur.

On the flip side, if somebody discourages them from going because of their colour — because they are Black or Indigenous — this too goes against them in the likelihood that they will continue to participate in the sector for the long term.

I think the bill is not going to solve culture change more generally, but I think, again, it does provide that focus that we need to ensure people end up in this sector as a sector of choice.

Senator Bernard: Would either of the other guests like to comment on that?

Mr. Currie: The only thing I would say to that is when you look at the farmer population, we are about 1.5% of the population, and rural communities across Canada are probably less than 5% of the total population, so the opportunities are not as great to encourage.

But certainly, from our perspective, we're looking for people to work, and we're not going to discriminate on race, colour, gender or your background. We are simply looking for smart, well-educated people to come and work on our farms. Anything that we can do to provide those opportunities, we will certainly do that.

Senator Dasko: Thank you to all of our witnesses today. I am struggling with trying to understand the significance of the bill for your industries. I am thinking of words like “impact” of the bill, “effect” of the bill, the “significance” of the bill, the “importance” of the bill for your industries.

Will this bill have a great deal of impact, some, very little or no impact at all on your industries?

The Chair: Let's go around the table. Mr. Melo, I'm going to start with you.

Mr. Melo: I would say that this bill will have quite the impact.

The Chair: Quite the impact?

Mr. Melo: May elaborate on that briefly?

The Chair: Yes.

Mr. Melo: A millwright working in the oil patch can easily be retrained to be a millwright working to help build wind turbine farms across the country. Electricians in the patch or the South Montney region can also be retrained. These folks work on three-phase power and do heavy industrial work. They can build a solar facility or help set up battery and hybrid facilities across the country.

En revanche, si quelqu'un les décourage d'y aller à cause de leur couleur — parce qu'ils sont Noirs ou Autochtones —, cela aussi diminue la probabilité qu'ils continuent de travailler dans le secteur à long terme.

Je pense que le projet de loi ne va pas résoudre la question du changement de culture plus généralement, mais je pense, une fois de plus, qu'il trace l'axe dont nous avons besoin pour faire en sorte que les gens se retrouvent dans ce secteur par choix.

La sénatrice Bernard : D'autres témoins souhaitent-ils formuler des commentaires à ce sujet?

M. Currie : Tout ce que je dirai, c'est que le monde agricole représente environ 1,5 % de la population, que les collectivités rurales du Canada représentent probablement moins de 5 % de la population totale et qu'il n'y a donc pas tant matière à encourager.

Il est certain, toutefois, de notre point de vue, que nous cherchons de la main-d'œuvre et que nous n'allons pas faire de discrimination en fonction de la race, de la couleur, du sexe ou de vos antécédents. Nous cherchons simplement des personnes intelligentes et instruites prêtes à venir travailler dans nos exploitations. Nous ferons certainement tout ce qui est en notre pouvoir pour offrir ces possibilités.

La sénatrice Dasko : Je remercie tous les témoins de leur présence. J'ai du mal à comprendre l'importance du projet de loi pour vos secteurs d'activité. Je pense à des mots comme « impact », « effet », « signification » ou « importance » du projet de loi pour vos secteurs.

Ce projet de loi aura-t-il un impact important, moyen, faible ou nul sur vos secteurs d'activité?

La présidente : Faisons un tour de table. Monsieur Melo, je commencerai par vous.

M. Melo : Je dirai que ce projet de loi aura un gros impact.

La présidente : Un gros impact?

M. Melo : Est-ce que je peux en dire plus à ce propos, brièvement?

La présidente : Oui.

M. Melo : Un mécanicien-monteur qui travaille dans les champs de pétrole peut facilement se reconvertir en mécanicien-monteur dans la construction de parcs d'éoliennes dans tout le pays. Les électriciens du secteur pétrolier ou de la région de South Montney peuvent également se reconvertir. Ces personnes travaillent sur du courant triphasé et travaillent dans l'industrie lourde. Elles peuvent construire une installation solaire ou aider à monter des usines de batteries et des installations hybrides dans tout le pays.

This bill will help create a plan — a secretariat — aimed at helping bring those people as they start to see jobs wind down or more importantly automation, which has killed more jobs in the conventional or non-electricity energy industry, and find places within my members who are, right now, screaming. We are looking at finding programs to bring in refugees that are pre-trained so that we can have folks on the ground and working to build the facilities we need.

The Chair: Thank you. Mr. Chapeskie, some impact, no impact, high impact?

Mr. Chapeskie: I don't know that I am prepared to say the degree of impact. That is because I think — as our colleagues have mentioned — the devil is in the details. It comes down to implementation.

What the bill does, though, is it provides focus. As a country, it allows us to provide focus and focus on where we need to, to ensure that the economic opportunities for Canadians are across the board, and recognize that there will be challenges to get there and hopefully focus on those challenges and turn them into opportunities.

The Chair: Thank you very much. One minute, Mr. Currie.

Mr. Ross: I'll speak on behalf of the Canadian Federation of Agriculture. To be brief, I would echo the sentiment of the previous speaker. It is hard to characterize the level of impact that it will have. It could, potentially, have a significant impact on our sector, but it's all predicated on how agricultural jobs are characterized in this process. If there is a real understanding of the sector in a sense of the opportunities in agriculture as a sustainable sector, the potential is there. But it depends on how implementation and governance are structured.

[Translation]

Senator Petitclerc: My question is for Mr. Chapeskie, and I will ask it in French.

You spoke a great deal about focus. I have a question, because we're talking a lot about this transition in the long-term future towards a net zero-carbon economy. Currently, can we say that sectors, such as your sector, are proactive or reactive? I get the impression that in order to plan for the long term, we have to develop models, predictions and scenarios. Are we doing it now and are we doing it well? That's three questions. Are we doing it well? Are these scenarios the responsibility of the sector? Should a specific sector be putting them forward? How can this bill contribute to this type of process, if it's important?

Le projet de loi aidera à créer un plan —un secrétariat— destiné à aider les personnes qui voient des emplois disparaître ou, surtout, qui assistent à la montée de l'automatisation qui supprime plus d'emplois dans le secteur de l'énergie conventionnelle ou de l'énergie non électrique, à trouver des places chez mes membres qui, à l'heure actuelle, réclament de la main-d'œuvre à cor et à cri. Il nous faut des programmes pour faire venir des réfugiés déjà formés pour que nous ayons du monde sur le terrain pour construire les installations dont nous avons besoin.

La présidente : Je vous remercie. Monsieur Chapeskie, un impact moyen, aucun impact, un impact important?

M. Chapeskie : Je ne crois pas être prêt à quantifier l'impact parce que je suis d'avis —comme nous collègues l'ont mentionné— que le diable se niche dans les détails. Tout dépend de la mise en œuvre.

Cependant, le projet de loi donne une orientation. En tant que pays, il nous permet de mettre l'accent sur ce qui est nécessaire, de faire en sorte que les possibilités économiques offertes partout aux Canadiens, de reconnaître qu'il y aura des défis à relever pour y parvenir et, espérons-le, de nous concentrer sur ces défis pour les transformer en possibilités.

La présidente : Je vous remercie. Une minute, monsieur Currie.

M. Ross : Je parlerai au nom de la Fédération canadienne de l'agriculture. Pour être bref, je suis du même avis que le dernier intervenant. Il est difficile de quantifier l'impact du projet de loi. Il pourrait, potentiellement, avoir un réel impact sur notre secteur, mais tout dépend de la façon dont les emplois agricoles sont définis dans ce processus. S'il y a une réelle compréhension du secteur, c'est-à-dire que l'on présente les possibilités comme étant dans un secteur durable, le potentiel est là. Mais tout dépend de la manière dont la mise en œuvre et la gouvernance seront structurées.

[Français]

La sénatrice Petitclerc : Ma question s'adresse à M. Chapeskie et je vais la poser en français.

Vous avez beaucoup parlé du focus. J'avais une question, parce qu'on parle beaucoup de cette transition dans l'avenir à long terme vers cette économie carboneutre. Actuellement, est-ce qu'on peut dire que les secteurs, par exemple votre secteur, sont proactifs ou réactifs? J'ai l'impression que, pour viser à long terme, on a besoin de faire de la modélisation, des prédictions et des scénarios. Est-ce qu'on le fait actuellement et est-ce qu'on le fait bien? Ce sont trois questions. Est-ce qu'on le fait bien? Est-ce que ces scénarios sont la responsabilité du secteur? Est-ce que cela devrait être lancé par le secteur en question? Comment ce projet de loi va-t-il contribuer à aider ce genre de processus, s'il est important?

Mr. Chapeskie: Thank you, senator. I apologize, but I will answer in English.

[English]

Our translator faded out towards the end, so hopefully I heard everything. To your point, modelling is important. Regarding the first part of your question — whether the sector is being proactive or reactive — I would say that it is proactive but conservative — small C — because this is a highly regulated environment. We are under multiple pressures as an industry, so we have to maintain rates. We want to keep them lower for Canadians. We have to maintain service. They expect uninterrupted power supply, 24-7-365. And now we've layered on an additional challenge of getting us to net zero.

The industry as a whole is already working on that challenge. They have planning. They have scenarios. If you look at Ontario, you have the Independent Electricity System Operator, or IESO, doing modelling and forecasting out to 2035 and 2050. The same is true in Alberta and of the various crown corporations across the country, depending on which province. I won't speak to all of them today. We have a complex electricity system in Canada.

A lot of modelling is happening at the national level and at the individual provincial levels as well. Now companies and system planners are working on the problem, as to how we get there. A lot has been written already on how, for some provinces it is going to be easier than for other provinces to get to 2035 and 2050. But I think — to your point — data is going to be important. Referenced in this particular bill is the importance of data collection. I can't personally underscore the importance of that enough. I agree with you.

But not just total number of gigawatts. I think we also need to be thinking about how we deliver from a transmission perspective. Right now, a lot of our lines head north-south rather than east-west. The other thing that we need to think about, more generally, is who we're going to have working on all of this. We need forecasting that is specific to labour markets that responds to the forecasting regarding the total gigawatts and the total transmission requirements.

Senator Petitclerc: Will the bill help to support that?

Mr. Chapeskie: I think so. Sorry, I missed the final part of the question.

The Chair: I want to thank our witnesses, both in person and online.

M. Chapeskie : Merci, madame la sénatrice. Je m'excuse, mais je vais répondre en anglais.

[Traduction]

La voix de l'interprète s'est éteinte vers la fin, mais j'espère avoir tout entendu. Pour répondre à votre question, la modélisation est importante. En ce qui concerne la première partie de votre question, à savoir si le secteur est proactif ou réactif, je dirai qu'il est proactif, mais prudent — un petit C — parce qu'il est très réglementé. Notre secteur est soumis à de multiples pressions et nous devons maintenir nos tarifs. Nous voulons qu'ils restent plus bas pour les Canadiens. Nous devons maintenir le service. Ils s'attendent à une alimentation électrique ininterrompue, 24 heures sur 24, sept jours sur sept, tout au long de l'année. Et il s'ajoute maintenant à cela un défi supplémentaire, celui de parvenir à la carboneutralité.

Le secteur dans son ensemble s'emploie déjà à relever ce défi. Il planifie. Il a des scénarios. En Ontario, la Société indépendante d'exploitation du réseau d'électricité, la SIERE, fait des modélisations et des prévisions jusqu'en 2035 et 2050. Il en va de même en Alberta et dans les différentes sociétés d'État de tout le pays, selon la province. Je ne parlerai pas de toutes aujourd'hui. Le réseau de production d'électricité canadien est complexe.

Beaucoup de modélisations sont en cours à l'échelle nationale et dans chaque province aussi. Aujourd'hui, les entreprises et ceux qui planifient le réseau se penchent sur le problème pour voir comment le résoudre. Beaucoup de choses ont déjà été écrites sur le fait qu'il sera plus facile pour certaines provinces que pour d'autres d'atteindre les objectifs de 2035 et 2050. Mais j'estime — pour répondre à votre question — que les données joueront un rôle important. Ce projet de loi parle de l'importance de la collecte de données. Personnellement, je ne saurais trop insister sur cette importance. Je suis d'accord avec vous.

Il ne s'agit cependant pas seulement du nombre total de gigawatts. Je pense que nous devons aussi réfléchir à l'aspect relatif au transport d'énergie. À l'heure actuelle, beaucoup de nos lignes sont orientées nord-sud plutôt qu'est-ouest. Nous devons aussi réfléchir, de manière plus générale, à qui va travailler sur tout cela. Nous avons besoin de prévisions par rapport au marché du travail qui correspondent aux prévisions concernant le nombre total de gigawatts et les besoins totaux en matière de transport d'énergie.

La sénatrice Petitclerc : Le projet de loi aidera-t-il à cet égard?

M. Chapeskie : Je pense que oui. Je suis désolé, je n'ai pas entendu la fin de la question.

La présidente : Je tiens à remercier les témoins, qu'ils soient présents en personne ou en ligne.

Joining us for our second panel, we welcome from the Canadian Labour Congress, or CLC, by video conference, Bea Bruske, President. We feel you should have an office in the Senate given the number of times you appear. We have Mr. Alex Callahan, Director, Health, Safety and Environment. Also joining us from Canada's Building Trades Unions, in person, Nathan Carr, Manager, Public Affairs. From the International Union of Operating Engineers, Steven Schumann, Director, Canadian Government Affairs.

Thank you all for joining us today and we will begin with opening remarks from the Canadian Labour Congress, or CLC, followed by Canada's Building Trades Union and then the International Union of Operating Engineers.

Ms. Bruske, the floor is yours. You have five minutes.

Bea Bruske, President, Canadian Labour Congress:
Thank you.

Good afternoon, senators. My name is Bea Bruske. I am the president of the Canadian Labour Congress. We speak on behalf of over 3 million workers across Canada. Our affiliates are national and international unions, and the Congress speaks on behalf of workers in every economic sector and every region of Canada.

It is a fundamental principle of the CLC that while our affiliates are unions and unionized workers, we believe every worker in Canada should be able to form or join a union, and that unions build worker power. At the Canadian Labour Congress, or CLC, we advocate on behalf of all workers for better, safer and more secure jobs.

The Canadian Sustainable Jobs Act serves the interests of all Canadian workers. We urge senators to pass this bill swiftly with no amendments.

The Canadian Net-Zero Emissions Accountability Act passed in 2021 sets our emissions targets and our climate milestones. Now we need a plan for workers and for the economy. The reality is that workers are already dealing with real-life impacts of climate change. We see it when we have air-quality issues, flooding, wildfires or basic industrial changes.

Pour notre deuxième groupe de témoins, nous accueillons par vidéoconférence Bea Bruske, présidente du Congrès du travail du Canada, ou CTC. Nous sommes d'avis que vous devriez avoir un bureau au Sénat, étant donné le nombre de fois que vous comparez devant un comité. Nous accueillons également M. Alex Callahan, directeur, Service de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Nous accueillons aussi, en personne, M. Nathan Carr, gestionnaire des Affaires publiques des Syndicats des métiers de la construction du Canada. Enfin, nous accueillons Steven Schumann, directeur des Relations gouvernementales du Canada à l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs.

Je vous remercie tous de votre présence aujourd'hui. Nous commencerons par les observations préliminaires du Congrès du travail du Canada, puis des Syndicats des métiers de la construction du Canada et, enfin, de l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs.

Madame Bruske, vous avez la parole. Vous disposez de cinq minutes.

Bea Bruske, présidente, Congrès du travail du Canada : Je vous remercie.

Bonjour, mesdames et messieurs les sénateurs. Je m'appelle Bea Bruske. Je suis présidente du Congrès du travail du Canada. Nous parlons au nom de plus de trois millions de travailleurs canadiens. Nos affiliés sont des syndicats nationaux et internationaux, et le congrès s'exprime au nom des travailleurs de tous les secteurs économiques et de toutes les régions du Canada.

Le Congrès du travail du Canada, ou CTC, a notamment pour principe fondamental que, même si nos affiliés sont des syndicats et des travailleurs syndiqués, nous croyons que chaque travailleur au Canada doit pouvoir former un syndicat ou y adhérer, et que les syndicats renforcent le pouvoir des travailleurs. Le CTC défend le droit de tous les travailleurs d'avoir des emplois de meilleure qualité et plus sûrs.

La Loi canadienne sur les emplois durables sert les intérêts de tous les travailleurs canadiens. Nous demandons instamment aux sénateurs d'adopter rapidement ce projet de loi sans amendements.

La Loi canadienne sur la responsabilité en matière de carboneutralité adoptée en 2021 fixe nos objectifs en matière d'émissions et nos jalons climatiques. Nous avons maintenant besoin d'un plan pour les travailleurs et pour l'économie. En réalité, les travailleurs sont déjà aux prises avec les effets concrets des changements climatiques. Nous le constatons quand nous avons des problèmes de qualité de l'air, des inondations, des feux de forêt ou des changements industriels fondamentaux.

Canadian workers need a plan for what's coming, and we need it now. Hoping for a good jobs plan in a net-zero future is not good enough. What workers absolutely want and need, and what our goal must be, is the creation and protection of good jobs that can support workers, their families and their communities. That means workers must have a seat at the table. As the old saying goes, "If you're not at the table, you're on the menu."

Governments must take an active role in ensuring that we meet climate targets. Governments must also take an active role in setting job quality standards, training and protections for workers to ensure that when the economy changes, workers see the opportunities. This act does that. The goal of the act is the growth and the creation of sustainable jobs. We're pleased that sustainable jobs are defined and that they are part of a net-zero future and, further, that it

reflects the concept of decent work, namely work — including a job in which the worker is represented by a trade union that has entered into a collective agreement — that can support the worker and their family over time and that includes elements such as fair income, job security, social protection and social dialogue.

That means the goal is good jobs with good pay, good benefits, good job security and the right to bargain. It also gives workers, together with employers, Indigenous peoples and others, seats on the Sustainable Jobs Partnership Council to drive the agenda and provide ongoing expert advice to the council.

The five-year *Sustainable Jobs Plan* will be focused on new, good unionized jobs as well as protecting existing, good union jobs through industrial decarbonization.

Through this bill, investments in new industries, infrastructure, transforming energy and industrial decarbonization are going to be essential to meeting climate targets, and they are also going to include requirements for good jobs. The Sustainable Jobs Act will be how Canada can ensure that investments and jobs come to Canada, stay in Canada and support workers and their families across the country.

The alternative to having a plan is that we watch the global economy change from the sidelines, and Canadian workers, industries and communities are left behind. We see that the U.S., China and Europe are not just hoping for the best; they are

Les travailleurs canadiens ont besoin d'un plan pour faire face à ce qui les attend, et ils en ont besoin maintenant. Il ne suffit pas d'espérer un plan pour de bons emplois dans un avenir carboneutre. Ce que les travailleurs veulent absolument, ce dont ils ont besoin, et ce à quoi nous devons viser, c'est la création et la protection de bons emplois qui peuvent faire vivre les travailleurs, leurs familles et leurs collectivités. Cela signifie que les travailleurs doivent avoir voix au chapitre. Comme le dit le dicton, « quand on n'est pas à table, on est au menu ».

Les gouvernements doivent jouer un rôle actif pour ce qui est de s'assurer que nous atteignons les cibles climatiques. Ils doivent également jouer un rôle actif dans la définition de normes de qualité de l'emploi, de formations et de protections pour les travailleurs afin que, lorsque l'économie change, les travailleurs voient les possibilités qui s'offrent à eux. C'est ce que fait le projet de loi. Il a pour objectif la croissance et la création d'emplois durables. Nous sommes heureux que les emplois durables soient définis et qu'ils fassent partie d'un avenir carboneutre, que cela

reflète la notion de travail décent, soit un travail — notamment des emplois où les travailleurs sont représentés par un syndicat partie à une convention collective — pouvant subvenir aux besoins des travailleurs et de leur famille au fil du temps et qui inclut des éléments tels qu'un revenu équitable, la sécurité d'emploi, la protection sociale et le dialogue social.

Cela veut dire que l'objectif, ce sont de bons emplois avec un bon salaire, de bons avantages sociaux, une bonne sécurité de l'emploi et le droit de négocier. De plus, les travailleurs, ainsi que les employeurs, les peuples autochtones et d'autres siègent au Conseil du partenariat pour des emplois durables afin d'avoir un rôle déterminant dans le programme et de fournir de façon continue des conseils d'experts au conseil.

Le Plan d'action pour des emplois durables, plan quinquennal, mettra l'accent sur la création d'emplois syndiqués de qualité et sur la protection des emplois syndiqués de qualité existants, grâce à la décarbonisation de l'industrie.

Avec ce projet de loi, les investissements dans les nouvelles industries, les infrastructures, la transformation de l'énergie et la décarbonisation industrielle seront essentiels pour atteindre les cibles climatiques, et ils comprendront aussi des exigences en matière d'emplois de qualité. La Loi canadienne sur les emplois durables permettra au Canada de faire en sorte que les investissements et les emplois viennent au Canada, restent au Canada et soutiennent les travailleurs et leurs familles dans tout le pays.

Si nous n'avons pas de plan, nous ne serons que spectateurs de l'évolution de l'économie mondiale, et les travailleurs, les industries et les communautés du Canada seront laissés pour compte. Nous constatons que les États-Unis, la Chine et l'Europe

making investments in the future, and we cannot be left behind, standing still, as the jobs of the future are created elsewhere.

We know that opponents of the legislation are going to be opposing a future for Canadian workers, and they are telling workers, as we collectively face the biggest series of economic changes since the Industrial Revolution, that they're on their own. They are shutting workers out from having a say in their future.

We absolutely need a plan that works for workers, with workers at the table to build our future, and we needed it yesterday.

On behalf of all workers in Canada, please pass this bill as it is.

Thank you, and I'll be happy to take questions.

The Chair: Thank you very much.

Mr. Carr?

Nathan Carr, Manager, Public Affairs, Canada's Building Trades Unions: Thank you, madam chair, for the opportunity to appear before this committee, and thank you, senators. I'll endeavour to be brief and speak very slowly.

My name is Nathan Carr, and I serve as the public affairs manager for Canada's Building Trades Unions, the national voice for over 600,000 skilled tradespeople in Canada who belong to 14 international unions and work in more than 60 different trades and occupations.

I'm joined today by my colleague Steven Schumann, representing one of those 14 affiliates, from the International Union of Operating Engineers, and it's a pleasure to be here today to talk to you about Bill C-50, the Canadian Sustainable Jobs Act, and why Canada's Building Trades Unions supports the speedy passage of this legislation.

To be blunt, time is of the essence. The effects of climate change are already putting Canadians and our economy at risk. Without decisive action to build a clean economy, the consequences are grave for both our country and our planet.

Transitioning to a clean economy means change, and change management is what Bill C-50 is all about by creating a framework that puts workers, business, Indigenous peoples, government and civil society at the table throughout this transition process to help build a plan, to come up with solutions — real, workable solutions — that ensure no one is left behind as we navigate this change.

ne se contentent pas d'espérer que tout ira bien. Ils investissent dans l'avenir, et nous ne pouvons pas nous laisser distancer en restant les bras croisés, tandis que les emplois du futur se créent ailleurs.

Nous savons que les opposants au projet de loi vont s'opposer à l'avenir des travailleurs canadiens et qu'ils leur disent, alors que nous faisons collectivement face à la plus grande série de changements économiques depuis la révolution industrielle, qu'ils sont livrés à eux-mêmes. Ils empêchent les travailleurs d'avoir leur mot à dire sur leur avenir.

Nous avons absolument besoin d'un plan qui fonctionne pour les travailleurs, avec les travailleurs à la table pour construire notre avenir, et il y a urgence.

Au nom de tous les travailleurs du Canada, je vous demande d'adopter ce projet de loi tel quel.

Je vous remercie. Je répondrai volontiers aux questions.

La présidente : Je vous remercie.

Monsieur Carr?

Nathan Carr, gestionnaire, Affaires publiques, Syndicats des métiers de la construction du Canada : Je vous remercie, madame la présidente, de me donner l'occasion de comparaître devant le comité, et je vous remercie, mesdames et messieurs les sénateurs. Je m'efforcerais d'être bref et de parler très lentement.

Je m'appelle Nathan Carr, et je suis gestionnaire des Affaires publiques des Syndicats des métiers de la construction du Canada, porte-parole national de plus de 600 000 gens de métier qualifiés au Canada qui appartiennent à 14 syndicats et qui travaillent dans plus de 60 métiers et professions.

Je suis accompagné de mon collègue, Steven Schumann, qui représente un de ces 14 affiliés, l'International Union of Operating Engineers, et c'est un plaisir d'être des vôtres aujourd'hui pour parler du projet de loi C-50, la Loi canadienne sur les emplois durables, que les Syndicats des métiers de la construction du Canada souhaite voir adopter rapidement.

Pour parler franchement, le temps presse. Les effets des changements climatiques menacent déjà les Canadiens et notre économie. Si nous ne prenons pas de mesures décisives pour bâtir une économie propre, les conséquences seront graves pour notre pays et pour notre planète.

Le passage à une économie propre suppose des changements, et la gestion du changement est l'objectif du projet de loi C-50, qui crée un cadre qui permet aux travailleurs, aux entreprises, aux peuples autochtones, au gouvernement et à la société civile de donner leur avis tout au long du processus de transition, afin d'aider à élaborer un plan et de trouver des solutions — de vraies solutions réalisables — qui garantissent que personne ne sera laissé pour compte pendant ce changement.

Canada's Building Trades Unions views the Sustainable Jobs Partnership Council and the social dialogue framework that underpins it as a critical success factor for the transition to a net-zero clean economy. Having workers — skilled trades workers, in particular — at the table is essential, because it is our members who are building that new, green, clean economy.

Our members are already building the electric vehicle battery plants and the renewable energy projects, including wind, solar, hydroelectric, hydrogen and carbon capture and storage. Our members continue to build nuclear reactors and nuclear facilities, both conventional and soon-to-be small and modular. Our members are building that new, clean economy every day.

At the same time, skilled trades workers also just delivered a pipeline to tidewater for Alberta's oil products, and our members continue to work on pipelines and petrochemical projects all across this great country.

Canada's Building Trades Unions recognizes the need for a transition to a clean economy, and we're actively building that net-zero future. However, our members are going to need supports, as demand for construction transitions from carbon-intensive projects to net-zero projects. Ensuring our members have the right skills, are in the right place for the next project and that there is a next project is precisely why we believe this social dialogue framework is so important.

To that end, policy and regulatory coherence and coordination are essential. Intensive labour force planning, hand in hand with government and business, will be necessary to ensure our members and future members are ready and available to build these clean economy projects.

It will also be necessary to re-skill and upskill other Canadians and future members of the building trades. On this point, I would like to take a moment to talk about long-term, lifelong careers in the skilled trades. They exist, and it is important that we avoid short solutions for quick training and invest in lifelong learning, which is provided through our joint union-employer training centres. It is important that those skills that they learn — those Red Seal trades — can be portable across many different sectors and industries, so those workers can continue to transition and have well-paying union jobs throughout their careers.

Les Syndicats des métiers de la construction du Canada considèrent que le Conseil du partenariat pour des emplois durables et le cadre de dialogue social qui le sous-tend constituent un facteur de réussite essentiel pour la transition vers une économie propre carboneutre. Il est essentiel que les travailleurs — en particulier, les travailleurs qualifiés — aient voix au chapitre, car ce sont nos membres qui construisent cette nouvelle économie verte et propre.

Nos membres construisent déjà les usines de batteries pour véhicules électriques et réalisent déjà les projets d'énergie renouvelable dans l'énergie éolienne, solaire et hydroélectrique, dans l'hydrogène, sans oublier le piégeage et le stockage du carbone. Nos membres continuent de construire des réacteurs et des installations nucléaires, qu'ils soient conventionnels ou bientôt petits et modulaires. Nos membres bâtissent chaque jour cette nouvelle économie propre et verte.

Parallèlement, les travailleurs des métiers spécialisés viennent de livrer un pipeline qui acheminera jusqu'à la côte les produits pétroliers de l'Alberta, et nos membres continuent de travailler sur des projets de pipeline et des projets pétrochimiques dans tout notre beau pays.

Les Syndicats des métiers de la construction du Canada reconnaissent qu'il est nécessaire de passer à une économie propre, et nous bâtissons concrètement cet avenir carboneutre. Cependant, nos membres vont avoir besoin de soutiens, car la demande dans la construction passe de projets à forte intensité de carbone à des projets carboneutres. Faire en sorte que nos membres aient les bonnes compétences, qu'ils soient au bon endroit pour le prochain projet et qu'il y ait un prochain projet est la raison même pour laquelle nous pensons que ce cadre de dialogue social est si important.

La cohérence et la coordination des politiques et des règlements sont donc essentielles. Une planification intensive de la main-d'œuvre, de concert avec le gouvernement et les entreprises, sera nécessaire pour que nos membres actuels et futurs soient prêts et disponibles pour construire ces projets de l'économie propre.

Il sera nécessaire aussi de requalifier d'autres Canadiens et les futurs membres des métiers de la construction et d'améliorer leurs compétences. À cet égard, j'aimerais prendre un instant pour parler des carrières à long terme et à vie dans les métiers spécialisés. Elles existent, et il est important d'éviter les solutions à court terme pour des formations rapides et d'investir dans l'apprentissage tout au long de la vie, qui est assuré par nos centres de formation syndicaux-patronaux. Il est important que les compétences qu'ils acquièrent — les métiers du Sceau rouge — soient transférables dans de nombreux secteurs et industries, afin que ces travailleurs puissent continuer de se reconverter et d'avoir tout au long de leur carrière des emplois syndiqués bien rémunérés.

To be clear, these are not unsurmountable challenges. What's needed is a plan, and that's exactly what Bill C-50 does through social dialogue. It puts everyone at the table, and we hope the members here will support this measure and other measures being sent to this place in the coming days and weeks.

Madam chair, members of this committee, I'm happy to take your questions.

The Chair: Thank you very much.

Mr. Schumann?

Steven Schumann, Director, Canadian Government Affairs, International Union of Operating Engineers: Good afternoon. On behalf of the International Union of Operating Engineers and our nearly 60,000 highly skilled members in Canada, I am honoured to appear before the committee.

We build and maintain Canada's infrastructure. We help construct our nation's hospitals, schools, hydro dams, mines, nuclear plants, solar farms, wind turbines and pipelines, to list a few. In short, we build it all.

Any decisions regarding a transformation of our economy will immediately impact our members, many who work in the oil and gas sector. We are one of the four craft unions which have built over 90% of Canada's federally regulated pipelines.

To ensure success, a sustainable jobs plan must be done right and have the interests of workers at the forefront. For Canada to succeed and ensure that no workers are left behind, many things must fall into place, including a clear and obtainable blueprint, labour as an equal partner, and skills development training must be undertaken correctly.

In our industry, successful construction projects follow a blueprint or a plan which lays out what must be done, when it must be done and by whom. This plan ensures that the owner, client, contractor, subcontractors, suppliers and labour, et cetera, all understand the timing and the steps necessary to build a successful project.

For Canada to succeed in the transition to a low-carbon economy, the federal government must lead and articulate what society must do to ensure a smooth and successful transition. Bill C-50 is a critical first step — but not the last step — which will be crucial to this blueprint.

Soyons clairs, il ne s'agit pas de défis insurmontables. Ce qu'il faut, c'est un plan, et c'est exactement ce que prévoit le projet de loi C-50 par le dialogue social. Il met tout le monde autour de la table, et nous espérons que les membres du comité appuieront cette mesure et d'autres qui seront envoyées au Sénat dans les jours et les semaines à venir.

Madame la présidente, mesdames et messieurs les sénateurs, je répondrai avec plaisir à vos questions.

La présidente : Je vous remercie.

Monsieur Schumann?

Steven Schumann, directeur, Relations gouvernementales du Canada, Union internationale des opérateurs-ingénieurs : Bonjour. Au nom de l'International Union of Operating Engineers et de nos près de 60 000 membres hautement qualifiés au Canada, je suis honoré de comparaître devant le comité.

Nous construisons et entretenons les infrastructures du Canada. Nous participons à la construction des hôpitaux, des écoles, des barrages hydroélectriques, des mines, des centrales nucléaires, des parcs solaires, des éoliennes et des pipelines de notre pays, pour n'en citer que quelques-uns. En bref, nous construisons tout.

Toute décision concernant la transformation de notre économie aura un impact immédiat sur nos membres, dont beaucoup travaillent dans le secteur des hydrocarbures. Nous faisons partie des quatre syndicats de métiers qui ont construit plus de 90 % des pipelines canadiens sous réglementation fédérale.

Pour réussir, un plan d'action pour des emplois durables doit être bien conçu et il doit placer les intérêts des travailleurs au premier plan. Pour que le Canada prospère et fasse en sorte qu'aucun travailleur ne soit laissé pour compte, il faut que beaucoup de choses prennent forme. Ainsi, un plan directeur clair et réalisable, un partenariat à part entière avec les syndicats et le perfectionnement des compétences doivent être mis en œuvre correctement.

Dans notre secteur, les projets de construction réussis suivent un plan détaillé qui explique ce qui doit être fait, quand et par qui. Ce plan garantit que le propriétaire, le client, l'entrepreneur, les sous-traitants, les fournisseurs et la main-d'œuvre, etc. comprennent tous le calendrier et les étapes nécessaires à la bonne réalisation d'un projet.

Pour que le Canada réussisse sa transition vers une économie à faibles émissions de carbone, le gouvernement fédéral doit jouer un rôle de premier plan et expliquer ce que la société doit faire pour assurer une transition harmonieuse et réussie. Le projet de loi C-50 marque une première étape cruciale — mais pas la dernière — qui sera déterminante pour ce plan directeur.

The government must continually build on this plan. There is much at stake with this first step, and past experiences — highlighted here by a couple of senators — have shown that when measures are unevenly implemented, workers clearly suffer.

If the government wants to grow the middle class and at the same time ask Canadians to support a transition to a low-carbon economy, workers must have certainty and a clear view where future and comparable job opportunities will be for them and their families.

The Sustainable Jobs Partnership Council will play a key role in ensuring that no one is left behind. The council and this plan will only succeed if it's worker focused. That means that actual workers' voices must be heard. The transition will only succeed if there is buy-in from the workers.

From our recent polling, our members look to their union leadership for guidance on these important issues and not elected officials. That is probably no surprise to anyone here. It is crucial that the voices of the building trades be heard on the council. This is necessary so that the uncertainties faced by industry and our members are fully addressed and that their interests in this transformation are heard, acknowledged and respected.

This will only be achieved if organized labour is an equal partner in the partnership council, which means we support that a third of the members are from organized labour. The government has said this shift in our economy will be led by labour, therefore, the government must show that labour has a prominent role in the council.

Next is training. Although it's not directly addressed in this legislation, other than a veiled reference to skills development under the Sustainable Jobs Secretariat, it is crucial for any plan to succeed. Canada will only succeed if labour is engaged in the funding and actual training of displaced and soon-to-be displaced workers. Retraining workers, especially those in the oil and gas sector, is vital to ensuring their success in other sectors of the economy. Outside universities and colleges, the building trades through our training centres are the largest private trainers in Canada. Let union training centres be the lead in any future training to ensure this training is undertaken correctly.

Our jointly trusted, people-focused and not-for-profit training centres — and I want to stress not for profit, which is key — will ensure all workers, union and non-union, are trained to the highest industry standards, which includes employment placement. Our programs are accredited in every province with the exception of Quebec. Re-skilling the existing workforce and training the next generation will take time and careful planning.

Le gouvernement doit continuer de développer sur ce plan. L'enjeu de cette première étape est de taille et les expériences passées — que des sénateurs ont mentionnées — montrent que lorsque les mesures sont appliquées de manière inégale, il est évident que les travailleurs en pâtissent.

Si le gouvernement veut développer la classe moyenne tout en demandant aux Canadiens de soutenir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, les travailleurs doivent avoir des certitudes et une idée précise de possibilités d'emploi comparables que l'avenir leur offrira, ainsi qu'à leurs familles.

Le Conseil du partenariat pour des emplois durables jouera un rôle clé pour ce qui est de ne laisser personne pour compte. Le conseil et ce plan ne réussiront que s'ils sont axés sur les travailleurs. Autrement dit, les travailleurs doivent être entendus. La transition ne réussira que si les travailleurs y adhèrent.

D'après nos récents sondages, nos membres attendent de leurs dirigeants syndicaux, et pas des élus, des conseils sur ces questions importantes. Ce n'est probablement une surprise pour personne ici. Il est essentiel que les métiers de la construction aient voix au chapitre au conseil. C'est nécessaire pour lever les incertitudes auxquelles l'industrie et nos membres font face et pour que leurs intérêts dans cette transformation soient entendus, reconnus et respectés.

Cela n'arrivera que si les syndicats sont des partenaires à part entière au sein du Conseil du partenariat. Autrement dit, nous sommes favorables à ce qu'un tiers des membres viennent des syndicats. Le gouvernement a déclaré que les syndicats conduiront ce changement dans notre économie. Il doit donc montrer que les syndicats jouent un rôle de premier plan au sein du conseil.

Ensuite, la formation. Bien qu'il n'en soit pas directement question dans le projet de loi, à l'exception d'une allusion au développement des compétences dans le cadre du Secrétariat pour des emplois durables, elle est cruciale pour la réussite de tout plan. Le Canada ne réussira que si les syndicats participent au financement et à la formation même des travailleurs touchés ou en passe de l'être. La reconversion des travailleurs, en particulier ceux du secteur pétrolier et gazier, est essentielle pour garantir leur réussite dans d'autres secteurs de l'économie. En dehors des universités et collèges, nos centres de formation aux métiers du bâtiment sont les principaux formateurs privés au Canada. Laissons les centres de formation syndicaux être le fer de lance de toute formation future pour que les formations soient dispensées correctement.

Nos centres de formation à but non lucratif, axés sur les personnes et bénéficiant d'une confiance mutuelle — et je tiens à souligner le caractère non lucratif, qui est essentiel — garantiront que tous les travailleurs, syndiqués ou non, soient formés aux normes industrielles les plus élevées, et qu'ils soient placés. Nos programmes sont accrédités dans toutes les provinces, à l'exception du Québec. La requalification de la main-d'œuvre

Governments cannot expect workers to achieve the training necessary for new job opportunities from programs that offer quick fixes and fast-tracked training. Any meaningful employment opportunity will require training of sufficient duration and quality to ensure workers obtain the skills and expertise of real trades, which can be used almost anywhere in Canada.

To be clear, and this was referenced by some previous witnesses, micro-credentialing is a disaster. It is not a solution to our issues in the future. It will create more problems. Let those who know how to train, train, and I am happy to answer any questions on that.

Lastly, I'll say that we agree that this legislation should pass quickly with no amendments. I am happy to take any questions, particularly on the training side.

The Chair: Thank you very much to our witnesses. Colleagues, we have 12 senators around the table and 45 minutes. The math does not lie. I must keep you strictly to four minutes each.

Senator Cordy: It's nice to see you again, Mr. Schumann.

Mr. Schumann invited Senator Cuzner and I and a few others to the trades training centre in Nova Scotia. I can tell you that if all high school and junior high school students attended that, they would all become tradespeople because it was a lot of fun for grown-ups pretending they were kids on the big machines. Thank you very much for that.

I will ask you all about the council. A couple of you just mentioned it in passing. What is the importance of the council? We know the numbers have been reduced on the other side through an amendment, but what's the importance of the council?

Mr. Schumann: Having conversations with Natural Resources Canada, or NRCan, on this, the number was reduced to make it more workable. Larger does not mean better. It may cause indecision and the council may not work. I believe this size is workable, and I believe there is a good breakdown of a third for labour and employers. I know the farm group mentioned they want a voice. There is an opportunity to be on the players' side there. There is Indigenous representation.

existante et la formation de la prochaine génération prendront du temps et nécessiteront une planification minutieuse. Les gouvernements ne peuvent pas s'attendre à ce que les travailleurs suivent la formation nécessaire pour saisir les nouvelles possibilités d'emploi dans des programmes qui offrent des solutions rapides et une formation accélérée. Toute réelle possibilité d'emploi nécessitera une formation d'une durée et d'une qualité suffisantes pour que les travailleurs acquièrent les compétences de vrais métiers qui peuvent être utilisées presque partout au Canada.

Pour dire les choses clairement, et cela a été mentionné par de précédents témoins, la micro-accréditation est une catastrophe. Ce n'est pas une solution à nos problèmes futurs. Elle créera davantage de problèmes. Laissons ceux qui savent former, et je répondrai avec plaisir aux questions à ce sujet.

Enfin, je dirai que nous pensons aussi que le projet de loi doit être adopté rapidement et sans amendements. Je répondrai volontiers aux questions, notamment sur la formation.

La présidente : Je remercie les témoins. Chers collègues, nous avons 12 sénatrices et sénateurs autour de la table et nous disposons de 45 minutes. Le calcul est simple. Je dois veiller à ce que votre temps de parole ne dépasse pas quatre minutes chacun.

La sénatrice Cordy : C'est un plaisir de vous revoir, monsieur Schumann.

M. Schumann nous a invités, le sénateur Cuzner, moi-même et quelques autres, au centre de formation professionnelle en Nouvelle-Écosse. Je peux vous dire que si tous les élèves du secondaire et du premier cycle au niveau secondaire fréquentaient ce centre, ils deviendraient tous des gens de métier parce que c'était très amusant pour les adultes de faire semblant d'être des enfants sur les grosses machines. Je vous en remercie vivement.

Je vous poserai à tous des questions sur le conseil. Certains d'entre vous l'ont mentionné en passant. Quelle est l'importance du conseil? Nous savons que l'autre côté en a réduit la composition par un amendement, mais quelle est l'importance du conseil?

M. Schumann : J'en ai parlé avec Ressources naturelles Canada, RNCan et la composition a été réduite pour qu'il soit plus fonctionnel. Avoir plus de membres ne veut pas dire que ce sera mieux. Ce peut être une source d'indécision et le conseil peut ne pas fonctionner. Selon moi, le nombre proposé est réaliste et la répartition est bonne avec un tiers pour les syndicats et les employeurs. Je sais que le groupe de l'agriculture a mentionné qu'il souhaite y siéger. Il y a là une occasion d'être du côté des acteurs. Les Autochtones sont représentés.

This is about workers. With a good labour voice on it and with the right people — again, it was said earlier — with the right people on it, it will work. Size does not matter; it is the people on it, and I don't think bigger is better.

Mr. Carr: Composition matters. To Mr. Schumann's points, the workers must have a voice at the table. It's important because, as Mr. Schumann also mentioned, we're the largest private training employer in the country. In order to have that new clean-economy workforce, you need to have us doing the training in order to have the apprentices ready and available to meet the industry demand. The only way we do that is through social and tripartite dialogue. We need government funding to support those training centres. We need employers to tell us about their work forecasts and what skills will be needed. We need our members at the table to say, yes, we'll be able to intake all these apprentices, train them up to the standards that will give them those lifelong careers and those well-paid jobs. It requires a tripartite relationship.

That extends across not only building trades but the other unionized sectors as well. That tripartite relationship is incredibly important in part of this legislation.

Ms. Bruske: I agree with my colleagues. The importance is the outcome of what we can expect to achieve by the legislation. The outcome will be whether the Sustainable Jobs Plan will actually be successful in terms of every five years a new plan being tabled and whether there will be buy-in by the very workers whose jobs will be transitioning, as well the workers who are making decisions in terms of what their futures will hold. They need to see themselves reflected as part of a tripartite board, to be at the table, to have that input and to have those decision-making opportunities to really contribute in a meaningful way their experiences and the issues and concerns from a worker's point of view.

Senator Seidman: Thank you very much for your presentations. I will give you that opportunity, Mr. Schumann, to talk more about training. Specifically, in your briefing note to us, you say that retraining workers is vital to ensuring their success. You say, although it's not directly addressed in this act and only briefly mentioned as skills development in the section of the Sustainable Jobs Secretariat, it must be part of this legislation. I'd like to know how it will become part. How do you envision it becoming part of this legislation?

On parle ici des travailleurs. Avec une représentation syndicale et les bonnes personnes — encore une fois, cela a été dit plus tôt —, avec les bonnes personnes, le conseil fonctionnera. La taille n'a pas d'importance. Ce qui compte, ce sont les personnes qui y siégeront, et je ne pense pas que plus de membres, ce serait mieux.

M. Carr : La composition est importante. Pour répondre aux points soulevés par M. Schumann, les travailleurs doivent avoir voix au chapitre. C'est important parce que, comme l'a également mentionné M. Schumann, nous sommes le plus grand employeur privé du pays à offrir des formations. Pour disposer de la nouvelle main-d'œuvre de l'économie propre, il faut que nous assurions la formation afin que les apprentis soient prêts et disponibles pour répondre à la demande de l'industrie. Le seul moyen d'y parvenir est le dialogue social et tripartite. Nous avons besoin de fonds publics pour soutenir ces centres de formation. Nous avons besoin que les employeurs nous fassent part de leurs prévisions de travail et des compétences dont ils auront besoin. Nous avons besoin que nos membres soient présents à la table pour dire qu'ils sont bien en mesure d'accueillir tous ces apprentis et de les former aux normes qui leur permettront de faire carrière tout au long de leur vie et de trouver des emplois bien rémunérés. Il faut pour cela une relation tripartite.

Cette relation s'étend non seulement aux métiers de la construction, mais aussi aux autres secteurs syndiqués. Cette relation tripartite est un élément essentiel du projet de loi.

Mme Bruske : Je suis d'accord avec mes collègues. L'important, c'est le résultat de ce que nous pouvons espérer obtenir avec le projet de loi. Il s'agira de savoir si le plan pour des emplois durables sera réellement une réussite à chaque version quinquennale qui en sera présentée et si les travailleurs dont les emplois seront en transition, ainsi que les travailleurs qui prennent des décisions pour leur avenir, y adhéreront. Ils ont besoin de se savoir représentés dans un conseil tripartite, d'être présents à la table, d'avoir leur mot à dire et d'avoir la possibilité de prendre des décisions afin de vraiment faire profiter de leur expérience et d'exposer les problèmes et préoccupations du point de vue du travailleur.

La sénatrice Seidman : Je vous remercie de vos exposés. Je vais vous donner l'occasion, monsieur Schumann, de parler davantage de la formation. Plus précisément, dans le mémoire que vous nous avez adressé, vous dites que la reconversion des travailleurs est essentielle pour assurer leur réussite. Vous dites que, bien que le projet de loi n'en parle pas directement et qu'il n'en soit question que brièvement dans le cadre du développement des compétences dans la section sur Secrétariat pour des emplois durables, la reconversion doit faire partie de ce projet de loi. J'aimerais savoir comment il s'inscrira dans le projet de loi. Comment envisagez-vous de l'y inscrire?

Also, retraining should ensure quality jobs comparable in pay and benefits to jobs in the oil and gas sector. How does that fit into the concepts of retraining?

Mr. Schumann: Do I have half an hour? I'll take the latter part first. A pipe line builder doesn't care what's in the pipe, they just want to build a pipeline. Be it natural gas, hydrogen or water, it doesn't matter as long as he's building the pipeline, and as long as he or she is getting paid, they don't care what is in the pipeline. Right? That's where you can move from oil and gas to pipeline. That's what they want on that.

In regard to the council, if you have the skilled tradespeople and labour on there, they will make sure that programs from the jobs secretariat will address those needs and will include retraining.

I will take an example that's out there right now. Employment and Social Development Canada, or ESDC, has a program called the Union Training and Innovation Program, or UTIP. They're going to be starting to go on sustainable jobs, new jobs. It is an amazing program. I wish all governments copied it on funding. I think that's where we hear the voice of labour on the partnership council. They can reference successful programs that work and how other programs don't work.

That's the experience and the advice that will help guide it because when it comes to training, that's always a different part. The budget has federal announcements, and so that will come separately. That's part of why I said that this is the first step. There will be many more steps, and you need a very strong council with the right voices on it to ensure that those next steps are properly done.

Mr. Carr: We need to make sure when we set up for this transition that we're setting up our workers for the next transition. This is where it's really important in the apprenticeship system that they have the breadth of experience across multiple sectors. As my colleague mentioned, it's really important that they have this breadth. If they're only training to do one thing or to have one particular skill set in a given trade craft, then they won't have the experience to be able to transition or rotate to another sector.

We see this for electricians who are able to rotate between industrial, commercial, residential, having that fundamental skill set and being able to move seamlessly between sectors because you have that base level of training and the apprenticeship that

De plus, la reconversion doit garantir des emplois de qualité comparables en salaire et avantages sociaux aux emplois dans le secteur des hydrocarbures. Comment cela s'inscrit-il dans les notions de reconversion ou de recyclage?

M. Schumann : M'accordez-vous une demi-heure? Je vais commencer par la dernière question. Les installateurs de pipeline ne se soucient pas de ce qu'il y a dans le tuyau, ils veulent simplement installer un pipeline. Qu'il s'agisse de gaz naturel, d'hydrogène ou d'eau, peu importe tant qu'ils construisent le pipeline, et tant qu'il ou elle est payé, ils se fichent de ce qu'il y a dans le pipeline. Exact? C'est là qu'on peut passer du pétrole et du gaz au pipeline. C'est ce qu'ils souhaitent à cet égard.

En ce qui concerne le conseil, si des gens de métier et des travailleurs qualifiés y siègent, ils s'assureront que les programmes du secrétariat à l'emploi répondront à ces besoins et incluront le recyclage.

Je vais citer un exemple. Emploi et Développement social Canada, ou EDSC, a un programme appelé Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical, le PFIMS, qui va commencer à s'intéresser aux emplois durables, aux nouveaux emplois. C'est un programme extraordinaire. J'aimerais que tous les gouvernements le copient en ce qui concerne le financement. Je pense que c'est là que nous entendons la voix des syndicats au sein du conseil du partenariat. Ils peuvent citer des programmes qui ont fait leurs preuves et expliquer pourquoi d'autres programmes ne fonctionnent pas.

Ce sont l'expérience et les avis qui nous aideront à orienter les décisions, car en matière de formation, c'est toujours différent. Le budget comporte des annonces fédérales, qui seront donc présentées séparément. C'est en partie pour cela que j'ai dit qu'il s'agissait d'une première étape. Il y aura beaucoup d'autres étapes, et il faut un conseil très solide composé des bons porte-parole pour garantir que ces prochaines étapes sont bien faites.

M. Carr : Nous devons nous assurer qu'en préparant cette transition, nous préparons nos travailleurs à la transition suivante. C'est là qu'il est vraiment important, dans le système d'apprentissage, qu'ils disposent de toute l'étendue de l'expérience nécessaire sur plusieurs secteurs. Comme mon collègue l'a dit, il est très important d'avoir cette étendue. S'ils ne sont formés que pour faire une chose ou pour acquérir un ensemble précis de compétences dans un métier donné, ils ne posséderont pas l'expérience nécessaire pour faire la transition ou passer à un autre secteur.

C'est ce que nous constatons avec les électriciens qui sont capables d'alterner entre les secteurs industriel, commercial et résidentiel, qui possèdent cet ensemble de compétences fondamentales et qui sont capables de passer sans problème d'un

gives you flexibility and creates job resiliency and makes that job sustainable regardless of what the carbon inputs are.

When we talk about skills development and training and funding, we really want to look for these apprenticeship opportunities that provide that breadth and depth in terms of the training so that those people can go from working on, perhaps, a nuclear reactor until that project is done and move on. Our members build themselves out of a job every day. That's the job. Once that job is done, they can move to another job that is skills-adjacent. Building that breadth and depth is really important in the training so the tradesperson is not just a one-trick pony as a tradesperson.

Ms. Bruske: I would just note that while it's critically important to look at trade workers, it's also really critically important to look at manufacturing, food production and all other types of workers who will be impacted and who will also need training, education and retraining opportunities.

Senator Seidman: We have to hear more about that.

Senator Osler: I'm going to start with Ms. Bruske to allow you more time to elaborate on that, then I'd like to go back through the witnesses because we heard from the last panel about the need to build future workers. Does Bill C-50 provide the vision for the council to build that future pipeline of workers?

Ms. Bruske, back to you to finish.

Ms. Bruske: Thank you.

Of course, trades workers are critically important. I also want to ensure we look at all kinds of workers who will need to transition as their sector transitions.

I want to point out that union training centres, including those in the trades, are world-class training centres. Unions know how to train workers, and workers trust their unions to be able to provide the training to make sure they are the safest workers on record and to make sure they know there is a future in the training because jobs are available and they're being matched with employers. As some of my colleagues previously noted, these are critical things in which unions are top-notch in terms of knowledge and application to make sure all of this actually functions.

secteur à l'autre parce qu'ils ont ce niveau de formation de base et d'apprentissage qui leur procure de la flexibilité et crée une résilience de l'emploi et rend cet emploi durable indépendamment des émissions de carbone.

Lorsque nous parlons de perfectionnement, de formation et de financement, nous voulons vraiment chercher ces possibilités d'apprentissage qui permettent d'élargir et d'approfondir la formation afin que ces personnes puissent travailler sur un réacteur nucléaire, par exemple, jusqu'à ce que le projet soit terminé, puis passer à autre chose. Nos membres se construisent un emploi tous les jours. C'est le travail. Une fois ce travail terminé, ils peuvent passer à un autre emploi dont les compétences sont proches. Il est très important d'élargir et d'approfondir la formation pour que les gens de métier n'aient pas une seule corde à leur arc.

Mme Bruske : J'aimerais simplement souligner que s'il est extrêmement important de penser aux gens de métier, il est également très important de se pencher sur la fabrication, la production alimentaire et toutes les autres catégories de travailleurs qui seront touchés et qui auront également besoin de possibilités de formation, d'éducation et de recyclage.

La sénatrice Seidman : Nous devons en apprendre plus à ce sujet.

La sénatrice Osler : Je vais m'adresser d'abord à Mme Bruske. Je veux vous donner plus de temps pour vous étendre sur ce sujet, puis j'aimerais demander ensuite l'avis de chaque témoin parce que le dernier groupe nous a parlé de la nécessité de former les futurs travailleurs. Le projet de loi C-50 offre-t-il pour le conseil la vision nécessaire pour constituer cette future filière de travailleurs?

Madame Bruske, à votre tour de conclure.

Mme Bruske : Je vous remercie.

Bien sûr, les gens de métiers revêtent une importance cruciale. Je veux également m'assurer que nous prenons en compte toutes les catégories de travailleurs qui auront besoin de se reconverter au fur et à mesure de la transition de leur secteur.

Je tiens à souligner que les centres de formation du milieu syndical, y compris dans les métiers, sont des centres de formation de classe mondiale. Les syndicats savent former les travailleurs, et les travailleurs font confiance à leurs syndicats pour qu'ils soient en mesure de fournir la formation nécessaire pour faire en sorte qu'ils soient les travailleurs les plus sûrs et qu'ils savent que la formation a un avenir, car des emplois sont disponibles et ils sont mis en relation avec des employeurs. Comme certains de mes collègues l'ont fait remarquer, il s'agit là d'éléments essentiels pour lesquels les syndicats sont de premier ordre en fait de connaissances et d'application pour garantir que tout cela fonctionne vraiment.

It is critically important to get the training right, and to have those worker voices on the training issue.

I'm sorry, I missed the second part of your question.

Senator Osler: For the panel, does Bill C-50 contain the right components on the council as well as with the investments to build that future pipeline of workers needed?

Ms. Bruske: I believe it does. I do believe that the council makeup is appropriate. I believe that workers having a third of the chairs at the table along with industry, Indigenous individuals, environmental groups and other stakeholder groups is going to be extremely important in order to hear a variety of voices and provide a diverse background. Then, we will be able to actually look at the very complex challenge in front of us.

Mr. Schumann: I'd echo that. I think it's going to be all about who the actors are on the council. If we get the right people, I think they can guide it. As I said, this is just the first step of many. We need to get the council right, and then move forward on the proposed job secretariat and the programs that are going to be moving forward and recommended by the council.

Mr. Carr: I would go back to my opening remarks where we talked about change management. Change management is what we're talking about, and the first step of change management is having a plan and putting it together with the right people — as my colleague was saying.

I think this bill does what it intends to do. It puts the framework in place for that change management, so we don't have an uneven and unmanaged transition.

Senator Cardozo: I would just like to make a comment first. I'm not a regular member of this committee. I just came because of the great lineups we have today.

Regarding the discussion you're having now — and they had it in the previous panel — regarding who should be on the advisory panel. It's virtually impossible to get everybody on that panel who feel they should be on it. In a previous life, I worked with an organization called The Alliance of Sector Councils. We had 30 sector councils from different sectors. We talked about skills development, and still there were many more left. Therefore, my suggestion is for the committee to think about making an observation about how the government may have some kind of informal reference group, which would include the various other sectors — or find other ways to network.

Il est crucial de donner la bonne formation de la bonne manière et que les travailleurs puissent s'exprimer sur la formation.

Je suis désolée, j'ai manqué la deuxième partie de votre question.

La sénatrice Osler : Pour tous les témoins, le projet de loi C-50 prévoit-il les bons éléments au sein du conseil ainsi que les investissements nécessaires pour construire la future filière de travailleurs dont nous avons besoin?

Mme Bruske : Je pense que oui. Je pense que la composition du conseil est appropriée. Je pense qu'il sera extrêmement important que les travailleurs disposent d'un tiers des sièges à la table, avec l'industrie, les Autochtones, les groupes environnementaux et d'autres groupes de parties prenantes, afin qu'on entende une variété de voix et qu'on puise dans une expérience diversifiée. Nous serons alors en mesure de nous pencher sur le défi très complexe qui nous attend.

M. Schumann : Je suis d'accord avec vous. Je pense que tout dépendra de la composition du conseil. Si nous avons les bonnes personnes, je pense qu'elles pourront le guider. Comme je l'ai dit, ce n'est que la première étape d'une longue série. Nous devons faire en sorte de bien établir le conseil, puis aller de l'avant avec le secrétariat à l'emploi proposé et les programmes qui seront mis en œuvre et recommandés par le conseil.

M. Carr : Je reviendrai à ma déclaration préliminaire lorsque nous avons parlé de la gestion du changement. C'est bien ce dont il est question ici, et la première étape de la gestion du changement est d'avoir un plan et de le mettre en place avec les bonnes personnes — comme mon collègue le disait.

Je pense que ce projet de loi remplit son objectif. Il met en place le cadre nécessaire à la gestion du changement, afin d'éviter une transition inégale et anarchique.

Le sénateur Cardozo : J'aimerais tout d'abord faire un commentaire. Je ne suis pas un membre régulier du comité. Je suis venu en raison des excellentes brochettes de témoins que nous avons aujourd'hui.

En ce qui concerne la discussion que vous avez en ce moment, et qui a eu lieu dans le groupe précédent, sur la question de savoir qui devrait faire partie du groupe consultatif, il est pratiquement impossible d'y faire siéger toutes les personnes qui estiment qu'elles devraient y être. Dans une vie antérieure, j'ai travaillé avec une organisation appelée l'Alliance des conseils sectoriels. Nous avions 30 conseils sectoriels issus de différents secteurs. Nous parlions de perfectionnement des compétences et il y en avait encore beaucoup qui étaient laissés de côté. Par conséquent, je suggère au comité de réfléchir à une observation sur la manière dont le gouvernement pourrait former une sorte de groupe de référence informel, qui inclurait les différents autres secteurs, ou trouver d'autres moyens de travailler en réseau.

For my question — and I'll start with President Bruske — I want to go to the core of the bill, and that is the sustainable jobs plan. The minister has asked to put together a plan with the advice of people. However, as you know, there is opposition to this bill. To some extent, I think it's people who feel the bill is pushing people to transition out of jobs rather than facilitating them when their jobs end.

What is your sense of how workers across the country — and this bill is, in a sense, most relevant in Alberta and Saskatchewan where there is perhaps the most opposition.

Madam president, I would like to ask your thoughts about whether there is opposition and how you respond to it.

Ms. Bruske: Thank you for that question, senator.

The reality is that when I speak with workers in Ontario and Saskatchewan — and quite frankly all across Canada — what they are most worried about is whether they will have a job next year. Will their particular community have to transition — their particular one-industry town or one main industry within their community? They ask things like, “When that particular energy plant is going to be coming off-line in a couple of years, what kind of job is left for me in Estevan, Saskatchewan?”

We need to be able to have answers for those workers. They know they have to transition. Workers living in Fort McMurray having to race out of town yet again just a few weeks ago because of wildfires know they have to transition. They know this. They tell me this. What they're worried about is what job they are going to, and whether that job will be able to sustain their family and allow them to stay in their community. This particular opportunity to have a sustainable jobs plan is critically important so we can show workers that there is a pathway forward and they need to come on board. They want to come on board, quite frankly, in order to be able to have a secure future and have faith in that future.

Senator Cardozo: Is there more opposition coming from the political level than from workers?

Ms. Bruske: Workers want a plan. They don't care so much about what goes into making the plan. They want to see a plan brought to them, so they know they have a future.

They're not saying they don't want to have a plan. They're not saying they won't vote for the sustainable jobs act. They're saying, “Give me the plan. Please show me the way, and show me I'm part of that plan.”

J'en viens à ma question, et je m'adresserai d'abord à Mme Bruske. Je veux aller au cœur du projet de loi, à savoir le plan pour l'emploi durable. Le ministre a demandé à ce que l'on élabore un plan avec l'avis des personnes concernées. Cependant, comme vous le savez, ce projet de loi suscite de l'opposition. Dans une certaine mesure, je pense qu'il s'agit de personnes qui estiment que le projet de loi pousse les gens à quitter leur emploi au lieu de les aider lorsque leur emploi disparaît.

Quel est votre sentiment sur la façon dont les travailleurs à travers le pays — ce projet de loi est, dans un sens, plus pertinent en Alberta et en Saskatchewan où il y a peut-être le plus d'opposition.

Madame la présidente, j'aimerais savoir si vous pensez qu'il y a de l'opposition et comment vous y réagissez.

Mme Bruske : Merci pour cette question, sénateur.

En réalité, lorsque je m'entretiens avec des travailleurs de l'Ontario et de la Saskatchewan, et franchement de tout le Canada, ce qui les préoccupe le plus, c'est de savoir s'ils auront un emploi l'année prochaine. Est-ce que leur localité devra faire la transition, leur ville mono-industrielle ou une industrie principale au sein de leur localité? Ils posent des questions comme : « Lorsque cette centrale électrique sera mise hors service dans quelques années, quel genre d'emploi restera-t-il pour moi à Estevan, en Saskatchewan? »

Nous devons être en mesure d'offrir des réponses à ces travailleurs. Ils savent qu'ils doivent faire la transition. Les travailleurs qui vivent à Fort McMurray et qui ont dû quitter la ville à toute vitesse il y a quelques semaines à cause des incendies de forêt savent qu'ils doivent faire la transition. Ils le savent. Ils me le disent. Ce qui les préoccupe, c'est de savoir quel emploi ils vont occuper et si cet emploi pourra faire vivre leur famille et leur permettre de rester dans leur localité. Cette possibilité particulière d'avoir un plan pour des emplois durables est d'une importance cruciale pour que nous puissions montrer aux travailleurs qu'il y a une voie d'avenir et qu'ils doivent se rallier. Ils veulent se rallier, à vrai dire, pour être en mesure d'avoir un avenir sûr et d'avoir foi en cet avenir.

Le sénateur Cardozo : L'opposition vient-elle davantage du niveau politique que des travailleurs?

Mme Bruske : Les travailleurs veulent un plan. Ils ne se soucient pas tellement de la façon dont ce plan est élaboré. Ils veulent qu'un plan leur soit présenté, pour qu'ils sachent qu'ils ont un avenir.

Ils ne disent pas qu'ils ne veulent pas de plan. Ils ne disent pas qu'ils ne voteront pas pour la loi sur les emplois durables. Ils disent : « Donnez-moi le plan. Montrez-moi le chemin et montrez-moi que je fais partie de ce plan. »

Senator Cardozo: Thank you.

Senator Petitclerc: I will ask my question to you, Mr. Schumann, but I'm happy to get answers from the other witnesses.

I'm trying to get a picture. The bill calls for a five-year action plan. I'm trying to get a picture of training and retraining. I want to understand how it works and who does it.

If you have two completely separate sectors, and you know from the trends that people will need retraining, who does it? How do we transfer that to a completely new sector, and how long does it take? I want it to be from the perspective of the five-year plan. Is five years enough?

Mr. Schumann: I'll say right now that union training centres have a joint board made up of the union and their employers. Even without this bill, we are already looking at just transition and green jobs. We have been for a while because we sit with our employers and talk about where the work is going to be and what the future work is. We've already been doing it, so we support this because we think everyone needs to be doing it. We've already been transitioning that way. That's why we have a workforce in wind, solar and everything. We're trying our best already.

That is the first step.

About retraining, training is done — like I said — by our training centres. We have centres in every province, depending on the union. They may have more in one province. Some universities and colleges also do training, depending on the jurisdiction you're in.

There is also the for-profit training. For-profit is a dangerous world of training because they do not care about training. They care about dollars. They don't care if the person gets a job. We do. We have a placement rate of about 95% of those who come to our schools. They will have a job. The 5% who do not is because they don't like it, and they move on. When you come to our union training centre, you will have a job if you want one. We will find a place for you, be it union or non-union. Where do the non-union get their trained folks from? They poach from us, as was mentioned earlier. People poach everywhere.

Le sénateur Cardozo : Je vous remercie.

La sénatrice Petitclerc : Je vais vous poser ma question, monsieur Schumann, mais je serai heureuse d'obtenir des réponses des autres témoins.

J'essaie de me faire une idée. Le projet de loi prévoit un plan d'action quinquennal. J'essaie de me faire une idée de la formation et du recyclage. Je veux comprendre comment cela fonctionne et qui s'en charge.

Si vous avez deux secteurs complètement distincts et que vous savez, d'après les tendances, que les gens auront besoin de se recycler, qui s'en charge? Comment transférer ces connaissances à un secteur complètement nouveau, et combien de temps cela prend-il? Je veux que cela se fasse dans la perspective du plan quinquennal. Est-ce que cinq ans suffisent?

M. Schumann : Je précise tout de suite que les centres de formation du milieu syndical ont un conseil paritaire composé du syndicat et de leurs employeurs. Même sans ce projet de loi, nous nous penchons déjà sur la transition et les emplois verts. Nous avons amorcé cette démarche depuis un certain temps parce que nous nous asseyons avec nos employeurs et discutons de l'endroit où le travail sera effectué et en quoi consistera le travail futur. C'est ce que nous faisons déjà, et nous souscrivons à ce plan parce que nous pensons que tout le monde doit le faire. Nous avons déjà opéré une transition dans ce sens. C'est pourquoi nous avons une main-d'œuvre dans l'éolien, le solaire et tout le reste. Nous faisons déjà de notre mieux.

C'est la première étape.

En ce qui concerne le recyclage, la formation est assurée, comme je l'ai dit, par nos centres de formation. Nous avons des centres dans chaque province, en fonction du syndicat. Ils peuvent être plus nombreux dans une province. Certaines universités et certains collèges proposent eux aussi des formations, en fonction du territoire dans lequel vous vous trouvez.

Il existe également des formations à but lucratif. C'est un monde dangereux parce qu'on ne se soucie pas de la formation. Ce qui les intéresse, c'est l'argent. Ils ne se soucient pas de savoir si la personne obtiendra un emploi, contrairement à nous. Nous avons un taux de placement d'environ 95 % pour ceux qui viennent dans nos écoles. Ils trouveront un emploi. Les 5 % qui n'en ont pas, c'est parce que cela ne leur plaît pas et qu'ils passent à autre chose. Lorsque vous venez dans notre centre de formation du milieu syndical, vous aurez un emploi si vous en voulez un. Nous vous trouverons une place, que vous soyez syndiqué ou non. Où les milieux de travail non syndiqués trouvent-ils leur personnel formé? Ils font du maraudage dans nos milieux, comme nous l'avons dit. Les gens font du maraudage partout.

So, we can train. Do we have the capacity? We need more space to train. If we get more funding to build the training centres and expand, we'll train more people.

Senator Petitclerc: You're telling me about what you're doing now. Clearly, you're doing something good. What will this bill add to what you're already doing?

Mr. Schumann: With representation on the council, we'll be able to advise the government about where they need to put money. It needs to be in not-for-profit training centres. This is what they need to look at. This is what worked in the past. This system won't work. We will be able to advise the government how to properly spend money because there is going to be a lot of money for training and, unfortunately, I see a lot of it being wasted. If we're able to give proper advice, at least the money will be going to the proper places and people will actually get retrained or trained.

Mr. Carr: I just wanted to jump in and say that we're already doing that workforce development work for transitioning people into second careers. I think the average age of an apprentice these days is about 27 or 28 — sometimes 29. These are workers who are already post-secondary educated and are having trouble finding work. They are moving into the skilled trades as that solution to finding that lifelong career.

We're already part of that retraining solution. It's just about how we adapt and have that tripartite social dialogue with business to know where these projects are coming down the pipeline, to use an aphorism. What we need is the intensive workforce planning and having that tripartite dialogue with, first of all, the government on civil infrastructure so that we know when the bridges, roads and hospitals are going to be built under capital planning, and then with businesses to know when they're going to make major investment and when they are going to need those workforces. It allows us to take those intakes and make sure those trainees are available.

[Translation]

Senator Cormier: My question is for all the witnesses.

Since you agree with the content of the bill, I take it that you agree with the guiding principles in the preamble. They specifically require that workers' cultural values be taken into account, and state that a sustainable jobs plan should encourage job creation for under-represented groups — who are named in

Nous pouvons donc former. En avons-nous la capacité? Nous avons besoin de plus d'espace pour former. Si nous obtenons davantage de fonds pour construire les centres de formation et les agrandir, nous formerons davantage de travailleurs.

La sénatrice Petitclerc : Vous me parlez de ce que vous faites déjà. Manifestement, vous faites quelque chose de bien. Qu'est-ce que ce projet de loi ajoutera à ce que vous faites déjà?

M. Schumann : Grâce à notre représentation au sein du Conseil, nous pourrions conseiller le gouvernement sur les domaines dans lesquels il doit investir. L'argent doit être investi dans des centres de formation à but non lucratif. C'est ce qu'il faut envisager. C'est ce qui a déjà fonctionné. Ce système ne fonctionnera pas. Nous serons en mesure de conseiller le gouvernement sur la manière de bien dépenser l'argent, car il y aura beaucoup d'argent pour la formation et, malheureusement, je constate qu'une grande partie est gaspillée. Si nous sommes en mesure de fournir de bons conseils, au moins l'argent ira aux bons endroits et les gens seront réellement recyclés ou formés.

M. Carr : Je tenais à intervenir pour dire que nous faisons déjà ce travail de perfectionnement de la main-d'œuvre pour la transition vers une seconde carrière. Je pense que l'âge moyen d'un apprenti est aujourd'hui d'environ 27 ou 28 ans, parfois 29. Ce sont des travailleurs qui ont déjà fait des études postsecondaires et qui ont du mal à trouver du travail. Ils se tournent vers les métiers spécialisés comme solutions pour trouver la carrière de leur vie.

Nous faisons déjà partie de cette solution de recyclage. Il s'agit simplement de nous adapter et d'avoir un dialogue social tripartite avec le milieu des affaires pour savoir dans quels domaines ces projets s'en viennent dans le pipeline, pour utiliser un aphorisme. Nous avons besoin d'une planification intensive de la main-d'œuvre et d'un dialogue tripartite avec, tout d'abord, le gouvernement sur les infrastructures civiles afin que nous sachions quand les ponts, les routes et les hôpitaux seront construits dans le cadre de la planification des immobilisations, puis avec les entreprises pour savoir quand elles feront des investissements majeurs et auront besoin de cette main-d'œuvre. Cela nous permettra d'accepter ces inscriptions et de nous assurer que ces apprentis sont disponibles.

[Français]

Le sénateur Cormier : Ma question s'adresse à l'ensemble des témoins.

Puisque vous êtes d'accord avec le contenu du projet de loi, j'en déduis que vous êtes d'accord avec les principes directeurs du préambule, qui exigent notamment de prendre en compte les valeurs culturelles des travailleurs et qui indiquent que le plan en matière d'emplois durables doit mettre l'accent sur la création

the bill — be they women, persons with disabilities, Indigenous peoples, Black individuals or members of the 2SLGBTQI+ community.

If the bill passes, how will your organizations ensure that employers take the necessary steps to account for the specific needs of workers from those under-represented groups? I'm thinking specifically about 2SLGBTQI+ communities. What are your unions doing to make sure employers account for those realities, those values and the way they operate?

[English]

Mr. Carr: I'll start off by saying that we're already doing all of that work. Two major components that really drive our success in this regard is the Union Training and Innovation Program, which specifically targets funding towards these groups, and we meet those targets when we get that funding assigned to us. We've had some great success in Indigenous and racialized communities, and other equity-seeking groups have found great success in obtaining apprenticeships in the building trades. There has been specific funding from the government that has been very helpful in that regard.

The second component of that is also our recruitment approach. There is a job for everyone, wherever you come from, in the building trades. That's part of our larger international commitment to making sure that every worker is represented in the building trades.

There's that component, then there are also community benefit agreements. Community benefit agreements, which are tied directly to government policies and government procurement, guarantees apprenticeship slots for equity-seeking groups, women and Indigenous peoples. Those community benefit agreements are incredibly important in ensuring that those training slots are paid for. The apprentices need to accumulate hours, and the best way to do that is on projects where there are community benefit agreements in place where those equity-seeking groups can see themselves building their own community in their own hometown.

Senator Cormier: How do you monitor the success and the impact?

Mr. Carr: I'll turn it over to Mr. Schumann to answer that.

Mr. Schumann: There are a couple of things. First, let's be very clear — there's a big difference here between the unionized sector in construction and non-unionized. We support community benefit agreements, and we believe that anyone should be able to work.

d'emplois au sein des groupes sous-représentés — ils sont nommés dans le projet de loi —, que ce soit les femmes, les personnes vivant avec un handicap, les peuples autochtones, les personnes noires et les membres de la communauté 2ELGBTQI+.

Si le projet de loi est adopté, comment vos organisations vont-elles s'assurer que les employeurs prennent les mesures nécessaires pour tenir compte des besoins spécifiques des travailleurs issus de ces groupes sous-représentés? Je songe notamment aux communautés 2ELGBTQI+ : que font vos syndicats pour s'assurer que les employeurs tiennent compte de ces réalités, de leurs valeurs et de leur mode de fonctionnement?

[Traduction]

M. Carr : Je dirai d'abord que nous faisons déjà tout ce travail. Les deux principaux éléments à l'origine de notre succès à cet égard sont le Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical, qui affecte explicitement le financement à ces groupes, et nous réalisons ces objectifs lorsque ces fonds sont attribués. Nous avons obtenu d'excellents résultats dans les communautés autochtones et racisées, et d'autres groupes en quête d'équité ont réussi à obtenir des stages dans les métiers de la construction. Un financement du gouvernement destiné à ces programmes a été très utile à cet égard.

Le deuxième élément est également notre approche en matière de recrutement. Dans les métiers de la construction, il y a un emploi pour chacun, peu importe d'où vous venez. Cela fait partie de notre engagement international plus large de veiller à ce que chaque travailleur soit représenté dans les métiers de la construction.

Il y a cette composante, mais il y a aussi les ententes sur les retombées locales. Ces ententes directement liées aux politiques et aux marchés de l'État garantissent des places de stages aux groupes en quête d'équité, aux femmes et aux Autochtones. Ces ententes sur les retombées locales sont extrêmement importantes pour garantir que ces places de formation sont financées. Les apprentis doivent accumuler des heures, et la meilleure façon de le faire est de travailler sur des projets assortis d'ententes sur les retombées locales, où ces groupes en quête d'équité peuvent se voir en train de construire leur propre collectivité dans leur propre ville.

Le sénateur Cormier : Comment contrôlez-vous le succès et l'impact?

M. Carr : Je vais laisser M. Schumann répondre à cette question.

M. Schumann : Il y a plusieurs éléments. Tout d'abord, soyons très clairs, il y a une grande différence entre le secteur syndiqué de la construction et le secteur non syndiqué. Nous sommes favorables aux ententes sur les retombées locales et nous pensons que tout le monde devrait pouvoir travailler.

We also work on project labour agreements, which are very similar to community benefit agreements, where we work with employers to ensure disenfranchised communities are getting employment, get more women and Indigenous people into the trades and work with them on that. You will not see that on the non-unionized side. There is a big difference there. We're very supportive of this.

How it works with results on some projects, especially if there is a community benefit agreement, the employer must show results, and they can show you the numbers. Some good actors are very proud of the numbers — they'll show who they've hired. Again, that's with the unionized contractors we work with. For non-unionized, you will not see the same results being shown. They don't care about the numbers.

We can do a better job of working with our partners to show the numbers. I think there should be more incentive by the government to push people who get money from the government to show those numbers and what is being done. Work still needs to be done, but to be very clear, there are two distinct worlds here — unionized versus non-unionized — and if you want the results, you will need a community benefit agreement.

Senator Cormier: Thank you. Ms. Bruske?

Ms. Bruske: I would argue that this is an area that unions in particular are very strong on, just to augment what you heard from the last two speakers. Many unions specifically bargain collective agreement language to foster equity and inclusion and to foster fair advancement opportunities for all workers, regardless of background, whether they're racialized women, Indigenous peoples or newcomers, whatever the case may be. Unions have a long legacy of doing that work with employers and bargaining good collective agreement language. You've heard —

The Chair: I'm sure you will get a turn to further elaborate on that question.

Senator Moodie: I just wanted to pursue a little further Senator Cormier's thoughts on equity-seeking groups, but I want to focus in on disabled individuals. Retraining is often an issue in terms of individuals acquiring the needed skills to transition, and it may be even more so for disabled individuals.

Given that the preamble in Bill C-50 specifically notes the commitment to the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, in your endeavours to retrain and to shift people on this continuum of skills, how do you ensure that

Nous travaillons également sur des conventions collectives applicables à des projets qui ressemblent beaucoup aux ententes sur les retombées locales, dans le cadre desquels nous collaborons avec les employeurs pour veiller à ce que les communautés marginalisées aient accès à l'emploi, à ce que davantage de femmes et d'Autochtones accèdent à des métiers et les exercent dans ces projets. Vous ne verrez pas cela du côté non syndiqué. C'est là une grande différence. Nous sommes très favorables à ces ententes.

En ce qui concerne les résultats de certains projets, surtout s'il existe une entente sur les retombées locales, l'employeur doit faire la preuve de résultats, et il peut vous montrer les chiffres. Certains bons acteurs sont très fiers de leurs chiffres, ils montreront qui ils ont embauché. Encore une fois, il s'agit d'entrepreneurs dont la main-d'œuvre est syndiquée. En l'absence d'une main-d'œuvre syndiquée, vous ne verrez pas les mêmes résultats. Ces entrepreneurs ne s'intéressent pas aux chiffres.

Nous pouvons améliorer la collaboration avec nos partenaires pour montrer les chiffres. Je pense que le gouvernement devrait inciter davantage les bénéficiaires de fonds publics à montrer ces chiffres et les résultats. Il reste du travail à faire, mais pour être clair, il y a deux mondes distincts ici, syndiqué et non syndiqué, et si vous voulez des résultats, vous devez avoir une entente sur les retombées locales.

Le sénateur Cormier : Je vous remercie, madame Bruske.

Mme Bruske : Je dirais que c'est un domaine dans lequel les syndicats en particulier sont très forts, pour compléter ce que les deux intervenants précédents vous ont dit. De nombreux syndicats négocient explicitement des dispositions dans les conventions collectives afin de favoriser l'équité et l'inclusion et d'offrir des possibilités d'avancement équitables à tous les travailleurs, quelle que soit leur origine, qu'il s'agisse de femmes racisées, d'Autochtones ou de nouveaux arrivants, peu importe. Les syndicats ont une longue tradition de collaboration avec les employeurs et de négociation de bonnes conventions collectives. Vous avez entendu...

La présidente : Je suis sûr que vous aurez l'occasion d'en dire plus sur ce sujet.

La sénatrice Moodie : Je voulais simplement approfondir les réflexions du sénateur Cormier sur les groupes en quête d'équité, mais je tiens à me concentrer sur les personnes handicapées. Le recyclage pose souvent un problème pour ces personnes lorsqu'il s'agit d'acquérir les compétences nécessaires à la transition, et c'est peut-être encore plus vrai pour les personnes handicapées.

Comme le préambule du projet de loi C-50 fait explicitement référence à l'engagement découlant de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations unies, dans vos efforts pour recycler et faire progresser ces personnes sur

commitment to “nothing about us, without us” is implemented in the context of this bill? How do you make sure their voice is heard and you meet their needs?

Mr. Carr: It’s an incredible challenge to deal with the disability community. The unionized construction trades are no stranger to disability, to be clear. It is an incredible challenge we have to deal with every day with our own members who are injured or hurt on the job. Making sure those members can still find a place within the industry and within the sector is incredibly important to us, making sure that they find a place in our industry, whether those disabled workers are injured on the job or simply come to their disability differently.

I think it’s really important, as Ms. Bruske was saying, that we codify programs and write them into collective agreements. Whenever we go for a project benefit agreement, it’s important that we find a place for disabled individuals, no matter what their disability is, and incorporate them. I know in certain trades and occupations we can accommodate a significant number of disabled individuals depending on their work profiles. The fact that more of our injured workers are still remaining within the construction industry after an injury on the job is a testament to the work that we’ve put into doing this.

Senator Moodie: Mr. Schumann?

Mr. Schumann: I cannot really speak on that because, unfortunately, we’re heavy equipment, and the equipment we work with is not the most accessible for those who have some challenges, such as a tower crane, for example, or heavy equipment that’s 20 feet off the ground.

But I will say this — we had a training director for many years who suffered a near-death work accident on an elevator. He was disabled, but he became our training director.

Senator Moodie: Thank you. Ms. Bruske?

Ms. Bruske: I think there are two things that we need to look at — workers getting injured on the job and living with a disability thereafter, and those who already live with a disability who have not been able to participate in the labour market, which is a huge swath of the disabled population that we need to find pathways for. That’s where we need to have outside-of-the-box thinking and targeted initiatives.

I can tell you, coming from a private sector union that has worked with many employers on these kinds of things, union training centres have a huge role to play here. You need, again, a

ce continuum de compétences, comment le principe selon lequel « rien de ce qui nous concerne ne peut se faire sans nous » sera-t-il appliqué dans le contexte du projet de loi? Comment vous assurez-vous que leur voix est entendue et que vous répondez à leurs besoins?

M. Carr : C’est un défi incroyable que de traiter avec la communauté des personnes handicapées. Il est évident que les métiers syndiqués de la construction ne sont pas étrangers au handicap. C’est un défi incroyable que nous devons relever tous les jours avec nos propres membres qui se blessent au travail. Il est extrêmement important pour nous de veiller à ce que ces membres puissent trouver leur place dans notre industrie, qu’il s’agisse de travailleurs handicapés qui se sont blessés sur leur lieu de travail ou dont le handicap a une origine différente.

Comme Mme Bruske le disait, je pense qu’il est vraiment important que nous codifiions les programmes et que nous les inscrivions dans des conventions collectives. Chaque fois que nous concluons une entente sur les retombées d’un projet, il est important que nous trouvions une place pour les personnes handicapées, quel que soit leur handicap, et que nous les intégrions. Je sais que dans certains métiers et certaines professions, nous pouvons accueillir un nombre important de personnes handicapées en fonction de leur profil de travail. Le fait qu’un plus grand nombre de nos travailleurs blessés restent dans l’industrie de la construction après un accident du travail témoigne des efforts que nous avons déployés.

La sénatrice Moodie : Monsieur Schumann?

M. Schumann : Je ne peux pas vraiment en parler parce que, malheureusement, nous travaillons avec de l’équipement lourd, et l’équipement avec lequel nous travaillons n’est pas le plus accessible pour les personnes qui ont des problèmes de mobilité, comme une grue à tour ou de l’équipement lourd qui se trouve à 20 pieds du sol.

Par contre, je dirai ceci : pendant de nombreuses années, nous avons eu un directeur de la formation qui a frôlé la mort lors d’un accident de travail dans un ascenseur. Il était handicapé, mais il est devenu notre directeur de la formation.

La sénatrice Moodie : Je vous remercie. Madame Bruske?

Mme Bruske : Je pense que nous devons considérer deux groupes : les travailleurs qui se blessent au travail et qui vivent avec un handicap par la suite, et les personnes qui vivent déjà avec un handicap et qui n’ont pas été en mesure de participer au marché du travail, ce qui représente une grande partie de la population handicapée pour laquelle nous devons trouver des voies d’accès. C’est là qu’il nous faut innover et mettre en œuvre des initiatives ciblées.

Comme représentante d’un syndicat du secteur privé qui a travaillé avec de nombreux employeurs sur des dossiers de ce genre, je peux vous dire que les centres de formation du milieu

tripartite opportunity with government, employers and unions at the table to identify jobs, training needs and opportunities for individuals and then to find a pathway to employment. Those success stories exist. They need to be quadrupled, continuously added onto and replicated all across the country.

Senator Yussuff: It's kind of funny I'm in this position talking to three of you here today, so welcome, brothers and sister. Let me start with the most important part, which we haven't addressed yet.

We know the council is not as large as some would like it to be, but a significant part of this work is consulting across the country. It's just not one sector — it is a variety of sectors. The steel sector is going to go through transition. The auto, electricity and agricultural sectors are all going through transition. I can go through a list of all of those sectors. Given that everybody is not going to have a seat, how do we have a robust consultation with Canadians across the country to ensure the plan that will be put forward for five years is actually relevant to the diversity of the workforce and the country? Maybe each of you may want to take a stab at that.

Mr. Carr: I think the composition and the appointment process of those representatives is really important. To your point about solidarity, being a brother and sister in this process is really important. I think that representation matters, and I think that if we have proper worker representation on that, we'll have a very good dialogue among the trade unions about how we can reach out to those unions that don't have a formal seat at the table.

When it comes to other aspects of consulting with Canadians, I think it's really incumbent upon selecting the right people for the council. I think it is selecting the right people for the council who have an open mind and have the contacts, networks and the open ear to be able to listen to those diverse voices, especially in the private sector and in civil society. That's the best way — making the right appointments is the really key point.

Mr. Schumann: Workers listen to workers whether they are union or non-union workers. If you look at many of the benefits that non-union have received, it's because of what the unions have done. They talk to each other. They hear about jobs, and they talk. If there is a proper voice of labour and workers on the council who are able to advise and reach out through their unions and other work sectors, I think people will listen and they will buy in.

syndical ont un rôle énorme à jouer à cet égard. Je le répète, il faut créer l'occasion d'avoir une discussion tripartite avec le gouvernement, les employeurs et les syndicats autour de la table pour répertorier les emplois, les besoins en formation et les possibilités pour ces personnes, puis trouver une voie d'accès à l'emploi. Il y a des exemples de réussite. Ils doivent être quadruplés, continuellement ajoutés et reproduits dans tout le pays.

Le sénateur Yussuff : Il est assez amusant de me voir dans cette position, de parler à trois d'entre vous aujourd'hui, alors soyez les bienvenus, mes frères et sœurs. Permettez-moi de commencer par la partie la plus importante dont il n'a pas encore été question.

Nous savons que le Conseil n'est pas aussi grand que certains le souhaiteraient, mais une part importante de notre travail consiste à consulter l'ensemble du pays. Pas seulement un seul secteur, mais une variété de secteurs. Le secteur de l'acier va connaître une transition. Les secteurs de l'automobile, de l'électricité et de l'agriculture sont tous en transition. Je pourrais défiler une liste de tous ces secteurs. Comme ce n'est pas tout le monde qui aura un siège, comment pouvons-nous mener une consultation solide avec les Canadiens dans tout le pays pour garantir que le plan quinquennal qui sera proposé soit réellement adapté à la diversité de la main-d'œuvre et du pays? Chacun d'entre vous pourrait peut-être tenter de répondre à cette question.

M. Carr : Je pense que la composition et le processus de nomination de ces représentants sont vraiment importants. En ce qui concerne la solidarité, le fait d'être un frère et une sœur dans ce processus est très important. Je pense que la représentation est importante et que si nous avons une bonne représentation des travailleurs, nous aurons un très bon dialogue entre les syndicats sur la façon dont nous pouvons joindre les syndicats qui n'ont pas de siège officiel à la table.

En ce qui concerne les autres aspects de la consultation des Canadiens, je pense qu'il faut vraiment choisir les bons représentants au Conseil. Je pense qu'il s'agit de choisir les bonnes personnes qui siégeront au Conseil avec un esprit ouvert et qui ont les contacts, les réseaux et l'écoute pour entendre ces différentes voix, surtout dans le secteur privé et dans la société civile. C'est la meilleure façon; il est vraiment essentiel de faire les bonnes nominations.

M. Schumann : Les travailleurs écoutent les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non. Si vous regardez les nombreux avantages dont les non-syndiqués bénéficient, c'est grâce au travail des syndicats. Ils se parlent entre eux. Ils entendent parler d'emplois et ils jament. Si les syndicats et les travailleurs sont bien représentés au sein du Conseil, s'ils sont en mesure de donner leur avis et de communiquer par l'entremise de leurs syndicats et d'autres secteurs d'activité, je pense que les gens écouteront et adhéreront au projet.

Ms. Bruske: The council would have the mandate to reach out to stakeholders across the country from all different sectors. The appointment process is important to ensure that all council members would understand that and would go beyond their memberships — whether it is industry or unions — to ensure that we are getting the full breadth of the challenge that is ahead of us and the different types of sectors and workforce that we're going to need to transition.

Senator Yussuff: My second question: 2050 and 2030 are two important targets in meeting our obligation in reducing our greenhouse gas emissions in this country. Recognizing the broad spectrum of sectors that have to do their part to do so, and workers are going to be impacted by that and communities are going to be impacted by that. How do we continue the dialogue? Like it or not, we're part of the planet, and we have to do our part to ensure we're going to live in a hospitable world going forward.

How do we continue this education in the political work to ensure that people understand that climate change is real? How do we connect workers to that effort that is going to be required for us to change what we're doing so we can actually live in a better world going forward and meeting our targets for 2030 and 2050?

Ms. Bruske: Workers listen and trust workers. Workers need to be able to hear from other workers about their personal experiences. If you are living up in Fort McMurray, you lost your house in 2016 and you have had to leave town again just recently, those workers understand the reality of what is at stake when we are dealing with climate change. Those are oil and gas workers, whom we might think are the most ardent climate deniers. They are not. They understand what is happening. Other workers need to hear those stories and experiences. The council needs to get that information out.

It is our collective responsibility to ensure that information and knowledge get out and that people really understand what is at stake for themselves, their children and their grandchildren, and their communities. Every single year we all collectively see it: more floods, more forest fires and more dire conditions. This can no longer be ignored.

The Chair: Thank you.

Senator Dasko: Thanks to everybody for being here. You are all representatives of organized labour, and you have argued strongly here for worker representation on the council, and I think that it seems to be part of the plan that you would have a strong voice.

Mme Bruske : Le Conseil aurait pour mandat de joindre les parties prenantes de tous les secteurs à travers le pays. Le processus de nomination est important pour garantir que tous les membres du Conseil le comprennent et ne se limitent pas à leur appartenance, qu'il s'agisse de l'industrie ou des syndicats, pour garantir que nous saisissons toute l'ampleur du défi qui nous attend et les différentes catégories de secteurs et de main-d'œuvre dont nous aurons besoin pour la transition.

Le sénateur Yussuff : Voici ma deuxième question : 2050 et 2030 sont des cibles importantes pour remplir notre obligation de réduire nos émissions nationales de gaz à effet de serre. Étant donné le vaste éventail des secteurs qui doivent apporter leur contribution pour y parvenir, et les travailleurs et les communautés qui en subiront les conséquences, comment pourrions-nous poursuivre le dialogue? Que nous le voulions ou non, nous faisons partie de la planète et nous devons faire notre part pour nous assurer que nous vivrons dans un monde hospitalier.

Comment poursuivre cette éducation dans le travail politique pour garantir que les gens comprennent la réalité des changements climatiques? Comment associer les travailleurs à l'effort qui sera nécessaire pour faire les choses différemment afin de vivre dans un monde meilleur et d'atteindre nos cibles pour 2030 et 2050?

Mme Bruske : Les travailleurs écoutent et font confiance aux travailleurs. Les travailleurs doivent pouvoir entendre d'autres travailleurs parler de leur vécu. Si vous vivez à Fort McMurray, que vous avez perdu votre maison en 2016 et que vous avez dû évacuer la ville encore récemment, ces travailleurs comprennent la réalité de ce qui est en jeu lorsque nous composons avec les changements climatiques. Il s'agit de travailleurs du secteur pétrolier et gazier, dont on pourrait penser qu'ils sont les plus ardents négationnistes du climat. Ce n'est pas le cas. Ils comprennent ce qui se passe. Les autres travailleurs doivent entendre ces histoires et ce vécu. Le Conseil doit diffuser cette information.

Il nous incombe collectivement de veiller à ce que l'information et les connaissances soient diffusées et que les gens comprennent vraiment ce qui est en jeu pour eux-mêmes, leurs enfants et leurs petits-enfants, ainsi que pour leur communauté. Chaque année, nous le constatons collectivement : davantage d'inondations, d'incendies de forêt et de conditions de plus en plus désastreuses. Nous ne pouvons plus fermer les yeux.

La présidente : Je vous remercie.

La sénatrice Dasko : Merci à tous d'être ici. Vous êtes tous des représentants de syndicats et vous avez plaidé avec force pour une représentation des travailleurs au sein du Conseil, et je pense que cela semble faire partie du plan pour que vous ayez une voix forte.

The sustainable jobs of the future may or may not be unionized. That remains to be seen. We have some images or visions of the future, but the jobs of the future will be very mixed. What are your expectations with regard to the unionized jobs of the future? What are you looking for, for example, in the job plan that's coming out of this? What are your expectations of the federal government in setting up this with respect to the unionized sector? Beyond the voice that you have on the council, what are you looking for in terms of job outcomes? Does that make any sense?

Mr. Schumann: It does. We are working with employers on what the future jobs are. In Alberta, before the premier made some changes to green energy, we had tower crane operators working on wind towers. They were making as much — if not more — than anyone in the oil and gas sector, because that's where the opportunities were. All we ask is that the government listen to the advice of those who actually work in the sectors and then allow the sectors to come in and where there are opportunities, it will guide itself.

There are many opportunities. Part of the challenge we face is that you have the federal government versus the provinces, and some of the provinces don't want to buy in. So, that's where labour is going to try to step up and put pressure on them as well. There are many opportunities out there for both union and non-union.

I want to ensure that the workforce is trained and has those opportunities to work on these jobs. Right now, if you look at some of the green technology, people are bringing in foreign workers. If you look at the U.S.A. on offshore wind, most of that is being done by foreign workers. I want to ensure that most of the jobs are done by Canadians who have the skills to do it. That's what I want to see to ensure that we give opportunities to Canadians to have those jobs and to have a made-in-Canada solution.

Senator Dasko: Any other responses?

Mr. Carr: My only expectation from the government is that they ensure well-paying jobs. If you look at the prevailing wage legislation that is proceeding through this chamber, that is a good example of the investment of tax credits. Union or non-union, our expectation is that if you are benefiting from taxpayer subsidy or investment, you pay a good wage. All we're saying for workers is that we want these new jobs to be well-paid jobs. They have to pay well enough so that people can see the future in the clean economy, and our expectation is that high-quality employment and high-quality jobs are there and available.

Les emplois durables de l'avenir peuvent être syndiqués ou non. Cela reste à voir. Nous avons quelques images ou visions de l'avenir, mais les emplois futurs seront très hétérogènes. Par exemple, qu'attendez-vous du plan pour l'emploi qui en résultera? Qu'attendez-vous du gouvernement fédéral dans la mise en place de ce plan en ce qui concerne le secteur syndiqué? Au-delà de la voix que vous aurez au sein du Conseil, qu'attendez-vous en fait de résultats en matière d'emploi? Voyez-vous où je veux en venir?

M. Schumann : Oui. Nous travaillons avec les employeurs sur les emplois de demain. En Alberta, avant que la première ministre n'apporte quelques changements aux énergies vertes, nous avions des grutiers qui travaillaient sur les mâts d'éoliennes. Ils gagnaient autant, sinon plus, que n'importe qui dans le secteur du pétrole et du gaz, car c'est là que se trouvaient les possibilités d'emploi. Tout ce que nous demandons au gouvernement, c'est d'écouter les avis de ceux qui travaillent réellement dans ces secteurs, puis de permettre à ces secteurs de faire leur place et là où des possibilités existent, les conditions se mettront en place d'elles-mêmes.

Les possibilités sont nombreuses. Le défi auquel nous sommes confrontés réside en partie dans le fait que le gouvernement fédéral s'oppose aux provinces et que certaines d'entre elles ne veulent pas adhérer. C'est donc là que les syndicats vont essayer d'intervenir et de faire pression sur elles. Les possibilités sont nombreuses, tant pour les syndiqués que pour les non-syndiqués.

Je tiens à faire en sorte que la main-d'œuvre est formée et qu'on lui offre ces possibilités de travailler dans ces emplois. À l'heure actuelle, si l'on considère certaines technologies vertes, des entreprises font appel à des travailleurs étrangers. Si vous prenez les États-Unis dans le domaine de l'éolien extracôtier, la plupart des travaux sont effectués par des travailleurs étrangers. Je veux m'assurer que la plupart des emplois sont occupés par des Canadiens qui possèdent les compétences nécessaires. C'est ce que je veux voir pour m'assurer que nous offrons aux Canadiens la possibilité d'occuper ces emplois et d'avoir une solution canadienne.

La sénatrice Dasko : D'autres réponses?

M. Carr : Ma seule attente envers le gouvernement, c'est qu'il facilite la création d'emplois bien rémunérés. Si vous regardez le principal projet de loi sur les salaires qui est à l'étude à la Chambre, c'est un bon exemple de l'investissement des crédits d'impôt. Que l'entreprise soit syndiquée ou non, nous attendons qu'elle paie un bon salaire si elle bénéficie d'une subvention ou d'un investissement de la part du contribuable. Tout ce que nous disons dans l'intérêt des travailleurs, c'est que nous voulons que ces nouveaux emplois soient bien rémunérés. Ils doivent être suffisamment bien payés pour que les gens puissent envisager l'avenir dans l'économie propre, et notre attente est que des emplois de grande qualité soient disponibles.

Ms. Bruske: I would absolutely say well-paying, high-quality, job security. People do not want to have to keep looking for new jobs. A high opportunity for job security. Good social protections and good opportunity for social dialogue within that job, and the opportunity to join a union if there isn't already one is critical.

[Translation]

Senator Mégie: I thank the witnesses for being here. I will ask my questions in French, and you may answer them in English.

Is the current training plan being developed according to each province's specific needs? I will ask a second question, which is related to the first. When candidates are done their training, do they have to sign an agreement with you?

You planned for sustainable jobs. Will people have to sign a three or five-year work contract in the field to get their diploma?

[English]

Mr. Schumann: No. Once you are trained, you can go work union or non-union. Red Seal is recognized countrywide and worldwide. It is the highest training anywhere in the world. It is widely recognized. When it comes to other training, provinces vary on the number of hours that you must do to become a journey person. Depending on the piece of equipment for us, tower crane training, depending on the province, you need "X" number of hours to become a journey person, and each province is slightly different. If you get trained by us and go to another province, you get tested and if you pass the test, you can work in that province. There is an opportunity there. Quebec is very different. To be in the trades there, you have to be one of the five different unions to be a part of it. Quebec is very different than the rest of Canada. On that side of the training.

The Chair: Thank you.

Senator Burey: Thank you very much. I'm going to go back to the issue of training, and I hear about the training of workers who are already here, and we're trying to get to this just transition, and that's a big part of it for the buy-in.

I'm going back to something the previous panel spoke about. As a pediatrician, I think about this a lot: the training of the youth and the pipeline. As Senator Cordy talked about, these are your acolytes. Kids live in families — as you know — and families need hope. They are also looking to the future of their work potential for their kids. Is there anything in this bill that is

Mme Bruske : Je dirais certainement des emplois bien rémunérés, de qualité, offrant une sécurité d'emploi. Les gens ne veulent pas avoir à toujours être à la recherche d'un nouvel emploi. Une grande chance d'obtenir une sécurité d'emploi. De bonnes protections sociales et de bonnes possibilités de dialogue social au sein de cet emploi, et la possibilité d'adhérer à un syndicat s'il n'y en a pas déjà un, c'est essentiel.

[Français]

La sénatrice Mégie : Je remercie les témoins d'être là. Je vais vous poser mes questions en français et vous pourrez y répondre en anglais.

Le plan de formation en cours est-il développé en fonction des besoins précis de chaque province? Je vais vous poser une deuxième question qui est liée à la première. Quand les candidats ont terminé leur formation, doivent-ils signer une entente avec vous?

Vous avez planifié des emplois durables; les gens seront-ils obligés de signer une entente de travail de trois ans ou cinq ans dans le domaine pour avoir leur diplôme?

[Traduction]

M. Schumann : Non. Une fois que vous êtes formé, vous pouvez travailler dans un milieu syndiqué ou non syndiqué. L'accréditation Sceau rouge est reconnue dans tout le pays et dans le monde entier. Il s'agit de la formation la plus élevée au monde. Elle est largement reconnue. Pour ce qui est des autres formations, cela varie selon les provinces en ce qui concerne le nombre d'heures de travail pour devenir compagnon. Selon l'équipement, pour nous, la formation sur les grues à tour, selon la province, vous avez besoin d'un « X » nombre d'heures pour devenir compagnon, et c'est légèrement différent dans chaque province. Si nous vous formons et que vous allez dans une autre province, vous devez vous soumettre à un examen et si vous le réussissez, vous pourrez y travailler. Il y a des occasions dans cette province. C'est très différent au Québec. Pour travailler dans les métiers, il faut appartenir à l'un des cinq syndicats. Le Québec est très différent du reste du Canada en matière de formation.

La présidente : Je vous remercie.

La sénatrice Burey : Merci beaucoup. Je vais revenir à la question de la formation, et j'entends parler de la formation de travailleurs qui sont déjà ici, et nous essayons d'arriver à cette transition juste, et c'est un élément important de l'adhésion.

Je reviens sur un point que les témoins précédents ont abordé. En tant que pédiatre, j'y pense beaucoup : la formation des jeunes et la filière. Comme la sénatrice Cordy l'a dit, ce sont vos acolytes. Les enfants vivent dans des familles, comme vous le savez, et les familles ont besoin d'espoir. Elles envisagent aussi l'avenir en ce qui concerne leur potentiel de travail pour leurs

going to have that vision? I know it is in the planning stage, but is there something there that you are going to reach back to get the pipeline of training to give hope to the families for their kids.

Mr. Schumann: In the bill itself — it's 12 pages long — there is nothing specific.

Again, it is those who will sit on the council who are going to advise the government and the job secretariat to give them that. It is up to those who want those folks in the sector to reach out.

We go to high schools. We hold job fairs. We invite any school to come to our training centres. We give them opportunities. I know some schools are getting much better at talking about the trades. The problem still is high schools. They want to send people to the universities. They don't want to send them to the trades.

As the previous panel said and I'll say now, it is a great place to be. You can have a lifelong career in the trades and a job for life if you train properly, if you train fully on a job, not micro-credentialing.

I wish we could talk a bit about that, but that's a different day. That's a different world.

If you get properly trained in the trades and have a journeyman or the Red Seal, you have a job for life, especially if you are willing to travel a bit outside your hometown. You can work wherever you want, as often as you want.

Mr. Carr: Unfortunately, this bill is a federal bill, and K to 12 education, where we really need to make advancements in ensuring that our children are getting the opportunities to be exposed to the skilled trades and the skills that need to be going into their education, to do that is at the provincial regulatory level. That being said, we're really encouraged by the progress that we're seeing in provinces with working on greater learning, the de-streaming that's gone on in Ontario. There is progress at provincial levels. There has been substantial progress in the skilled trades opportunities in the education curriculum that we're seeing in the provinces, at least as far as I'm aware, since I was in high school.

Ms. Bruske: I do see that there is an opportunity here through the stakeholder consultations to speak with the provinces and territories that provide that education, with educator groups, with education unions, to see how we can actually navigate bringing

enfants. Est-ce que des éléments de ce projet de loi permettent d'avoir cette vision? Je sais qu'il en est au stade de la planification, mais y a-t-il des éléments qui vous permettent d'aller chercher la filière de formation pour donner de l'espoir aux familles pour leurs enfants?

M. Schumann : Il n'y a rien de précis dans le projet de loi lui-même, qui fait 12 pages.

Je le répète, ce sont les personnes qui siégeront au Conseil qui vont donner leur avis au gouvernement et au secrétariat à l'emploi pour qu'ils leur donnent cet espoir. Il appartient à ceux qui veulent attirer ces personnes dans le secteur de les contacter.

Nous allons dans les écoles secondaires. Nous organisons des salons d'emploi. Nous invitons toutes les écoles à visiter nos centres de formation. Nous leur offrons des opportunités. Je sais que certaines écoles parlent de mieux en mieux des métiers. Le problème réside toujours dans les écoles secondaires. Elles veulent envoyer leurs élèves à l'université. Ils ne veulent pas les orienter dans les métiers.

Comme les témoins précédents l'ont dit et comme je vais le dire maintenant, c'est une excellente option. On peut faire une carrière à vie dans les métiers et avoir un emploi à vie si l'on acquiert la bonne formation, si l'on se forme entièrement en cours d'emploi, sans micro-accréditation.

J'aimerais que nous puissions en parler un peu, mais ce sera pour un autre jour. C'est un autre monde.

Si vous recevez une bonne formation dans les métiers et que vous devenez un compagnon ou que vous obtenez l'accréditation Sceau rouge, vous aurez un emploi pour la vie, surtout si vous êtes prêt à voyager un peu hors de votre ville natale. Vous pouvez travailler où vous voulez, aussi souvent que vous le voulez.

M. Carr : Malheureusement, ce projet de loi est fédéral, et l'éducation de la maternelle à la 12^e année, où nous devons vraiment faire des progrès pour garantir que nos enfants ont la possibilité d'être exposés aux métiers spécialisés et aux compétences qui doivent être intégrées dans leur éducation, relève de la réglementation provinciale. Cela dit, nous sommes vraiment encouragés par les progrès que nous constatons dans les provinces en ce qui concerne l'amélioration de l'apprentissage, le décloisonnement qui a eu lieu en Ontario. Il y a des progrès à l'échelle provinciale. Nous constatons des progrès substantiels dans les provinces en ce qui concerne la présence de métiers spécialisés dans le programme d'études, du moins à ma connaissance, par rapport à l'époque où je fréquentais l'école secondaire.

Mme Bruske : Dans le cadre des consultations avec les parties prenantes, j'entrevois une possibilité de discuter avec les provinces et les territoires qui dispensent cet enseignement, avec les groupes d'enseignants, avec les syndicats d'enseignants, pour

new students that might not be thinking about these jobs into the fold and get them excited about a different type of career path.

The Chair: One of the criticisms of this bill is it creates a structure which will create a plan, and there is a fear that it will become a chattering club that actually does not do anything. What measures of accountability are in the bill that you will be able to deploy?

Mr. Carr: I think that is the beauty of having organized labour at the table. We'll be the first ones to put up our hands and say that this isn't working. That's the accountability measure of having a tripartite agreement, having somebody at the table who represents real workers who can put up their hand and say that this is not working and draw attention to it.

That's the most important mechanism for the bill, the tripartite relationship. Having workers at the table will allow us to be able to say that this is not working, and we need change.

The Chair: You have talked a lot about the power of having a union at the table, but unionized workers are not the sum of all workers in Canada who will need to transition to a net-zero economy. Who represents them?

Ms. Bruske: I would like to say that we speak for all workers in the sense that we want all workers to have a pathway to unionization. Certainly, we talk about new workers who have just recently unionized or those who are in the throes of unionizing.

We recognize that we need to speak for every single worker in Canada, union or not. We do extensive outreach and consultations with many workers on an ongoing basis. I'm very confident that we have the voice, perspective, and the concerns that workers are having. They do speak to us, whether or not they are unionized, and we have that knowledge to bring to the table. We are very happy to bring that knowledge and to advocate for all workers in Canada.

Mr. Schumann: Non-unionized workers benefit in many places from what unionized workers get. If you look at construction, the hours, pay and some of the benefits they've gotten is because the unions got it first. It is a competitive market out there in construction. I think they have benefited from what we have done in the past.

The Chair: The rising boat shall lift all tides.

voir comment nous pouvons réellement attirer de nouveaux étudiants qui ne pensent peut-être pas à ces emplois et les amener à s'intéresser à un autre type de parcours professionnel.

La présidente : L'une des critiques de ce projet de loi est qu'il crée une structure qui élaborera un plan, et l'on craint qu'elle ne devienne un club de bavardage qui ne fera rien de concret. Quelles mesures de responsabilisation prévues dans le projet de loi serez-vous en mesure de mettre en œuvre?

M. Carr : Je pense que c'est la beauté de la présence des syndicats à la table. Nous serons les premiers à lever la main et à dire que cela ne fonctionne pas. C'est la mesure de responsabilisation d'un accord tripartite, la présence d'une personne à la table qui représente les vrais travailleurs et qui peut lever la main et dire que cela ne fonctionne pas et attirer l'attention sur le problème.

C'est le mécanisme le plus important du projet de loi, la relation tripartite. La présence de travailleurs à la table nous permettra de dire que cela ne fonctionne pas et qu'il faut changer d'approche.

La présidente : Vous avez beaucoup parlé du pouvoir de la présence du syndicat à la table, mais les travailleurs syndiqués ne représentent pas la somme de tous les travailleurs au Canada qui devront se convertir à une économie carboneutre. Qui les représente?

Mme Bruske : J'aimerais dire que nous parlons au nom de tous les travailleurs, en ce sens que nous voulons que tous les travailleurs aient la possibilité de se syndiquer. Il est certain que nous parlons des nouveaux travailleurs qui viennent de se syndiquer ou de ceux qui sont en voie de se syndiquer.

Nous reconnaissons que nous devons parler au nom de tous les travailleurs au Canada, qu'ils soient syndiqués ou non. Nous menons en permanence des activités de sensibilisation et des consultations approfondies auprès de nombreux travailleurs. Je suis convaincue que nous avons la voix, le point de vue et les préoccupations des travailleurs. Ils nous parlent, qu'ils soient syndiqués ou non, et nous avons cette connaissance à apporter à la table. Nous sommes très heureux d'apporter ces connaissances et de défendre les intérêts de tous les travailleurs au Canada.

M. Schumann : À bien des égards, les travailleurs non syndiqués bénéficient de ce que les travailleurs syndiqués obtiennent. Dans le secteur de la construction, les heures de travail, les salaires et certains avantages dont ils bénéficient sont dus au fait que les syndicats ont été les premiers à les obtenir. Le marché de la construction est concurrentiel. Je pense qu'ils ont bénéficié de ce que nous avons accompli dans le passé.

La présidente : La marée montante soulève tous les bateaux.

Colleagues, this brings us to the end of this panel. I wish to thank all our witnesses. You have educated us enormously. I would, again, like to thank you for being with us in person or online.

Senators, our next meeting is tomorrow in this room at nine o'clock, where we will continue to hear witnesses on Bill C-50.

(The committee adjourned.)

Chers collègues, ceci conclut la discussion avec ce groupe. Je tiens à remercier tous nos témoins. Vous nous avez énormément appris. J'aimerais encore une fois vous remercier d'être venus en personne ou en ligne.

Mesdames et messieurs, notre prochaine réunion aura lieu demain dans cette salle, à 9 heures. Nous entendrons alors d'autres témoins sur le projet de loi C-50.

(La séance est levée.)
