



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

**Comité permanent des ressources humaines, du  
développement des compétences, du  
développement social et de la condition des  
personnes handicapées**

---

HUMA • NUMÉRO 029 • 1<sup>re</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mercredi 14 mars 2012**

—  
**Président**

**M. Ed Komarnicki**



## Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le mercredi 14 mars 2012

• (1530)

[Traduction]

**Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)):** Merci à tous. Nous allons commencer la réunion.

Nous accueillons des représentants de Statistique Canada, qui est fort bien représenté. Je crois comprendre que Tracey Leesti, qui est directrice, et Josée Bégin prendront toutes deux la parole. Ensuite, nous entendrons Michael C. McCracken, qui s'exprimera au nom d'Informetrica Limited.

Après les déclarations, chaque membre des différents partis disposera de cinq minutes pour poser ses questions.

Sur ce, j'inviterais les représentants de Statistique Canada à présenter leur exposé.

Tracey, allez-y.

**Mme Tracey Leesti (directrice, Statistique du travail, Statistique Canada):** Merci.

Bon après-midi. Je m'appelle Tracey Leesti et je suis directrice de la Division de la statistique du travail. Je suis accompagnée de Josée Bégin, directrice du Centre de la statistique de l'éducation; de Marc Lachance, directeur adjoint de la Division de la statistique du travail; et de Kathryn McMullen, chef, Questions d'éducation et analyses intégrées à Statistique Canada.

Nous tenons à remercier les membres du comité de nous donner l'occasion de vous parler aujourd'hui de sujets pertinents pour vos études sur la rareté de la main-d'oeuvre dans les professions à forte demande et sur la compréhension des pénuries de main-d'oeuvre.

À Statistique Canada, nous ne calculons pas en général les pénuries actuelles ou futures de main-d'oeuvre, cette tâche étant habituellement réservée aux analystes externes, y compris les gouvernements provinciaux et fédéral, mais nous sommes le principal fournisseur d'importantes sources de données sur le marché du travail canadien, et ces données peuvent servir à évaluer les conditions du marché du travail et à observer certains aspects de l'offre et de la demande.

Les données sur l'emploi, le chômage, les salaires et les postes vacants peuvent être examinées pour qu'on puisse déterminer l'existence ou la possibilité d'une pénurie et corroborer les rapports anecdotiques concernant les difficultés éprouvées par les employeurs au moment de pourvoir les postes. Les données sur les inscriptions et l'obtention de diplômes peuvent également permettre de trouver une source possible pour répondre à la demande non comblée.

Voici certaines sources de données offertes par Statistique Canada: l'Enquête sur la population active — menée chaque mois — fournit des renseignements à jour sur l'emploi, le chômage, l'activité sur le marché du travail et les salaires ainsi que des renseignements démographiques; l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les

heures de travail — également effectuée chaque mois — fournit des renseignements détaillés sur l'industrie et sur les revenus des employés salariés; il y a aussi les nouvelles données sur les postes vacants; et, enfin, les données sur les inscriptions et l'obtention de diplômes.

Un portrait du marché du travail au fil du temps permet d'évaluer l'évolution de la demande et de l'offre pour une profession donnée. Dans le premier graphique, on peut constater que, par rapport à l'emploi total au Canada, l'emploi dans les services professionnels, scientifiques et techniques et dans les soins de santé et les services sociaux a affiché une croissance constante à long terme, même pendant la récession, ce qui indique une hausse probable de la demande pour les professions dans ces domaines.

En outre, dans les secteurs de l'extraction minière, de l'exploitation des carrières ainsi que de l'extraction de pétrole et de gaz, on observe que, après un repli de la demande de main-d'oeuvre pendant le dernier ralentissement, l'industrie a recommencé à gagner du terrain, et l'emploi est retourné au niveau d'avant la récession. Cette croissance récente de l'emploi reflète encore une fois la hausse de la demande de main-d'oeuvre dans ces secteurs.

La diapositive suivante donne un aperçu des postes vacants. Le nombre de postes vacants est une autre mesure possible des besoins insatisfaits en matière de main-d'oeuvre. Cette mesure...

Pardon?

**Une voix:** Il y a une question.

• (1535)

**Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC):** Excusez-moi; j'ai une petite question.

Dans le premier graphique, que représente l'axe vertical? Je n'arrive tout simplement pas à voir. S'agit-il de milliers, de centaines de milliers, ou...?

**Mme Tracey Leesti:** Il s'agit de l'évolution de l'emploi au fil du temps.

**Mme Kellie Leitch:** Merci beaucoup. Mais s'agit-il de l'évolution de l'emploi en...?

Les chiffres 100, 120 et 130 représentent des personnes ou des pourcentages, ou...?

**Mme Tracey Leesti:** C'est un indice.

**Mme Kellie Leitch:** Sur quoi l'indice est-il fondé, alors? Quel est le ratio de l'indice?

Je suis désolée; j'essaie seulement de comprendre ce que représente l'axe.

**M. Marc Lachance (directeur adjoint, Statistique du travail, Statistique Canada):** En gros, la façon dont les chiffres fonctionnent, c'est que, pour illustrer la croissance, nous utilisons d'abord un indice. Dans ce graphique, nous avons commencé par janvier 2000 et cela est représenté par le chiffre 100.

Donc, lorsqu'on monte, cela signifie...

**Mme Kellie Leitch:** Mais 100 quoi? Est-ce que c'est 100 personnes?

**Une voix:** Il s'agit simplement d'un chiffre.

**Mme Kellie Leitch:** Oh. Alors, vous ne l'utilisez que comme un...

**M. Marc Lachance:** C'est comme un pourcentage.

**Mme Tracey Leesti:** C'est un indice de base qui nous permet de faire une analyse comparative entre les différentes professions.

**Mme Kellie Leitch:** D'accord, et vous débutez à 100.

Merci.

**Le président:** Nous ne tiendrons pas compte de cette interruption dans le calcul de votre temps.

Madame Leesti, vous pouvez poursuivre.

**Mme Tracey Leesti:** Si nous revenons à la diapositive sur les postes vacants, le nombre de postes vacants constitue une autre mesure possible des besoins en main-d'oeuvre insatisfaits. Cela faisait des années que Statistique Canada n'avait pas effectué cette mesure, mais, grâce au financement que nous avons reçu de RHDC pour procéder à la collecte initiale de données, en janvier 2011, nous avons commencé à recueillir de l'information sur les postes vacants, ce qui nous a permis de combler une lacune statistique cruciale qui avait été relevée par le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail.

Les statistiques sur les postes vacants complètent les données de l'EPA, car elles indiquent si l'offre de main-d'oeuvre correspond à la demande dans chaque région géographique et secteur d'emploi. Le taux de postes vacants correspond au nombre de postes vacants, divisé par la demande de main-d'oeuvre totale, c'est-à-dire la somme des postes vacants et des postes salariés occupés.

Au cours de la période de trois mois qui a pris fin en septembre 2011, le taux national de postes vacants s'est établi à 1,7 p. 100. C'est la période pour laquelle nous avons les données les plus récentes, et ce type d'enquête est tout nouveau. Comme nous l'avons vu dans le graphique précédent sur l'emploi, les secteurs de l'extraction minière, de l'exploitation des carrières et de l'extraction de pétrole et de gaz connaissent la croissance la plus rapide au chapitre de l'emploi depuis juillet 2010. Cette tendance se reflète dans la demande de main-d'oeuvre totale. Comme le montre ce graphique, ces secteurs présentent le taux le plus élevé de postes vacants, soit 4 p. 100.

La catégorie des services professionnels, scientifiques et techniques enregistre aussi un des taux de postes vacants les plus élevés, à 2,5 p. 100. Le secteur de la santé se situe tout juste au-dessus de la moyenne nationale.

**Le président:** Juste un instant.

Allez-y.

**Mme Tracey Leesti:** Ce type de données fournit également des renseignements importants sur la corrélation entre le nombre de postes à pourvoir et le chômage. Par exemple, une hausse du nombre de postes vacants qui coïncide avec une augmentation du taux de chômage — ou même si le taux de chômage se maintient — pourrait indiquer une disparité attribuable à des facteurs structurels.

La diapositive suivante montre le taux de postes vacants, c'est-à-dire les besoins en main-d'oeuvre insatisfaits, par province et territoire. Comme vous pouvez le voir, l'Alberta et la Saskatchewan — toutes deux à 2,6 p. 100 — affichaient les taux de postes vacants les plus élevés, tandis que les provinces de l'Est enregistraient les plus bas pour la période qui a pris fin en septembre 2011.

Maintenant que nous avons examiné la demande, passons à la diapositive suivante et jetons un coup d'oeil à l'offre. Un faible taux de chômage pour une profession en particulier peut indiquer une offre de main-d'oeuvre restreinte. Ce graphique présente le taux de chômage par groupes professionnels à l'échelle nationale. Nous pouvons voir que les professions dans le secteur de la santé affichent les taux de chômage les plus bas — des taux de 0,9 p. 100 et de 1,9 p. 100 pour les deux premières catégories en rouge. Ces pourcentages se situent bien en deçà de la moyenne nationale de 7,4 p. 100, ce qui pourrait indiquer une pénurie de main-d'oeuvre dans ces professions.

La situation des professions en sciences naturelles et appliquées et des professions apparentées, de même que celles des professions du transport et de la conduite d'équipement lourd, pourrait également être intéressante. Ces deux catégories sont aussi en rouge, et vous pouvez voir que les taux de chômage pour ces professions se situent en dessous de la moyenne nationale.

À l'autre extrême, les travailleurs peu qualifiés et les aides de soutien des métiers présentent les taux de chômage les plus élevés, soit environ 12 p. 100 dans les deux cas. Il ne faut toutefois pas oublier que ce ne sont pas tous les travailleurs d'un groupe professionnel qui pourraient occuper tous les postes du groupe. Par exemple, les postes vacants d'infirmières ne peuvent pas être occupés par d'autres travailleurs du secteur de la santé. Une autre raison pouvant expliquer un taux de chômage élevé est l'emplacement de l'offre et de la demande.

La diapositive suivante montre les taux de chômage pour certains groupes professionnels, selon la province. Dans ce graphique, nous pouvons constater que, parmi les groupes professionnels auxquels s'intéresse le comité, le taux de chômage était plus faible pour les professions très spécialisées en sciences naturelles et appliquées ainsi que pour les professions du secteur de la santé, toutes provinces confondues. Le taux était bas et relativement semblable dans toutes les provinces.

Par ailleurs, tandis que le taux de chômage était bas pour les professions du secteur primaire et du secteur de la transformation, de la fabrication et des services publics dans les provinces des Prairies et en Alberta, il était plus élevé dans toutes les autres provinces, ce qui indique qu'il pourrait y avoir une offre possible dans les autres régions du pays. Les données de l'EPA sont ventilées selon la région économique, de sorte que nous pourrions aussi mettre au jour les différences régionales dans chaque province.

Maintenant que nous avons examiné certains aspects de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre, nous nous pencherons sur certaines caractéristiques de l'offre possible de main-d'oeuvre, à savoir les diplômés universitaires et les immigrants.

Je vais céder la parole à Josée.

• (1540)

[Français]

**Mme Josée Bégin (directrice, Centre des statistiques de l'éducation, Statistique Canada):** Merci, Tracey.

Le graphique qui se trouve au transparent n° 7 montre le nombre total de diplômés universitaires au Canada par domaine d'études en 1992 et en 2008. Les domaines d'études sont classés en fonction du nombre total de diplômés en 2008. Les deux domaines d'études les plus répandus en 1992 et en 2008 étaient le commerce, la gestion et l'administration publique ainsi que les sciences sociales et de comportement et le droit.

Vers le bas, ou tout au bas de l'échelle en ce qui concerne le nombre de diplômés pour les deux années, on trouvait les mathématiques, l'informatique et les sciences de l'information ainsi que les sciences physiques et de la vie. Les études dans le domaine de la santé et, dans une moindre mesure, en architecture et en génie ont enregistré des hausses relativement importantes du nombre de diplômés de 1992 à 2008.

Cela dit, les données de 2000, non indiquées dans le graphique, révèlent que dans le cas des mathématiques, de l'informatique et des sciences de l'information, le nombre de diplômés s'établissait à 6 000, un nombre bien plus élevé qu'en 1992 et en 2008. Ces résultats étaient attribuables à la très forte demande de travailleurs dans le secteur de la technologie de pointe au début des années 2000. Le nombre de diplômés dans ce secteur a ensuite nettement diminué en 2008, après l'éclatement de la bulle de la haute technologie au début des années 2000, ce qui a probablement eu une incidence sur les choix de domaine d'études des étudiants admis dans les universités en 2003 et 2004.

Les femmes représentaient 56 p. 100 des diplômés des universités en 1992. En 2008, la proportion des femmes était passée à plus de 60 p. 100. La proportion de femmes parmi les diplômés a également augmenté dans le domaine des sciences physiques et de la vie et des technologies, et dans le domaine de l'agriculture, des ressources naturelles et de conservation, pour passer de moins de 50 p. 100, en 1992, à plus de 50 p. 100, en 2008.

Enfin, les femmes ont été de plus en plus nombreuses à obtenir un diplôme universitaire, de telle sorte qu'en 2007, elles représentaient plus de la moitié des diplômés dans tous les domaines d'études sauf trois: l'architecture et le génie, les mathématiques et les sciences de l'information, et les services personnels de protection et de transport.

Passons maintenant au transparent n° 8. Le graphique suivant présente la proportion de diplômés universitaires occupant une profession peu à moyennement spécialisée. Par professions peu ou moyennement spécialisées, on entend celles requérant un diplôme d'études secondaires et/ou une formation spécifique à la profession, ainsi que celles où de la formation en cours d'emploi est donnée.

Ce graphique indique que la proportion de diplômés universitaires ayant un emploi faiblement ou moyennement spécialisé — ici, je vais utiliser le terme « sous-utilisation » — a augmenté au cours des deux dernières décennies.

Cela dit, il est important de souligner que le taux de sous-utilisation des diplômés nés au Canada demeure essentiellement inchangé. L'augmentation de la sous-utilisation est presque entièrement propre aux immigrants. Cela correspond à une disparité des revenus grandissante entre les diplômés nés au Canada et les diplômés immigrants. Le graphique n'indique pas qu'il y a également une disparité de la sous-utilisation chez les femmes, mais elle est faible comparativement à celle des immigrants, et elle ne montre pas de tendance nette.

Voilà.

● (1545)

[Traduction]

**Le président:** Merci beaucoup. Il ne fait aucun doute que vous avez su déceler des tendances intéressantes à partir de vos graphiques. Je vous remercie beaucoup de votre exposé.

Je demanderais à M. McCracken de faire sa déclaration au nom d'Informetrica.

**M. Michael McCracken (président et chef de la direction, Informetrica Limited):** Je vous remercie beaucoup de me donner l'occasion de m'adresser à vous. J'ai pensé qu'il me serait utile de vous faire quelques commentaires au sujet des lacunes en matière de compétences. Je pourrais mettre en lumière certaines choses pour ceux d'entre vous qui sont en train de préparer ce qui semble être deux documents très intéressants.

Certains imaginent le marché du travail comme un haltère — deux poids aux extrémités d'une longue tige. L'une des extrémités représente les services manuels, l'espace entre les deux correspond en quelque sorte aux compétences moyennes de base, et l'autre extrémité représente les compétences spécialisées abstraites. Si le marché du travail ressemble à cette image, et certains diraient qu'elle est assez proche de la réalité, alors vous pouvez commencer à explorer ces notions — les services manuels, les compétences de base et les compétences abstraites — et à vous préoccuper de ce qui doit être là et de ce que supposent réellement les différents types de compétences. Certes, il faut moins d'années d'études pour accomplir des services manuels. Il en faut plus pour acquérir les compétences de base, et les études sont presque une nécessité pour occuper des emplois très spécialisés exigeant des compétences abstraites.

Les gens qui travaillent dans les domaines des STIM — les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques — font partie de la catégorie des compétences abstraites. Bien sûr, cette image n'est pas statique. Les gens se déplacent. Les gens passent des services manuels aux compétences de base, puis des compétences de base aux compétences abstraites. En effet, comme le montre l'un des beaux graphiques de Statistique Canada, les gens peuvent passer de ce qui peut être considéré comme la catégorie des compétences spécialisées abstraites à la catégorie des compétences moyennes, et ils sont alors sous-utilisés.

Nous pouvons aussi envisager les choses de manière un peu plus complexe. On dit que chaque emploi ou profession est composé de deux caractéristiques: le travail intellectuel et le travail lié aux services. Quelles sont les combinaisons possibles? Par exemple, on pourrait dire qu'un travailleur dans la restauration rapide est surtout appelé à offrir des services. Le degré de travail intellectuel et de spécialisation peut être relativement faible. Pour sa part, un travailleur de la production dans une usine peut avoir une connaissance moyenne ou assez bonne de ce qu'il fait, mais l'aspect service — les interactions avec les collègues, les clients — est moins sollicité.

Lorsqu'on se tourne vers les travailleurs du savoir, on remarque que certains d'entre eux ne sont également pas appelés à offrir beaucoup de services. Il s'agit de travailleurs comme les ingénieurs du secteur de la R et D et des chercheurs scientifiques. Il y a un autre groupe qui présente, d'une certaine façon, cette combinaison de savoir et de services. L'entreprise Nerds on Site qu'on voit un peu partout dans la ville en est un bon exemple. Ses employés réparent régulièrement les ordinateurs des gens, de sorte qu'ils exercent un travail réunissant un volet services et un savoir fondé sur la haute technologie. Il y a une foule d'emplois de haute technologie qui combinent ces deux éléments, comme les experts-conseils, les ingénieurs commerciaux et les techniciens en soutien logiciel. Toutes les personnes qui exercent ces types d'emplois doivent être capables d'interagir avec les clients et posséder les connaissances de base essentielles à leur travail.

Parlons très brièvement des emplois dans le secteur des services. Certains sont peu rémunérés. Ils exigent très peu d'années d'études, et les travailleurs suivent une courte période de formation sur place. Il y a beaucoup d'interaction entre les travailleurs et les clients, et il est important que les travailleurs de ce secteur sachent lire et écrire pour suivre la formation nécessaire et être capables de bien communiquer. Gardez cela en tête, car j'y reviendrai dans un instant.

Dans le cas des emplois peu spécialisés, on devrait mettre l'accent sur une politique qui encourage l'obtention du diplôme d'études secondaires et un niveau de littératie d'au moins trois. On pourrait envisager d'augmenter le salaire minimum afin que les travailleurs peu spécialisés aient le temps et les ressources nécessaires pour participer à la formation continue. On pourrait aussi inciter les employeurs à offrir de la formation durant les heures de travail.

• (1550)

Dans le cas des travailleurs du savoir, la situation est un peu différente. Ils ont besoin de faire plus d'études. Ils doivent être capables de bien communiquer avec les clients et les autres employés. Toutefois, pour les travailleurs de ce groupe, on devrait mettre en place une politique axée sur le système d'enseignement postsecondaire — y compris les établissements d'enseignement supérieur, dans un premier temps —, sur la formation durant les heures de travail et sur la réduction de l'arriéré dans le traitement des demandes d'immigration de travailleurs dans des professions à forte demande, s'il y a des pénuries de travailleurs qu'on veut pallier dans ces professions.

Si on prend un peu de recul et qu'on s'interroge sur ce qu'on veut faire, je crois que toutes les parties et tous les Canadiens s'entendraient pour dire que nous voulons constituer une main-d'oeuvre très bien rémunérée. Dans un sens, nous voulons que l'ensemble des travailleurs touchent une rémunération qui est aussi élevée que possible, compte tenu de leurs diverses compétences. On peut y parvenir si on atteint le plein emploi.

On devrait encourager les augmentations de salaire plutôt que les décourager. Nous devrions essayer de renforcer le pouvoir de certaines des institutions qui soutiennent les rouages du marché du travail, particulièrement le système de salaire minimum. Nous devrions opter pour l'indexation du salaire minimum vital. Nous devrions encourager la formation de syndicats qui participeront à l'établissement des salaires, de la formation et d'autres conditions de travail. C'est ce genre d'approches qui nous permettra de constituer une main-d'oeuvre à salaires élevés.

Je voudrais faire deux ou trois petits commentaires sur le milieu de travail. Je sais qu'il me reste peu de temps. Dans le cas de la formation en milieu de travail, on devrait examiner la possibilité de

recourir à un système de subventions par prélèvements pour financer la formation des employés. Les cours pourraient être donnés sur place ou par des fournisseurs externes. La formation aurait lieu durant les heures de travail. Cette proposition est venue du groupe consultatif sur le temps de travail et la distribution du travail, qui a constaté que cette caractéristique était essentielle, surtout pour les femmes, mais également pour les hommes, qui ont des obligations à l'extérieur du travail et qui veulent être en mesure de suivre la formation durant les heures normales de travail. L'idée d'étudier le soir pour se perfectionner peut sembler fantastique, à moins d'être les parents de cinq enfants à mettre au lit le soir.

On peut encourager et accroître la participation à des programmes d'apprentissage — un type de formation en milieu de travail plus officiel — dans nombre de professions. Nous accusons un retard à ce chapitre par rapport à d'autres pays, à l'exception des États-Unis, qui fait assez mauvaise figure dans ce domaine. Les programmes coopératifs sont utiles aux étudiants universitaires, car ils leur permettent d'étudier tout en travaillant dans leur domaine de prédilection.

Alors, que devrait faire le gouvernement? Eh bien, il peut certainement aider les personnes à s'installer de façon permanente ou temporaire dans une région où la main-d'oeuvre se fait rare. Que devrait faire le gouvernement pour pallier les supposées pénuries de main-d'oeuvre? Il peut aider les personnes à délaissier les domaines où il y a un surplus de travailleurs. Il peut attester les compétences des travailleurs de façon à ce que les employeurs puissent recruter ceux qui ont les compétences nécessaires. Il est également toujours utile d'avoir accès à des renseignements sur le marché du travail. Il faut disposer de l'infrastructure permettant d'obtenir ce genre de renseignements, des systèmes qui font le suivi des possibilités d'emploi.

Il faut parfois se demander ce que le gouvernement ne devrait pas faire. Essentiellement, nous ne voulons pas qu'il s'abstienne de prendre des mesures globales. Si les salaires augmentaient, si les gens commençaient à se déplacer et qu'on décidait de ralentir tout cela par l'adoption d'une politique fiscale et monétaire restrictive, ce serait une grave erreur.

Les employeurs ont un vrai rôle à jouer. Ce sont eux qui embauchent les travailleurs. Ce sont eux qui se plaignent des pénuries de main-d'oeuvre. Ce sont eux qui soutiennent que le gouvernement devrait fournir des employés aptes à l'emploi. Eh bien, premièrement, il faut remettre cette idée en question. On ne peut pas affirmer avec certitude que cette tâche revient au système d'éducation ou aux gouvernements.

De leur propre chef, les employeurs pourraient augmenter les salaires s'ils font face à des pénuries. Ils pourraient recruter plus de travailleurs, offrir des horaires plus souples, améliorer les compétences de leurs employés actuels, améliorer la productivité et rétablir les possibilités d'avancement professionnel qui ont en grande partie disparu dans la plupart des entreprises. Les travailleurs et les syndicats peuvent aussi mettre la main à la pâte. Ils encouragent évidemment l'attestation des compétences, la mobilité — lorsqu'elle est nécessaire — et la participation à la formation en milieu de travail. On devrait également chercher à améliorer les compétences en lecture et en écriture chaque fois que l'occasion se présente.

•(1555)

Le dernier message que je voudrais vous transmettre est le suivant: ne paniquez pas au sujet des pénuries de main-d'oeuvre. Certains marchés du travail locaux sont serrés. Vous avez pu voir de nouvelles données intéressantes tirées de l'enquête sur les postes vacants. Nous estimons qu'un marché du travail est serré lorsque le taux de postes vacants représente de 4 à 7 p. 100 du nombre total d'employés. Il ne s'agit pas d'un problème terrible. Si nous comparons le nombre de postes vacants et le nombre de chômeurs, nous pouvons observer que, dans toutes les industries et dans toutes les régions, il y a beaucoup plus de chômeurs que de postes vacants.

La mobilité des travailleurs, le report des projets — et nous avons dit que la hausse des salaires, la formation et l'augmentation de la productivité sont tous des éléments qui peuvent aider.

On doit aussi tenir compte du fait que la population source au Canada — c'est-à-dire les personnes de 15 ans et plus — continuera de s'agrandir. Le bassin de travailleurs continuera de prendre de l'expansion, car les nouveaux venus sur le marché du travail sont plus nombreux que les travailleurs qui prennent leur retraite, quittent le pays ou décèdent. Le taux de participation, selon la façon dont on le mesure, de l'ensemble de la population active ira en déclinant. Si on regarde uniquement le groupe des 15 à 64 ans, le taux de participation continuera de grimper. En effet, si on examine chaque groupe d'âge-sexe, le taux de participation augmente continuellement jusqu'en 2025, en 2030 et en 2035.

Ce qui se produit, toutefois, c'est qu'il y a une question de pondération où les aînés prennent leur retraite en grand nombre, ce qui fait chuter le taux de participation global, même si, actuellement, le taux de participation des aînés augmente par rapport à des niveaux — jusqu'à tout récemment — très bas.

Je voudrais donc conclure en disant simplement que je crois qu'il est important de mettre l'accent sur les compétences plutôt que sur les professions. Je crois que vous devez adopter une vision à long terme. Par exemple, des signes de ralentissement dans le domaine de l'informatique ont incité certaines personnes — lorsqu'elles ont fait leur choix de carrière il y a quatre, cinq ou six ans — à ne pas se diriger vers ce domaine, et, maintenant, quatre ou cinq ans plus tard, on manque de travailleurs en informatique. Il y a donc des décalages, et ce n'est pas le genre de choses qu'on corrige avant la prochaine élection. Eh bien, peut-être que nous pourrions régler le problème en partie après la prochaine élection, mais on ne pourra pas le régler d'ici le prochain mois.

Par conséquent, prenez le temps de penser à ce que vous voulez faire et à la société dans laquelle vous voulez vivre.

Merci.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup, monsieur McCracken.

Vos propos étaient intéressants. Vous avez évoqué l'idée de déplacer des travailleurs des régions où il y a un excédent de main-d'oeuvre vers celles où le marché du travail est serré, et vous aurez peut-être à répondre à des questions à ce sujet. Bien entendu, je sais que votre entreprise effectue, dans une certaine mesure, des prévisions et des analyses de la demande future sur le marché du travail, et vous aurez peut-être aussi à répondre à des questions sur ces aspects.

Nous allons commencer par Mme Hughes. Allez-y.

**Mme Carol Hughes (Algoma—Manitoulin—Kapuskasing, NPD):** Merci beaucoup.

Monsieur McCracken, votre exposé était très instructif. C'est essentiellement ce que nous affirmons de ce côté-ci, à savoir que nous devons être proactif au lieu d'être réactif.

Je me demande si vous pourriez étoffer un peu vos propos. Vous avez parlé du taux de participation. Si j'ai bien interprété ce que vous avez dit, même s'il y a des pénuries de main-d'oeuvre dans certaines régions, des personnes pourront répondre à la demande de travailleurs. Est-ce exact?

**M. Michael McCracken:** Oui. Je crois que, si on regarde la situation à l'échelle nationale, le taux de participation correspond à la proportion de personnes âgées de plus de 15 ans qui veulent travailler, qui cherchent du travail ou qui travaillent. Le taux de participation est en hausse pour le groupe des 15 à 64 ans.

Même dans le cas des personnes âgées de 15 ans et plus, bien que le taux de participation total soit quelque peu en déclin, la population active totale continue de s'accroître. Il y a de nouveaux venus — autrement dit, des entrants nets — sur le marché du travail. Cela est en partie possible grâce à l'immigration. C'est en quelque sorte le niveau de base que nous avons à l'heure actuelle, mais nous n'en sommes pas rendus à prendre des mesures exceptionnelles parce que nous sommes à court de main-d'oeuvre et que nous devons embaucher des travailleurs temporaires.

Toutefois, dans certaines régions, on doit composer avec la mobilité des travailleurs, avec les départs. Dans certaines régions du pays, la population diminue. Si ces régions ont du mal à trouver des travailleurs qualifiés, elles peuvent être obligées d'en recruter à partir d'un plus petit bassin. Malheureusement, bien entendu, lorsque les gens quittent la région, ils partent souvent avec leur emploi ou sont en chômage. Par conséquent, dans un sens, on ne perd rien.

Il y a des localités où le taux de chômage est très bas au Canada, mais cela tient au fait qu'un grand nombre de travailleurs sont partis et que l'emploi a diminué. On peut dire en quelque sorte que le fait d'examiner le taux de chômage qui prévaut dans ces localités n'est pas très instructif.

Je ferais toutefois preuve d'optimisme pour ce qui est des mesures que nous pouvons prendre. N'oubliez pas que, chaque année, des milliers de personnes quittent une région du Canada pour s'installer dans une autre. Il y a plus de migrants — comme nous les appellerions — qui déménagent d'une province à une autre que le nombre total net d'immigrants qui arrivent de l'étranger. Si une région en particulier cherche à équilibrer son marché du travail, alors elle devrait regarder la situation générale.

Par exemple, actuellement, la Nouvelle-Écosse essaie d'augmenter le nombre d'immigrants qu'elle accueille. Un ministère s'est vu confier cette mission. J'ai déjà dit un jour — ce qui était plutôt cynique — qu'il y avait plus d'employés au ministère que d'immigrants dans la province. Il y a beaucoup de gens venant d'ailleurs au Canada qui s'installent dans cette province — certains retournent à la maison, d'autres choisissent d'y passer leur retraite et d'autres encore y ont trouvé un emploi exigeant des compétences précises. On assistera à une hausse marquée du nombre de personnes qui iront travailler en Nouvelle-Écosse sur les nouveaux chantiers navals.

Dites-vous qu'il s'agit simplement d'un mouvement fluide et constant. Il est très facile de tomber dans le piège et de croire que tout cela est cloisonné. Il faut plutôt voir tout cela comme un immense bassin. On verse de l'eau colorée à un endroit, puis on verse de l'eau d'une autre couleur ici, et on observe ce qui se passe: les couleurs commencent à se mélanger et, finalement, l'eau devient complètement grise.

•(1600)

**Mme Carol Hughes:** Est-ce qu'il me reste du temps? D'accord.

Tout au long de votre exposé, vous avez souligné à maintes reprises ce que nous — le parti et le mouvement syndical — affirmons depuis toujours: les gens doivent recevoir un salaire leur permettant d'assurer leur subsistance, et les employeurs doivent faire en sorte que, si des travailleurs veulent poursuivre leurs études, surtout s'il est possible que l'endroit ferme ses portes à un moment donné... Il est extrêmement important de permettre aux travailleurs de perfectionner leurs compétences.

L'autre point que je veux soulever, c'est que, lorsque vous mentionnez le taux de participation, je crois que cela met en évidence le fait que le gouvernement fait actuellement fausse route en ce qui a trait à la SV. De plus, cela fait ressortir le fait que nous ne devrions pas nous demander si nous avons les moyens de verser la SV aux aînés.

Je voulais simplement faire cette observation. Encore une fois, je me demande si vous pourriez parler des difficultés qui touchent parfois les régions rurales et éloignées.

**M. Michael McCracken:** Je vais laisser de côté la question de la SV, car je ne crois pas l'avoir mentionnée. Cela ne relève pas du domaine des RH.

Je serai bref. Les régions rurales du Canada ont toujours eu du mal à attirer des emplois. Il y en a, par exemple les emplois dans la construction durant les projets de mise en valeur des ressources, etc., mais c'est difficile, et le taux de chômage tend à être plus élevé dans les régions rurales du pays.

Un grand nombre de régions éloignées sont principalement habitées par des populations autochtones. Ces populations peuvent vivre dans des réserves. Elles peuvent représenter de 50 à 60 p. 100 de la population totale de ces régions. C'est un autre domaine où nous devons faire beaucoup de travail, et nous devons le faire de façon ciblée. Le potentiel est énorme.

Pour ce qui est de ce que nous avons pu accomplir jusqu'à maintenant, il y a quelques bons exemples, mais il y a aussi beaucoup d'occasions manquées. C'est tout un défi, et, évidemment, au moment de faire de la planification, on doit penser à ce qui va rallier tout le monde. Or, les politiques qui conviennent aux 90 p. 100 de population urbaine pourraient ne pas être appropriées pour les 10 p. 100 de population rurale.

•(1605)

**Le président:** Merci, monsieur McCracken.

La parole est maintenant à M. Daniel.

**M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC):** Merci, monsieur le président, et merci aux témoins d'être ici.

Ma question s'adresse à M. McCracken.

**M. Michael McCracken:** Vous devez poser des questions à eux aussi.

**M. Joe Daniel:** Je vais le faire sous peu, alors vous devrez fournir une courte réponse.

Vous avez parlé de l'augmentation des salaires et de la maximisation des paiements aux employés, ce qui est une excellente idée. Votre groupe a-t-il tenté de déterminer quel était le point de rupture au chapitre de la compétitivité avec le reste du monde?

**M. Michael McCracken:** Bien sûr. Je crois que la plupart des économistes diraient qu'ils s'attendent à ce que les salaires s'alignent sur la hausse de la productivité. Autrement dit, une hausse de

10 p. 100 de la productivité occasionnerait une augmentation de 10 p. 100 des salaires. C'est ce qui s'est toujours produit au Canada et aux États-Unis jusqu'à environ les années 1980. Depuis ce temps, un écart s'est formé, en ce sens que, lorsque la productivité est en hausse, les salaires réels ne suivent pas, et il n'y a pas eu de rajustement automatique. Il y a toujours un écart, et il reste important.

S'il reste important, c'est en partie parce que le pays affiche un taux de chômage plus élevé que celui qu'il pouvait enregistrer avant 1979. C'est une question de pouvoir, au fond, et c'est de cette façon qu'on essaie de l'interpréter. Mais il s'agit d'une mesure qu'utiliseraient les personnes qui sont inquiètes au sujet de la compétitivité.

**M. Joe Daniel:** Avez-vous examiné la situation sur le plan de la compétitivité mondiale? Comment se compare le Canada par rapport à la productivité qui sera exportée vers le reste de la planète?

Je vous demanderais d'être très bref pour que je puisse poser une question à l'autre témoin.

**M. Michael McCracken:** S'il faut envisager la question dans une perspective mondiale, alors le taux de change devrait permettre à lui seul d'apporter le rajustement nécessaire. On ne devrait pas essayer de faire cela au moyen de vos micro-politiques. On ne devrait pas faire cela en déshabillant Pierre pour habiller Paul. C'est la raison pour laquelle les taux de change existent, et c'est de cette façon qu'ils fonctionnent et qu'ils sont fixés. Les taux de change devraient contribuer à équilibrer le niveau de productivité ou de compétitivité relatif.

**M. Joe Daniel:** Merci.

Je m'adresse maintenant aux représentants de Statistique Canada. Le graphique 4 correspond à une ventilation par province, et le graphique 5 nous montre une ventilation par compétences. Est-ce que les pourcentages sont uniformes dans toutes les provinces? Avez-vous des statistiques sur les ensembles de compétences pour chaque province?

**Mme Tracey Leesti:** Oui, nous en avons. Le graphique 5 montre le taux de chômage par groupe professionnel au Canada.

**M. Joe Daniel:** Les chiffres ne se rapportent pas directement à chacune des provinces.

**Mme Tracey Leesti:** Nous avons les statistiques ventilées par province, mais nous n'avons pas le graphique avec nous.

**M. Joe Daniel:** Pourriez-vous nous le faire parvenir?

**Mme Tracey Leesti:** Oui. Nous pouvons vous l'envoyer.

**M. Joe Daniel:** Le graphique 8 indique que les immigrants occupent un grand nombre d'emplois moyennement spécialisés, même s'ils détiennent un diplôme universitaire. Connaissez-vous les raisons d'une telle situation? Par exemple, cela pourrait-il tenir à un manque de reconnaissance des titres de compétence?

**Mme Josée Bégin:** Nous n'avons aucune donnée qui nous permettraient de connaître les facteurs pouvant expliquer un tel phénomène.

**Mme Tracey Leesti:** Il y a un certain nombre d'années, nous avons réalisé l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada. Des questions portaient sur les obstacles à l'emploi. Parmi les indicateurs les plus importants, il y avait la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger et le manque d'expérience de travail au Canada. L'enquête remonte à il y a quelques années. Je crois qu'elle a été menée en 2006 ou en 2008. Il n'y a pas de version plus récente.



**M. Joe Daniel:** Il n'est donc pas facile de déterminer quels sont les besoins de chaque province d'après les graphiques que vous nous avez fournis. Est-ce la conclusion que nous devrions tirer?

**Mme Tracey Leesti:** Dans quel sens voulez-vous dire?

**M. Joe Daniel:** Je veux dire en ce qui concerne les groupes professionnels où il y a le plus de postes vacants en Alberta par rapport à l'Ontario.

**Mme Tracey Leesti:** Il s'agit d'une source de données plutôt récente, alors nous n'avons pas encore recueilli de données ni dégagé les tendances statistiques sur une année entière. Mais nous pourrions ventiler pour vous les données de ce graphique par industrie.

• (1610)

**M. Joe Daniel:** Je pensais plutôt à une ventilation par ensemble de compétences.

**Mme Tracey Leesti:** Nous n'avons aucune ventilation par ensemble de compétences; nous avons une ventilation par industrie.

**M. Joe Daniel:** Avez-vous aussi une ventilation des statistiques qui montrent, pour chaque type d'industrie, les compétences disponibles dans chaque province — autrement dit, le nombre de personnes au chômage qui ont des compétences industrielles précises, ventilé par province?

**M. Marc Lachance:** Lorsqu'on regarde le graphique sur les professions — celui sur le taux de chômage —, pour chaque groupe professionnel, il y a un type de compétences qui s'applique. Chacune de ces compétences est associée à un code de classification qui indique que, pour exercer telle profession, la personne doit avoir fait des études universitaires ou détenir un diplôme.

Ce genre de renseignements existe, alors nous pouvons les regrouper. Nous pouvons convertir ces professions en divers types de compétences, selon les universités et les provinces.

**M. Joe Daniel:** Je cherchais en fait à obtenir... S'il y a 100 personnes au chômage en Ontario et qu'on sait quel type de compétences elles ont, on pourrait les comparer aux besoins dans les autres provinces pour savoir pourquoi ces personnes ne peuvent déménager pour trouver un emploi.

Comprenez-vous ce que je dis?

**Mme Tracey Leesti:** Nous devons vérifier si cette information pourrait être calculée de quelque manière que ce soit. Nous n'avons pas ce type d'information sous la main. Nous devons vérifier s'il y a moyen d'obtenir cette information à partir des ensembles de compétences qui figurent dans le système de classification des professions.

**Le président:** Merci, monsieur Daniel. Votre temps est écoulé.

Je crois que l'argument a été bien présenté. Vous avez les coordonnées de la greffière. Si vous pouvez ventiler les statistiques par province ou par ensembles de compétences pour chacune des provinces — quelle que soit la façon dont vous pouvez le faire, cela nous serait utile. Si vous envoyez cette information à la greffière, elle la fera parvenir aux membres.

Madame Crowder.

**Mme Jean Crowder (Nanaimo—Cowichan, NPD):** Merci, monsieur le président.

Je tiens à remercier les témoins.

C'est intéressant. Notre étude porte sur les mesures visant à combler les lacunes dans les compétences et à s'attaquer aux pénuries de main-d'œuvre dans les professions à forte demande — et dans celles à faible demande aussi. Je crois que tous les membres du

comité veulent probablement éviter de recourir à la méthode de prise de décisions que j'appelle « prêt, feu, visez », où nous procédons dans le mauvais ordre au moment de recueillir l'information utile à la prise de décisions.

Pour éviter cela, il faut entre autres évaluer de façon précise dans quels domaines on prévoit des pénuries de main-d'œuvre. Je crois comprendre que Statistique Canada ne peut nous fournir que des données sur la situation passée. Vous ne vous occupez pas de faire des prévisions. Est-ce exact?

**Mme Tracey Leesti:** Oui. Nous fournissons l'information. Il existe des systèmes de projections sur les professions qui sont utilisés par des analystes externes, par le gouvernement — RHDCC —, mais nous n'établissons pas nécessairement des projections sur les professions. Nous avons les sources de données qui alimentent ces projections.

**Mme Jean Crowder:** Je ne dispose que de cinq minutes et j'ai des tonnes de questions à vous poser sur les sources de données, alors je vais en choisir une.

Pour ce qui est de l'enquête sur les postes vacants, je me suis penchée sur d'autres documents qui s'attardent à la demande. Vous êtes probablement au courant des questions que nous avons soulevées l'autre jour sur certains des problèmes liés à l'analyse de la demande.

En ce qui concerne les postes vacants, l'un des problèmes qui ont été relevés concernant la demande est le fait que les signaux sont transmis par le truchement des offres d'emplois affichées dans les journaux, des bureaux de placement provinciaux et publics, d'assurance sociale, etc., mais on soutient également qu'il est très difficile de classer correctement les emplois à partir des annonces dans les journaux, sans compter que nombre d'offres d'emplois ne sont jamais affichées.

Dans le cas de votre enquête sur les postes vacants, pouvez-vous me dire, très brièvement, quel genre de choses vous regardez?

**Mme Tracey Leesti:** Je crois que je vais laisser Marc répondre à la question. Ce n'est pas ce que nous appelons un « indice de l'offre d'emploi », où nous examinons les offres — en ligne ou dans les journaux. Cela s'inscrit dans l'une de nos enquêtes mensuelles sur l'emploi.

Je vais laisser Marc vous donner un peu plus d'explications.

**Mme Jean Crowder:** S'agit-il de celle qui est envoyée aux employeurs?

**M. Marc Lachance:** Oui, c'est exact.

**Mme Jean Crowder:** Avant que vous poursuiviez vos explications, je présume que vous utilisez une sorte de système de codage des professions.

**M. Marc Lachance:** Non. C'est vraiment... L'enquête sur les postes vacants est une nouvelle enquête qui vient tout juste d'être mise en place. Elle est annexée à notre enquête auprès des entreprises. Chaque mois, Statistique Canada interroge un échantillon d'environ 15 000 employeurs. Cela fait partie de l'enquête sur la rémunération que nous menons chaque mois.

Dans celle-ci, nous demandons à chaque employeur s'il avait des postes vacants au dernier jour ouvrable du mois, et, le cas échéant, combien de postes étaient vacants. Nous utilisons des définitions précises. Il doit s'agir d'un poste qu'on a l'intention de pourvoir.

Nous savons qu'il y a peut-être un peu plus d'offres d'emplois qui sont affichées en ligne...

•(1615)

**Mme Jean Crowder:** Je vais vous interrompre. Ce que vous dites se rapporte aux postes vacants, mais je m'intéresse davantage au codage des professions.

**M. Marc Lachance:** Nous n'utilisons pas de codes de profession dans le cadre de cette enquête. Cette enquête n'indique que le type d'industrie.

**Mme Jean Crowder:** Toutefois, dans l'enquête sur les postes vacants, vous précisez bel et bien les secteurs industriels. D'accord. Les résultats sont donc ventilés par secteur industriel, pas par profession.

**M. Marc Lachance:** C'est exact.

**Mme Jean Crowder:** Par conséquent, si nous regardons les lacunes dans les compétences, les résultats sont ventilés par secteur industriel, pas nécessairement par compétence et par ensemble de compétences.

**M. Marc Lachance:** Les chiffres indiquent le taux de postes vacants pour un secteur donné.

Dans certains secteurs, comme la santé, les professions sont habituellement toutes liées à la santé. Selon le recensement, environ 85 p. 100 des professions dans ce secteur sont des professions dans le domaine de la santé.

Dans d'autres secteurs, il y a une ventilation des professions. Si vous le souhaitez, nous pouvons vous fournir la ventilation de ces professions, mais cette information ne figure pas dans l'enquête. Nous n'avons ni la possibilité ni le temps de le faire. Nous ne pourrions pas demander aux employeurs de nous indiquer les types de professions pour lesquelles il y a une forte demande. La seule chose que nous demandons aux employeurs, c'est de fournir le nombre de leurs postes vacants.

**Mme Jean Crowder:** Là où je veux en venir, je crois, c'est que je suis persuadée que tout le monde ici a déjà entendu l'expression « à données inexactes, résultats erronés ». Je ne veux pas laisser entendre que vos données sont inexactes, mais nous devons déterminer si l'information que nous recevons est une représentation réelle de ce qui se passe sur le marché du travail.

Je vais maintenant m'adresser un moment à M. McCracken. Comme nous le savons tous, il est très compliqué d'analyser ce qui se passe sur le marché du travail et de prévoir les pénuries futures de main-d'oeuvre. Il y a toutes sortes de facteurs à prendre en considération: la démographie, l'évolution de la technologie, les fluctuations économiques, les politiques gouvernementales et l'éducation. Il y a une longue liste d'éléments qui auront une incidence sur les pénuries futures de main-d'oeuvre.

Monsieur McCracken, je crois que vous avez soulevé un très bon point lorsque vous avez dit que nous devons arrêter de nous attarder à des professions en particulier et nous intéresser aux compétences transférables et aux ensembles de compétences.

Vous avez parlé des décalages. Avez-vous une idée de la façon dont nous pourrions composer avec ces décalages?

**Le président:** Vous devriez peut-être poser votre question parce que votre temps est...

**Mme Jean Crowder:** C'est ce que je fais.

Avez-vous une idée de la façon dont nous pourrions composer avec ces décalages? Voilà ma question.

**M. Michael McCracken:** Bien sûr. Le but des prévisions est de voir ce qui s'en vient et de prévoir ce qu'on peut faire.

Le secret consiste à admettre tout d'abord qu'on ne peut pas prédire l'avenir. Aucun d'entre nous ne sait à quoi ressemblera la demande dans 10 ou 20 ans. On peut toutefois poser des hypothèses et étudier ce qu'on appelle des scénarios possibles.

Par exemple, nous avons aidé l'un des conseils consultatifs de l'industrie de la construction qui fournissent des avis à RHDCC. Le conseil nous avait demandé de produire quatre scénarios de l'évolution possible de l'industrie de la construction au cours de la prochaine décennie. Nous avons fait cela il y a environ cinq ans. Le conseil s'est servi des scénarios comme toile de fond au moment de déterminer les politiques que l'industrie de la construction pourrait mettre en place pour améliorer le marché du travail dans ce domaine.

Lorsqu'il trouvait une idée, disons l'expansion du programme d'apprentissage, il cherchait à voir à quel point cette idée serait efficace dans les quatre scénarios. Nous lui avons demandé s'il pouvait prendre des mesures que nous qualifions de robustes et qui fonctionnent dans presque tous les scénarios imaginables ou s'il y avait des choses très particulières et très caractéristiques, et s'il pouvait distinguer les deux. Nous lui avons demandé s'il pouvait, au fil du temps, choisir le scénario qui reflétait, selon lui, la façon dont la situation allait réellement évoluer dans l'industrie.

Je crois qu'il est possible d'en faire beaucoup. Bien sûr, des statistiques de base sont nécessaires pour mettre au point ces modèles. Heureusement, Statistique Canada est là pour ça. Cependant, dans un cas semblable, ce qui est peut-être le plus compliqué de tout, c'est qu'il faut une interaction entre les employeurs, les économistes, les planificateurs gouvernementaux et le système d'éducation, et chacun de ces intervenants a ses propres façons d'envisager et de définir les choses. Cela représente donc un réel défi pour vous.

**Le président:** Je vous remercie de votre réponse.

Monsieur Shory.

**M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC):** Merci, monsieur le président, et merci également aux témoins. Leurs commentaires sont très instructifs. J'ai appris la différence entre les travailleurs du savoir et les travailleurs des services.

Monsieur McCracken, je vais commencer par vous parce que je suis moi-même un immigrant, et j'ai étudié au Pendjab, en Inde.

Vous avez abordé ces deux aspects. Vous avez parlé de l'immigration. Vous avez parlé de la réduction de l'arriéré dans les professions à forte demande ainsi que de... En fait, juste pour que tout le monde soit au courant, notre ministère a d'ailleurs pris cette voie. Le ministre Kenney a déclaré — il y a deux ou trois semaines, je crois — qu'il allait accélérer le traitement de certaines demandes d'immigration de travailleurs dans des professions où la demande est forte.

Pour revenir à l'immigration, j'aimerais entendre vos commentaires. Je crois fermement que les immigrants et les travailleurs étrangers qualifiés peuvent tous deux énormément contribuer à nous permettre de faire face aux pénuries de main-d'oeuvre. Selon vous, combien de nouveaux travailleurs immigrants viendront grossir la population active, disons au cours des 5 ou 10 prochaines années? Bien sûr, je vais poursuivre dans le même sens que mon collègue au sujet de la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger parce que c'est un dossier qui me passionne. Je suis passé par là.

Croyez-vous que la reconnaissance rapide des titres de compétence acquis à l'étranger, qu'il s'agisse d'un immigrant ou d'un Canadien ayant étudié à l'étranger, permettrait de combler les lacunes dans les compétences ou de pallier les pénuries de main-d'oeuvre? J'aimerais entendre votre point de vue à ce chapitre.

•(1620)

**M. Michael McCracken:** J'ai donc deux minutes pour répondre à tout cela?

Je suis moi aussi un immigrant au Canada. Je crois que l'immigration devrait contribuer — et elle y contribue déjà — à l'essor du Canada, pas tant pour combler les lacunes dans les compétences que pour diversifier la société canadienne. Les immigrants jouent un rôle dans nos relations commerciales avec différentes régions du monde, et ils peuvent participer à la vie active comme employés, qu'ils aient ou non des titres de compétence.

Si on a en place une politique sur l'immigration — comme c'est le cas au Canada — qui vise avant tout à attirer la crème des travailleurs étrangers ici, alors mieux vaut savoir qui on attire, et cela a beaucoup à voir avec l'attestation des compétences. Si on applique une politique sur l'immigration qui est fondée sur le niveau de scolarité des immigrants, alors on devrait désigner un organisme, habituellement un organisme auquel on fait confiance, à l'étranger ou au Canada, qui se chargera d'attester la validité des diplômes.

La question des compétences est un peu plus délicate, car les compétences correspondent, entre autres, à la capacité de travailler avec les gens, de travailler dans une équipe, et ce genre de choses est plus difficile à mesurer, quelle que soit la personne, qu'il s'agisse d'un Canadien, jeune ou âgé, ou d'un immigrant. De plus, ce genre de caractéristiques pourrait très bien être déterminé par la culture de la personne, alors il s'agit d'un autre facteur à prendre en considération.

Quant au nombre d'emplois, si on accueille environ 250 000 immigrants par année et que la moitié d'entre eux entrent sur le marché du travail, on obtient une hausse annuelle du nombre de travailleurs de l'ordre de 125 000 à 130 000, tant et aussi longtemps que le taux d'immigrants est stable. Obtiendront-ils tous un emploi? C'est une question un peu plus compliquée. Cela dépendra si on peut atteindre le plein emploi, où chaque nouveau venu sur le marché du travail est assuré d'un emploi.

**M. Devinder Shory:** Je représente la circonscription de Calgary Nord-Est, et je dis toujours que mes commettants sont les plus travaillants du Canada. Dans mon comté, il y a pas mal de gens d'affaires et d'entrepreneurs, mais ce qu'on me dit le plus souvent, c'est qu'il y a une pénurie de travailleurs peu spécialisés. Cela n'est pas une bonne chose. Or, l'étude du comité portera en partie sur la pénurie de travailleurs peu spécialisés. Je constate des écarts entre les résultats de l'analyse et la demande réelle de main-d'oeuvre dans mon comté.

Y a-t-il actuellement ou y aura-t-il bientôt des pénuries de main-d'oeuvre dans les professions peu spécialisées — dans les secteurs de l'agriculture, de l'aquaculture ou des services?

•(1625)

**Mme Tracey Leesti:** Il y a des différences régionales entre les industries primaires, y compris l'agriculture et l'aquaculture. Si on regarde la situation en Alberta, on peut observer que, comparative-ment à d'autres provinces, le taux de chômage est beaucoup plus bas pour ces groupes professionnels. Je ne saurais vous dire s'il y a une pénurie de travailleurs. Nous n'avons pour l'instant aucune donnée

sur le secteur des services, mais nous pourrions vous fournir cette information plus tard.

**M. Devinder Shory:** Merci.

**Le président:** Monsieur McCracken, voudriez-vous faire un commentaire?

**M. Michael McCracken:** Je suis un entrepreneur et je vis dans le centre d'Ottawa, mais je suis allé à l'occasion dans le nord-est de Calgary. Vous devez faire très attention lorsque des gens vous disent qu'il y a des pénuries de travailleurs peu spécialisés. Ils veulent peut-être dire une pénurie de travailleurs peu rémunérés. Si le salaire est adéquat, alors des gens viendront y travailler, et s'ils ne viennent pas du nord-est de Calgary, alors ils viendront d'autres coins de la région.

Deuxièmement, il faut demander à l'employeur de préciser le type de lacunes de compétences auquel il fait face. S'agit-il de compétences en lecture et en écriture? Est-ce autre chose? Le cas échéant, l'employeur peut alors mettre l'accent sur des lacunes en particulier.

**Le président:** Je vous remercie de votre intervention. Je crois que des représentants de certaines provinces — certainement de la Saskatchewan et de l'Alberta — pourraient ne pas partager votre point de vue, mais c'est de bonne guerre.

Je sais que M. Andrews attend patiemment son tour, alors allez-y.

**M. Scott Andrews (Avalon, Lib.):** Je vous remercie beaucoup. Je suis heureux d'être ici aujourd'hui pour remplacer mon collègue.

Je vais aborder cette question dans une perspective locale. Je regarde la diapositive 6 et le taux de chômage pour certaines professions, et je constate qu'il est très élevé à Terre-Neuve-et-Labrador et dans toutes les provinces atlantiques pour ce qui est du secteur primaire ainsi que de la transformation, de la fabrication et des services publics. Cette enquête a été réalisée en septembre de quelle année?

**Mme Tracey Leesti:** Il s'agit d'une enquête mensuelle sur la population active, et ce que vous voyez est le taux moyen annuel pour 2011.

**M. Scott Andrews:** D'accord. Vos projections sont loin de refléter ce que nous voyons sur le terrain à Terre-Neuve-et-Labrador en ce qui a trait au chômage. Il est impossible que le taux de chômage s'élève à plus de 27 p. 100 à Terre-Neuve-et-Labrador. En fait, nous avons actuellement besoin de travailleurs spécialisés. La semaine dernière, j'ai reçu deux appels concernant des permis de travail pour des travailleurs étrangers temporaires à Terre-Neuve-et-Labrador. Il y a donc quelque chose qui cloche ici.

Lorsque je regarde la diapositive 5, où vous indiquez que, pour les métiers de la construction, le taux de chômage au Canada avoisine les 12 p. 100, cela ne concorde aucunement avec ce que j'entends sur le terrain dans ma province.

Vale Inco investit actuellement 2,8 milliards de dollars dans l'aménagement d'une fonderie à Terre-Neuve-et-Labrador, et cette entreprise doit en fait composer avec une pénurie de main-d'oeuvre là-bas. Je voudrais simplement vous citer quelque chose. J'ai justement été informé aujourd'hui des derniers développements du projet de cette entreprise à Long Harbour. Dan Donnelly, qui est le directeur des travaux de construction, a déclaré ce qui suit:

La disponibilité de la main-d'oeuvre est l'une de nos préoccupations les plus pressantes à l'heure actuelle. Cela pourrait retarder la réalisation du projet, ce qui, en retour, nous amènerait à dépasser notre budget. Par conséquent, nous travaillons d'arrache-pied pour régler ce problème. Cela dit, la pénurie de main-d'oeuvre ne touche pas seulement notre projet. D'autres entreprises en voie de réaliser de grands projets s'attendent à faire face aux mêmes problèmes. Quoi qu'il en soit, le moment n'a jamais été mieux choisi pour être un travailleur spécialisé dans cette province et dans le pays.

Lorsque j'ai rencontré des représentants de Vale il y a quelque temps, j'ai appris que l'entreprise avait demandé des permis de travail pour des travailleurs étrangers temporaires afin de compléter l'offre de travailleurs canadiens.

Par conséquent, je trouve que vos statistiques sont quelque peu déroutantes, en ce sens qu'elles ne correspondent pas du tout à ce que nous voyons sur le terrain à Terre-Neuve-et-Labrador et à la demande de gens de métier dans la province et dans le pays. On dit que certains travailleurs de la construction sont disponibles dans les provinces atlantiques, mais, encore une fois, on a besoin de travailleurs étrangers temporaires pour compléter l'offre de travailleurs canadiens.

J'ai donc du mal à voir en quoi ces statistiques reflètent la réalité. J'ignore si vous voulez faire des commentaires à ce sujet.

**Mme Tracey Leesti:** Eh bien, j'aurais seulement deux commentaires à faire.

D'abord, je crois qu'il faut se rappeler qu'il s'agit là de groupes professionnels, alors j'imagine que les résultats seraient plus significatifs si on examinait chaque profession individuellement. Peut-être que, si nous ventilons les résultats, les choses seront différentes de ce que nous avons ici.

Deuxièmement, nous savons que le taux de chômage à Terre-Neuve est plus bas qu'avant. Il a diminué au fil du temps, et c'est ce que montrent les données. Il y a eu un phénomène où des Terre-Neuviens allaient travailler à Fort McMurray, en Alberta, et nous pouvons d'ailleurs constater que cela a eu une incidence sur le taux de chômage. Nous observons une baisse du taux de chômage. Nous présumons que les gens restent parce qu'ils trouvent un emploi dans la province. C'est donc l'une des provinces qui a enregistré une croissance de l'emploi.

Cela pourrait être attribuable à la façon dont nous avons regroupé les professions. Je pourrais peut-être vous procurer plus d'information à ce sujet.

•(1630)

**M. Scott Andrews:** Je crois que c'est ce que M. Daniel voulait souligner au sujet du regroupement des professions. Je crois que cette diapositive nous induit en erreur.

Avez-vous des statistiques sur la délivrance de permis à des travailleurs étrangers temporaires?

**Mme Tracey Leesti:** Nous ne pouvons pas les recenser dans l'enquête sur la population active.

**M. Scott Andrews:** Je crois que le gouvernement aurait accès aux données concernant les travailleurs étrangers temporaires. Vous devriez peut-être demander au ministère de vous fournir des statistiques là-dessus pour que vous puissiez essayer de trouver où sont les problèmes, car, en ce moment, dans notre province, la pénurie de travailleurs spécialisés est énorme.

Combien me reste-t-il de temps, monsieur le président?

**Le président:** Il vous reste une minute.

**M. Scott Andrews:** D'accord.

J'essaie seulement de vous aider. Ce ne sont que des propositions. Vous pouvez ensuite décider ce que vous voulez en faire.

J'ai une question. Michael, à la fin de votre déclaration, vous avez parlé des syndicats et de la nécessité de collaborer avec eux. L'une des choses que nous entendons à Terre-Neuve-et-Labrador, c'est que les syndicats acceptent très peu de travailleurs. Ils essaient de conserver un nombre de membres relativement bas pour ne pas trop élargir le bassin de travailleurs syndiqués. Il y a des gens qui veulent travailler, mais, comme il s'agit de projets où les emplois sont attribués à des travailleurs syndiqués, ces personnes ne peuvent y accéder. J'ignore à quel point la situation est grave. Elle ne touche pas les travailleurs étrangers temporaires parce qu'ils sont membres d'un autre syndicat accrédité aux États-Unis ou ailleurs.

Je sais que vous en avez brièvement parlé à la fin. J'ignore si vous souhaitez faire des commentaires concernant le fait que des syndicats n'acceptent qu'un nombre limité de travailleurs dans certains domaines où il y a une pénurie de main-d'oeuvre, du moins à Terre-Neuve-et-Labrador.

**M. Michael McCracken:** Nous avons travaillé sur un certain nombre de grands projets dans les années 1970 et 1980, et la question de savoir qui serait autorisé à travailler a toujours été litigieuse, même du côté des syndicats. Les syndicats s'arrangeaient pour que tous leurs membres soient placés avant qu'on recrute des travailleurs non syndiqués.

Je croyais que ce genre de pratiques avait disparu, mais il semble que, encore aujourd'hui, si la situation se corse, il y a encore des personnes qui réagissent de cette façon. Je crois qu'il vaudrait la peine d'exercer des pressions sur les syndicats et sur les ministères provinciaux des ressources humaines pour faire la lumière sur ce phénomène. Nous ne voulons pas que les syndicats soient en mesure de restreindre l'accès au marché du travail.

**M. Scott Andrews:** C'est ce que nous avons fait avec Vale et le gouvernement provincial.

**Le président:** Votre temps est bel et bien écoulé.

Je tiens à remercier les témoins de leurs déclarations. Nous avons apprécié grandement vos commentaires, et nous allons certainement en tenir compte au moment de préparer notre rapport.

Merci beaucoup.

La séance est suspendue.

•

\_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

•

•(1640)

**Le président:** Reprenons. Je crois savoir que nous pourrions entendre la sonnerie et devoir nous interrompre, et, si c'est le cas, nous nous arrêterons au moment que nous jugerons approprié.

L'un des témoins que nous étions censés accueillir est absent. Je demanderais peut-être à la greffière de nous informer à la prochaine réunion de ce qui s'est passé.

Nous allons maintenant entendre des représentants d'Ingénieurs Canada. Marie Carter est la chef des opérations, et Alana Lavoie est gestionnaire des relations gouvernementales.

Marie présentera son exposé, puis, comme d'habitude les membres poseront des questions.

Allez-y.

**Mme Marie Carter (chef des opérations, Chef de la direction par intérim, Ingénieurs Canada):** Je vous remercie beaucoup. Je suis ravie d'avoir reçu votre invitation à témoigner devant le comité.

Comme vous l'avez mentionné, je m'appelle Marie Carter. En fait, cette semaine, je remplis également les fonctions de chef de la direction par intérim, alors je porte deux chapeaux en ce moment.

Ingénieurs Canada est l'organisme national qui représente les 12 ordres réglementant la profession d'ingénieur au Canada. Nous représentons plus de 250 000 ingénieurs agréés dans le pays.

À Ingénieurs Canada, nous sommes très conscients des pénuries de main-d'oeuvre actuelles et à venir dans le domaine du génie. En 2009, nous avons produit un rapport sur la situation du marché du travail, que nous mettons à jour chaque année, et ce rapport indique que, actuellement, dans nombre de régions, le marché du travail des ingénieurs est caractérisé par un excédent de diplômés de fraîche date ayant peu d'expérience, voire aucune, et par une pénurie d'ingénieurs ayant de 5 à 10 années d'expérience. En ce moment, au Canada, les ingénieurs spécialisés qui possèdent une expérience pratique sont une denrée très rare.

Un rapport publié en 2008 par le Conseil des technologies de l'information et des communications révélait que, entre 2008 et 2015, les employeurs canadiens chercheraient à recruter de 126 000 à 180 000 travailleurs dans les domaines du génie et des technologies.

Nous parlons d'une moyenne de quelque 16 000 à un peu plus de 22 000 travailleurs par année, sachant que l'offre de diplômés nationaux ne répond qu'à la moitié ou qu'aux deux tiers de cette demande, selon la discipline qui nous intéresse. Nous savons que les nouveaux diplômés ne peuvent remplacer des ingénieurs expérimentés dotés de compétences techniques spécialisées.

Dans le cas des marchés du travail en génie civil, mécanique, électrique et pétrolier, le rapport indique qu'on prévoit une faible offre excédentaire jusqu'en 2018 et probablement dans les années suivantes. Si on tient également compte des départs à la retraite, on constate qu'il sera difficile de recruter des ingénieurs expérimentés dans nombre de ces disciplines au cours des années à venir.

En ce qui concerne le marché du travail des ingénieurs industriels et en fabrication, le rapport souligne qu'on prévoit des pénuries chroniques de main-d'oeuvre jusqu'en 2018, vu les niveaux actuels d'immigration et d'inscriptions à des programmes d'études postsecondaires.

Nous publions notre propre rapport annuel, qui est intitulé *Inscriptions en génie et diplômés décernés — Tendances*. Le plus récent a été produit en 2010, année où un total de 11 450 diplômés de premier cycle en génie ont été délivrés. Cette année-là, c'est en génie mécanique qu'on a décerné le plus de diplômes de premier cycle, suivi des programmes de génie électrique, de génie civil et de génie chimique. On peut donc constater que ce sont encore les bons vieux programmes classiques de génie qui attirent la majorité des étudiants.

Pour tenter de remédier à la pénurie de travailleurs qui est évidente à l'heure actuelle et qui se fera indéniablement sentir dans l'avenir, la profession a décidé d'entreprendre différentes actions. D'abord, nous nous tournons vers les groupes sous-représentés dans le domaine du génie, à savoir les femmes et les Autochtones — pour diversifier la profession et combler les lacunes dans les compétences.

Selon le recensement de 2006, même si les femmes représentaient 47 p. 100 de la population active totale, elles ne comptaient que pour 13 p. 100 des ingénieurs. De fait, selon les données les plus récentes que nous avons sur le nombre réel d'ingénieurs agréés, les femmes comptaient pour environ 10 p. 100 des ingénieurs agréés du pays.

Le fait que le nombre de femmes ingénieures atteigne un plateau contraste avec la hausse du nombre de femmes exerçant d'autres professions auparavant dominées par les hommes, comme le droit et la médecine. Par exemple, de 1986 à 2006, la proportion de femmes avocates et médecins a augmenté de presque 17 p. 100 et d'environ 13,5 p. 100, respectivement, alors qu'il n'y a eu qu'une hausse de 6 p. 100 du nombre de femmes ingénieures.

Les femmes constituent donc une bonne source inexploitée, et nous savons que nous avons beaucoup de place pour accueillir les Autochtones dans la profession d'ingénieur.

- (1645)

Nous avons fixé des objectifs. Nous nous appliquons à faciliter l'accès aux programmes de formation en génie et à accroître la souplesse du mode de prestation du programme d'enseignement en génie.

Ensuite, nous sommes en train d'établir des partenariats avec des organismes autochtones nationaux et provinciaux — notre association en Alberta mène actuellement là-bas une campagne très énergique dans ce but — afin de mettre au point des outils pour promouvoir la profession d'ingénieur auprès des étudiants autochtones, à l'aide de programmes de sensibilisation et de soutien qui seraient offerts dès la maternelle et jusqu'à l'université, car, à l'évidence, il faut être sur la bonne voie pour obtenir les crédits d'études secondaires nécessaires pour se diriger vers le domaine du génie et pour susciter de l'intérêt.

Nous travaillons à accroître le soutien financier de l'industrie et du gouvernement pour les programmes visant à aider les étudiants autochtones qui étudient dans les disciplines du génie. L'Université du Manitoba offre un programme de transition adéquat à l'intention des Autochtones, mais ce genre de programme doit vraiment être mis en place un peu partout dans le pays.

Enfin, au cours des 10 dernières années, Ingénieurs Canada et ses associations membres ont entrepris un certain nombre de projets pour assurer l'intégration rapide des diplômés internationaux en génie dans notre profession et sur le marché du travail. Brièvement, à titre d'exemple, l'une de nos initiatives en cours est la feuille de route à l'intention des diplômés étrangers en génie; il s'agira, essentiellement, d'un guichet unique fournissant des renseignements complets. Cette ressource facilitera le cheminement du diplômé étranger en génie tout au long du processus menant à l'agrément au Canada.

Avec l'aide de RHDCC, nous avons lancé un gros projet appelé « De la considération à l'intégration ». Parmi les préoccupations qui ont été soulevées, il y avait la nécessité de comprendre le fonctionnement de notre système au Canada du point de vue de l'immigrant, alors ce projet devrait vraiment rendre le processus beaucoup plus clair.

Nous avons mené un grand nombre de nos projets en partenariat avec le gouvernement fédéral — non seulement avec RHDCC, mais aussi avec Citoyenneté et Immigration Canada —, et nous nous réjouissons à l'idée de poursuivre cette relation de travail très fructueuse.

Nous encourageons fortement les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à continuer de soutenir l'enseignement des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques à tous les niveaux — surtout auprès des groupes sous-représentés — ainsi qu'à collaborer avec diverses professions pour améliorer le processus d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger.

D'après ce que nous disent les représentants d'autres professions réglementées, nous avons probablement une bonne longueur d'avance pour ce qui est d'un grand nombre de nos initiatives, car nous avons parcouru beaucoup de chemin pour reconnaître les titres de compétence acquis à l'étranger et pour faire en sorte que les personnes formées à l'étranger puissent facilement postuler de l'étranger, entamer le processus et comprendre ce qu'elles doivent faire pour aller de l'avant.

Nous sommes très fiers du travail que nous accomplissons pour combler les pénuries de main-d'oeuvre actuelles et futures dans notre profession.

Je vous remercie beaucoup. Je répondrai à vos questions avec plaisir.

• (1650)

**Le président:** Merci pour cet exposé très intéressant.

Vous avez fait du bon travail, et il y en a encore à faire.

Nous allons maintenant passer aux questions.

Madame Hughes, vous êtes la première de ce tour.

**Mme Carol Hughes:** Merci beaucoup.

Je crois qu'il est très intéressant que vous ayez mentionné qu'il y a des sources inexploitées de l'ordre de 6 p. 100. Vous avez parlé de quelques-unes des initiatives que vous avez menées ou que vous êtes sur le point d'entreprendre pour aller dans ce sens et exploiter ces sources.

Vous avez parlé plus particulièrement des Autochtones et des femmes, alors je me demandais... Je sais que nous avons abordé la question des titres de compétence acquis à l'étranger. Au cours de notre étude, nous nous sommes aussi penchés sur la population autochtone. Des représentants d'organismes et d'entreprises nous ont dit qu'ils étaient intervenus pour veiller à ce qu'on mette en place des initiatives en matière d'éducation, et nous avons entendu parler des initiatives de formation qu'ils ont lancées, alors je me demande seulement si vous pourriez nous en dire un peu plus au sujet des initiatives que vous avez entreprises, surtout en ce qui concerne les Autochtones... Il est bien de dire que nous allons aller sur le terrain et sensibiliser les gens, mais s'ils ne reçoivent pas de financement pour aller à l'école, il y a encore un problème.

**Mme Marie Carter:** Tout à fait, oui. Les 6 p. 100 que j'ai mentionnés représentent la hausse du nombre de femmes ingénieures. Pour ce qui est des femmes, qui constituent 50 p. 100 de notre population, il s'agit vraiment d'une source inexploitée. En ce qui a trait à toute la question des Autochtones, nous avons conclu une entente avec l'Assemblée des Premières Nations pour essayer de travailler ensemble sur cette question.

Nous avons commencé à nous intéresser à cette question il y a environ huit ou neuf ans. Nous avons communiqué avec l'Assemblée des Premières Nations, et nous avons fait appel à un certain nombre de personnes qui ont une expertise dans le domaine des systèmes d'éducation. Au début, la tâche semblait vraiment impossible, car chaque petite collectivité a sa propre façon de faire les choses et a ses propres idées et valeurs. Alors, nous voulions essayer d'arriver à un point où nous pourrions travailler à améliorer la base — les éléments de base de l'éducation — sans aliéner le groupe même que nous essayions d'aider, en tentant simplement d'aller de l'avant.

Alors nous avons fait un certain nombre de choses. Nous avons appuyé un grand nombre d'ateliers et de programmes d'été qui sont organisés dans les différentes collectivités des Premières Nations et autochtones partout au pays. Nous avons élaboré un programme très

actif pour soutenir ces ateliers afin que les jeunes puissent voir à quel point les sciences et les mathématiques peuvent être amusantes et, ensuite, que le génie peut aussi être amusant.

L'association de l'Alberta est justement en train de créer des liens. Elle travaille avec l'industrie. Elle s'est employée à faire participer l'industrie gazière et pétrolière, qui est prédominante dans le Nord de l'Alberta, afin d'aider les collectivités à avoir accès à une éducation de base, de façon à ce que les jeunes puissent avoir la possibilité de poursuivre leurs études.

Le programme permanent dont j'ai parlé et que nous essayons de mettre en place un peu partout dans les universités du Canada est appelé le NAEP. Il s'agit d'un programme de transition qui tient compte du fait que les personnes venant des collectivités autochtones environnantes n'ont peut-être pas acquis les connaissances mathématiques et scientifiques nécessaires dans leur école secondaire. Il s'agit d'un programme pour travailler avec les jeunes Autochtones — et il y a un soutien financier — qui font la première année de génie en deux ou trois ans, de sorte qu'ils ont le temps de mettre à niveau leurs compétences, puis ensuite, ils entrent dans le programme régulier avec le reste des futurs ingénieurs. Les universités ont beaucoup de succès avec ce programme.

• (1655)

**Mme Carol Hughes:** Merci.

J'aimerais ajouter qu'une étude sur le marché du travail dans les domaines de l'ingénierie et des technologies a été effectuée par Ingénieurs Canada; les auteurs constatent essentiellement que les employeurs écartent les nouveaux diplômés avec peu ou pas d'expérience et recherchent plutôt les ingénieurs ayant au moins cinq ans d'expérience pratique. J'ai moi-même entendu cela.

Alors comment peut-on les aider? On me dit qu'il y a une pénurie, mais ces personnes sont mises de côté.

**Mme Marie Carter:** Exactement. Lorsque nous avons vu les résultats, je me suis dit: eh bien, vous savez, vous n'aurez pas d'ingénieurs avec 5 à 10 ans d'expérience si vous n'embauchez pas de nouveaux diplômés parce que dans 5 ou 10 ans, ce sont eux qui auront l'expérience que vous recherchez.

Nous avons fait tout notre possible, comme nos associations, pour discuter avec les entreprises des programmes d'encadrement et les aider à cet égard afin que les employeurs puissent voir que les nouveaux diplômés qu'ils embauchent apprendront plus rapidement.

Deux ou trois programmes provinciaux fournissent une aide financière aux entreprises qui embauchent des nouveaux diplômés, mais ils ne sont pas connus et sont mal financés, alors le problème persiste.

Ils cherchent des personnes avec 5 à 10 ans d'expérience à l'extérieur du Canada au lieu d'embaucher nos propres diplômés. Il y a une lacune.

Cela s'est déjà produit dans les années 1990 en raison de la récession qui s'est étendue de la fin des années 1980 au début des années 1990. J'ai obtenu mon diplôme en 1989, et ma classe a été la dernière à trouver du travail. Il n'y avait pas d'emploi pour la classe de 1990 en raison de la récession. Je suis ingénieure civile. Cinq à 10 ans plus tard, de la moitié à la fin des années 1990, il n'y avait donc pas assez d'ingénieurs d'expérience intermédiaire, et on a encore fait appel aux ingénieurs étrangers.

**Le président:** Je vous remercie de votre réponse.

Je donne maintenant la parole à M. Butt.

**M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC):** Merci, monsieur le président.

Merci beaucoup d'avoir présenté votre exposé aujourd'hui et de répondre à nos questions.

L'ingénierie touche évidemment un large éventail d'activités: le génie civil, le génie mécanique et j'en passe. Est-ce que certaines disciplines présentent une pénurie de main-d'oeuvre plus marquée que d'autres ou des besoins en main-d'oeuvre plus importants? Vous l'avez peut-être mentionné dans votre exposé. Pouvez-vous être un peu plus précise?

Vous avez mentionné, madame Carter, que vous êtes ingénieure civile. Le problème est-il plus imposant pour les ingénieurs civils que pour les ingénieurs chimistes par rapport aux autres? Devons-nous nous concentrer sur certaines disciplines, où le problème est plus grand?

**Mme Marie Carter:** Ce que j'ai compris, c'est que la situation touche toutes les disciplines. Par contre, la situation dépend de la région du pays. Par exemple, en Alberta et à Terre-Neuve, l'industrie du gaz et du pétrole et l'industrie de la construction sont florissantes et sont à la recherche de toutes sortes d'ingénieurs.

J'ai eu un appel de Hatch, qui est une très importante société minière internationale d'origine canadienne.

**M. Brad Butt:** Elle est située à Mississauga.

**Mme Marie Carter:** Effectivement. Elle a des intérêts partout au pays.

Un représentant de la société m'a téléphoné hier. En fait, c'est la deuxième fois qu'il m'appelle. Je lui ai demandé quels types d'ingénieurs il recherche: il a répondu qu'il a besoin d'une expertise de l'exploitation pétrolière, gazière et minière. Il cherche aussi des ingénieurs mécaniciens et électriciens. Et devinez quoi? Les collectivités autour de leurs secteurs se développent si rapidement que tous les types d'ingénieurs sont recherchés pour soutenir l'infrastructure. Je parle ici du côté humain et du côté concret de l'infrastructure.

• (1700)

**M. Brad Butt:** Est-ce que les universités canadiennes forment assez d'ingénieurs? Des citoyens canadiens qui envisagent de travailler au Canada? Ou cela présente-t-il un problème? Je sais qu'il a été question de cela dans d'autres domaines, comme la médecine. De nombreuses places dans les universités sont prises par des étudiants étrangers. Il est évident qu'ils paient des droits de scolarité en conséquence pour étudier ici, mais, lorsqu'ils ont leur diplôme, ils retournent dans leur pays d'origine pour travailler. Sommes-nous aux prises avec un tel problème ou est-ce seulement une idée fautive? Y a-t-il suffisamment de places pour les étudiants en génie dans nos universités canadiennes pour qu'ils puissent répondre aux besoins du marché du travail lorsqu'ils obtiennent leur diplôme et ont-ils la possibilité de travailler dans leur domaine? Ou avons-nous plutôt un problème relativement au nombre de places et de diplômés qui restent au Canada pour y travailler?

**Mme Marie Carter:** Nous n'avons pas le même problème que les professionnels de la santé.

Nous recueillons ces statistiques. Je n'ai pas ce pourcentage en particulier avec moi en ce moment, mais nous pouvons vous le fournir. Il est toutefois certain que la majorité des diplômés sont des Canadiens qui resteront au Canada, éventuellement, à moins qu'ils...

**M. Brad Butt:** Ma dernière question, monsieur le président, en réponse au point que Mme Hughes voulait apporter, concerne le fait

d'obtenir un diplôme sans aucune expérience de travail. L'industrie veut embaucher des personnes qui ont au moins cinq ans d'expérience de travail pratique.

Que pouvons-nous faire de plus au gouvernement fédéral — et peut-être que nous pouvons rien faire, je ne le sais pas — pour remplir l'écart et faire travailler nos nouveaux diplômés? Nous sommes toujours dans une impasse, et nous avons observé la même situation dans l'étude sur les titres de compétence étrangers. Vous savez, je ne peux pas obtenir d'expérience de travail au Canada si l'on ne veut pas m'embaucher, mais l'employeur veut des travailleurs canadiens.

Le gouvernement fédéral peut-il faire autre chose pour aider votre secteur et les autres en vue d'encourager les entreprises à embaucher des nouveaux diplômés afin qu'ils puissent acquérir de l'expérience de travail et satisfaire aux critères d'expérience que la plupart d'entre elles recherchent?

**Mme Marie Carter:** Je vais demander à Alana de répondre à la question.

**Mme Alana Lavoie (gestionnaire, Relations gouvernementales, Ingénieurs Canada):** Merci.

Évidemment, c'est une question à laquelle il est très difficile de répondre. Comme vous l'avez dit, d'autres domaines sont aux prises avec le même problème. Nous pouvons faire deux ou trois choses. Dans un monde idéal, et je crois que c'est ce que nous souhaitons tous, les gouvernements fédéral et provinciaux pourraient mettre en place des incitatifs fiscaux d'autres avantages non financiers pour les employeurs afin de les aider. Cela serait possible dans un monde idéal où toutes les conditions sont parfaites.

Le gouvernement fédéral pourrait aussi aider les provinces et d'autres organismes et associations professionnelles à valoriser la profession afin que les personnes prennent conscience de leur importance. Cela s'applique tant au domaine médical qu'à la profession juridique et à l'ingénierie. Joignons nos forces pour montrer aux employeurs et à l'industrie les avantages sur le plan du rendement et de la valeur pour le Canada à long terme.

**Le président:** Merci.

Madame Crowder.

**Mme Jean Crowder:** Je vous remercie de comparaître devant le comité aujourd'hui.

J'ai quelques questions. Vous avez indiqué qu'une pénurie de main-d'oeuvre est prévue dans certains domaines d'ingénierie. Comment en êtes-vous arrivée à cette conclusion? Comment pouvez-vous le savoir? Comment faites-vous pour estimer une telle pénurie?

**Mme Marie Carter:** Nous avons fait appel à la société Prism, qui se charge de nos études.

**Mme Jean Crowder:** Quels paramètres avez-vous mis en place pour le processus de collecte de données?

**Mme Marie Carter:** Nous lui avons demandé de consulter des petites, moyennes et grandes entreprises et de leur poser les questions suivantes: quelle est leur situation actuelle? Quelles sont leurs prévisions selon leur connaissance de l'industrie et comment se porte leur entreprise sur le plan de la croissance? Quels seront leurs besoins? Combien d'employés prendront leur retraite au cours de cette période? Il faut donc remplacer les personnes qui prennent leur retraite et pourvoir les postes qu'ils laissent derrière eux. Voilà les types de paramètres. Des études ont également été faites par région et par type d'industrie afin que nous ayons une meilleure idée de la situation.

L'objectif initial de l'étude sur le marché du travail était de nous aider à répondre aux demandes des personnes formées à l'étranger qui nous demandent où sont les emplois — par exemple, un ingénieur naval réside à Toronto. Nous sommes en mesure de dire que ce type d'ingénieur est recherché dans une région précise du pays et de leur demander s'ils ont envisagé de chercher du travail dans cette région. Ainsi, Nous pouvons orienter les immigrants vers les bons endroits.

• (1705)

**Mme Jean Crowder:** Avez-vous vérifié l'exactitude des prévisions? Faites-vous une analyse rétrospective pour voir si les tendances que vous avez prédites se réalisent?

**Mme Marie Carter:** Eh bien, nous avons fait des mises à jour annuelles depuis que nous avons commencé l'étude...

**Mme Jean Crowder:** Excusez-moi. Quand l'étude a-t-elle été lancée initialement?

**Mme Marie Carter:** Elle a été terminée et publiée initialement en 2009; nous avons donc fait des mises à jour, des recherches et des vérifications pendant deux ans. Nous obtenons des résultats très semblables aux résultats initiaux, et cela suffit selon moi à valider notre première analyse.

**Mme Jean Crowder:** Oui, c'est bon à savoir. Il semble que les questions posées par l'entreprise avec laquelle vous travaillez vous fournissent l'information dont vous avez besoin.

Le témoin précédent a souligné le fait que le plus important, c'est d'élaborer des scénarios. Comme il a été mentionné, il est impossible de prédire l'avenir, et il faut élaborer des scénarios en fonction de divers facteurs. Il a indiqué qu'il est important de réunir à la même table des employeurs, des économistes, des planificateurs du gouvernement et des responsables du système de l'éducation en vue de prendre conscience des pénuries et d'élaborer un plan.

Travaillez-vous aussi avec d'autres organisations?

**Mme Marie Carter:** Nous sommes membres du Réseau canadien des associations d'organismes de réglementation; un mot m'a échappé. C'est le RCANOR, qui regroupe la plupart des professions réglementées. Nous travaillons aussi avec nos partenaires nationaux en génie, soit l'Association des firmes d'ingénieurs-conseils du Canada. Nous travaillons aussi de très près avec les doyens en génie. La plupart de nos études touchent l'industrie, l'éducation et la profession, et nous examinons ensuite la situation des autres professions.

**Mme Jean Crowder:** Ai-je encore du temps, monsieur le président?

**Le président:** Oui. Une minute et des poussières.

**Mme Jean Crowder:** Il n'est pas vraiment question de l'ingénierie dans l'article, mais il est question d'un ingénieur en aérospatiale. Il était question dans le *Toronto Star* d'hier d'une reprise dans

l'industrie manufacturière sans création d'emploi. On mentionnait, à un certain moment donné, qu'un travailleur de manufacture type en usine avait un diplôme d'études secondaires, mais que, dans le nouveau secteur manufacturier de pointe, ce pourrait être un ingénieur en aérospatiale ayant deux maîtrises et un MBA. L'auteur indique aussi que de nombreux employeurs ne cherchent pas à combler certains de ces postes à un niveau inférieur, par exemple, dans le cadre d'un programme collégial communautaire de un ou deux ans, qui leur permettrait d'obtenir les compétences recherchées. Je sais qu'il existe des techniciens des sciences de l'ingénierie, entre autres.

Tentez-vous, avec les employeurs, de trouver d'autres façons de régler les pénuries de main-d'oeuvre? Avez-vous envisagé la possibilité de transformer certains de ces emplois en emplois de premier échelon afin que les titulaires puissent ensuite poursuivre leurs études avec l'aide de l'employeur?

**Mme Marie Carter:** Nous ne faisons pas précisément cela. Toutefois, nous entretenons une bonne relation avec le Conseil canadien des techniciens et technologues. Nous savons pertinemment que le domaine du génie n'appartient pas aux seuls ingénieurs professionnels; il compte aussi des techniciens et des technologues.

Nous travaillons actuellement à ce que nous appelons un cadre canadien de permis d'exercice. Au bout du compte, l'objectif est d'intégrer la mobilité verticale au cadre.

**Le président:** Merci.

Votre temps est écoulé.

Monsieur McColeman.

**M. Phil McColeman (Brant, PCC):** Merci de votre présence.

Je veux d'abord parler de l'éducation et des liens entre l'éducation et les mesures à prendre pour promouvoir le domaine de l'ingénierie. J'aimerais que vous donniez des exemples, si possible, de vos réalisations. Vous avez mentionné que vous travaillez de près avec les doyens.

Qu'avez-vous fait de novateur avec les écoles d'ingénierie pour aider les nouveaux diplômés à compenser leur manque d'expérience de 5 à 10 ans? Il s'agit peut-être d'un programme supplémentaire ou d'une expérience de travail dans le domaine. La solution est peut-être non pas un programme d'apprentissage, mais un programme de stage. Des mesures sont-elles prises au sein du système d'enseignement postsecondaire canadien pour combler les lacunes à cet égard?

• (1710)

**Mme Marie Carter:** Oui, et je suis heureuse de pouvoir répondre à cette question avec conviction.

Nous homologuons tous les programmes de génie de premier cycle au Canada. La plupart des universités offrent maintenant des programmes d'alternance travail-études, des programmes coop. Ainsi, les universités travaillent activement avec l'industrie en vue de placer leurs étudiants pour une période de quatre mois, de huit mois ou de un an.

De cette façon, il faut attendre cinq ou six ans au lieu de quatre avant d'obtenir un diplôme, mais une ou deux années d'expérience de travail ont été acquises durant cette période. Nous remarquons qu'un grand nombre de diplômés sont embauchés par les entreprises qui ont participé à leur programme coop. Cela fonctionne très bien.



**M. Phil McColeman:** Alors, il s'agit d'un programme coop traditionnel qui permet de travailler durant les études et d'obtenir un emploi par la suite.

Du point de vue de l'immigration... cet été, j'ai rencontré un jeune ingénieur en Irlande. Il travaillait comme caddie sur un terrain de golf. Évidemment, en raison de la situation économique en Irlande, c'était le meilleur emploi à sa portée.

Connaissez-vous des ingénieurs immigrants qui ont réussi à trouver du travail au pays et pouvez-vous en faire part au comité?

**Mme Marie Carter:** Notre site Web contient des exemples de réussite que tout le monde peut consulter.

Juste avant Noël, j'assistais à une réunion de Professional Engineers Ontario, et un homme m'a donné sa carte. Il m'a dit qu'il était immigrant, qu'il avait terminé le programme de permis d'exercice sans problème — il était ingénieur de structure — et qu'il avait maintenant sa propre entreprise. Il a ajouté qu'il embauchait des ingénieurs immigrants et que, si j'avais besoin d'un exemple de réussite, en voilà un.

La première fois qu'un représentant de Hatch m'a téléphoné, je lui ai recommandé de chercher en Irlande parce que nous avons un accord de reconnaissance mutuelle avec Engineers Ireland qui permet à toute personne inscrite auprès d'Engineers Ireland d'être reconnue assez facilement au Canada. Lorsqu'il m'a téléphoné hier, il m'a dit qu'il a réussi à trouver tous les ingénieurs qu'il pouvait en Irlande et qu'il devait maintenant aller voir ailleurs.

Il y a beaucoup d'exemples de réussite.

**M. Phil McColeman:** Les écoles d'ingénierie et les facultés d'ingénierie postsecondaires sont-elles pleines?

**Mme Marie Carter:** Oui.

**M. Phil McColeman:** Elles fonctionnent à capacité? Une des solutions serait-elle alors d'accroître la capacité dans les programmes postsecondaires?

**Mme Marie Carter:** Absolument.

**M. Phil McColeman:** J'ai une dernière question et je vais me dépêcher, car je manque de temps: quelles mesures prenez-vous dans les établissements d'enseignement secondaires et même primaires pour intéresser les jeunes au domaine de l'ingénierie?

**Mme Marie Carter:** Nous faisons certaines activités à cet égard. Nous tentons un peu de joindre les élèves de maternelle à la 12<sup>e</sup> année. Nos associations et nos membres vont dans les écoles. Nous appuyons le Mois national du génie, dont l'objectif est vraiment d'aller dans les écoles primaires et secondaires pour y faire la promotion de l'ingénierie. Toutes nos associations mobilisent leurs membres afin que les ingénieurs professionnels du pays organisent des programmes et des concours dans les écoles primaires et secondaires.

**Le président:** Merci, monsieur Coleman.

Allez-y, monsieur Andrews.

**M. Scott Andrews:** Merci beaucoup et bienvenue à tous.

Madame Carter, votre association est représentée dans toutes les provinces, n'est-ce pas? Je crois que vous avez récemment tenu des réunions à Terre-Neuve, peut-être l'année dernière ou il y a six mois?

**Mme Marie Carter:** Désolée, je n'ai pas entendu.

**M. Scott Andrews:** Avez-vous tenu des réunions à Terre-Neuve avec votre association au printemps dernier?

**Mme Marie Carter:** Oh, le printemps dernier, oui...

**M. Scott Andrews:** J'ai eu l'occasion de rencontrer certains des ingénieurs qui y étaient à ce moment-là.

Par rapport à votre question, vous parliez des différentes régions du pays. Remarquez-vous un réel besoin d'ingénieurs dans les régions? Je sais que vous avez mentionné Terre-Neuve. Y a-t-il une région où la demande est plus forte?

•(1715)

**Mme Marie Carter:** La demande est la plus élevée en Saskatchewan et en Alberta, où l'économie est plus solide en ce moment. Je sais que notre association de Terre-Neuve n'a jamais octroyé autant de permis d'exercice que maintenant et que les entreprises de la province cherchent des ingénieurs. Elles tentent d'attirer ceux qui sont partis en Alberta, car, il y a quelques années, tout le monde partait pour l'Alberta.

**M. Scott Andrews:** Remarquez-vous que les ingénieurs se déplacent d'une région du pays à une autre? Est-ce une tendance importante?

**Mme Marie Carter:** Depuis 1999, nous avons une entente sur la mobilité des ingénieurs à l'intérieur du pays qui leur permet d'obtenir assez facilement un permis d'exercice s'ils sont en règle avec une autre organisation. Nous avons réussi au fil des ans et avec la mise en application de l'Accord sur le commerce intérieur, à réduire la durée à une période de 48 à 72 heures pour qu'un membre en règle dans une province puisse obtenir un permis d'exercice dans une autre province et commencer à travailler.

**M. Scott Andrews:** Bien.

C'était ma quatrième question, mais je vais vous la poser maintenant puisque le point a été soulevé. Vous avez mentionné l'Irlande, avec qui vous avez certaines ententes. Avez-vous conclu des ententes sur la mobilité internationale avec d'autres pays?

**Mme Marie Carter:** Oui. Nous avons signé l'accord de Washington, qui reconnaît le niveau de scolarité. Nous avons aussi des ententes de pleine mobilité avec Hong Kong, l'Australie, l'Irlande et la France; il s'agit, si vous voulez, d'une entente hybride dans ce cas, car nous reconnaissons leur niveau de scolarité et la France reconnaît notre permis d'exercice simplement parce qu'elle n'a pas de véritable processus d'octroi de permis d'exercice. En France, les nouveaux diplômés sont automatiquement en mesure d'exercer de manière indépendante.

**M. Scott Andrews:** Avez-vous observé une pénurie d'ingénieurs au sein des gouvernements provinciaux et des municipalités? J'ai déjà été conseiller municipal et je sais qu'il est difficile d'attirer les ingénieurs dans le milieu municipal et de les maintenir en poste. Est-ce que cela présente toujours un problème?

**Mme Marie Carter:** Je ne peux pas répondre de façon définitive. Je peux seulement vous dire que les municipalités et les gouvernements provinciaux nous disent qu'ils servent de tremplins pour la formation des consultants et qu'ils continuent de perdre des ingénieurs, qui préfèrent les firmes d'ingénieurs-conseils.

**M. Scott Andrews:** Ce tremplin serait-il attribuable à un écart entre les salaires? Avez-vous remarqué une différence salariale ces derniers temps?

**Mme Marie Carter:** Nous n'avons aucune information là-dessus. Les membres de nos associations recueillent de l'information sur les salaires, mais je ne sais pas si le lieu de travail est précisé.

**M. Scott Andrews:** D'accord, car je crois qu'il y a eu...

**Le président:** Monsieur Andrews, si vous pouviez...

Je remarque que la sonnerie se fait maintenant entendre. La pause durera une demi-heure, alors je demanderais au comité de décider à l'unanimité de conclure avec M. Andrews. Mme Perreault a quelques questions. La séance sera levée par la suite. Y a-t-il des objections? Sinon, poursuivons.

Allez-y.

**M. Scott Andrews:** Avez-vous effectué des recherches sur le salaire des ingénieurs au cours des 10 dernières années? Leur salaire a-t-il augmenté de façon importante? Cela a-t-il posé problème?

**Mme Marie Carter:** Je consulte les rapports sur les salaires, du moins ceux de l'Ontario, car c'est là que je travaille et cela m'intéresse personnellement. Les salaires ont augmenté progressivement au cours des 10 dernières années. Il n'y a pas eu de stagnation sur le plan du salaire des ingénieurs d'après les études effectuées.

**M. Scott Andrews:** D'accord.

C'est la dernière question.

À la fin de votre témoignage, vous avez mentionné une relation de travail avec le gouvernement dans le cadre d'une initiative. Je n'ai pas tout à fait compris ce que vous avez dit à ce sujet. Pourriez-vous fournir quelques précisions?

**Mme Marie Carter:** Nous travaillons depuis 10 ans avec RHDCC, CIC et le MAECI sur toutes nos initiatives liées au fait d'envisager et d'intégrer un travailleur, qui visent, essentiellement, à mieux intégrer à la profession les personnes formées à l'étranger.

**M. Scott Andrews:** Et avez-vous réussi?

**Mme Marie Carter:** Oui, ça a été formidable.

**M. Scott Andrews:** D'accord. Merci.

**Le président:** Merci.

Allez-y, madame Perreault.

[Français]

**Mme Manon Perreault (Montcalm, NPD):** Bonjour. Ma question s'adresse à Mme Carter.

Plus tôt, vous avez mentionné à mon collègue que les salles de cours étaient bien remplies. Y a-t-il beaucoup d'étudiants canadiens comparativement au nombre d'étudiants étrangers, dans ces cours?

• (1720)

[Traduction]

**Mme Marie Carter:** Je n'ai pas à ma disposition le pourcentage d'étudiants canadiens par rapport aux étudiants étrangers. Ils sont majoritaires. Ce n'est pas la même proportion que dans le domaine de la médecine. Je sais que, dans ce domaine, la proportion d'étudiants étrangers est plus élevée qu'en ingénierie.

[Français]

**Mme Manon Perreault:** Parmi les étudiants étrangers qui viennent étudier ici, y en a-t-il plusieurs qui retournent dans leur pays d'origine?

[Traduction]

**Mme Marie Carter:** La plupart des ingénieurs qui sont venus étudier au Canada retournent dans leur pays d'origine. Une petite minorité d'entre eux reste au Canada, mais dans l'ensemble, ils retournent dans leur pays.

[Français]

**Mme Manon Perreault:** Dans ce cas, les étudiants canadiens qui étudient ici en ingénierie iront-ils également travailler à l'étranger?

[Traduction]

**Mme Marie Carter:** Oui, pour la plupart.

[Français]

**Mme Manon Perreault:** Donc, très peu d'étudiants en ingénierie resteront ici, au pays?

[Traduction]

**Mme Marie Carter:** La plupart des personnes qui étudient en génie au Canada restent au Canada, et la plupart des étudiants étrangers retournent dans leur pays d'origine, mais une petite proportion reste au Canada.

[Français]

**Mme Manon Perreault:** Par contre, il y a des étudiants canadiens qui étudient ici, mais qui vont aller travailler à l'étranger.

[Traduction]

**Mme Marie Carter:** Oui, certainement. Il existe des programmes d'échange avec d'autres pays, et il est possible que nos étudiants veulent ensuite partir et travailler à l'étranger.

[Français]

**Mme Manon Perreault:** Qu'est-ce qui incite nos étudiants en ingénierie à aller travailler dans les autres pays?

[Traduction]

**Mme Marie Carter:** Je suis d'accord avec vous. Beaucoup de jeunes veulent parcourir le monde, et voilà l'occasion pour eux d'utiliser leur compétence en ingénierie et d'obtenir un emploi à l'étranger. Par contre, beaucoup d'entre eux travaillent pour des sociétés canadiennes.

[Français]

**Mme Manon Perreault:** Donc, ce n'est pas une question de rémunération.

[Traduction]

**Mme Marie Carter:** Non. Ils veulent voyager.

[Français]

**Mme Manon Perreault:** C'est vraiment parce qu'ils veulent voyager.

[Traduction]

**Le président:** Merci.

Un grand merci pour votre exposé. C'est très apprécié.

Le séance est levée.







**POSTE  MAIL**

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

**Poste-lettre**

**Lettermail**

**1782711  
Ottawa**

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :  
Les Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario) K1A 0S5*

*If undelivered, return COVER ONLY to:  
Publishing and Depository Services  
Public Works and Government Services Canada  
Ottawa, Ontario K1A 0S5*

Publié en conformité de l'autorité  
du Président de la Chambre des communes

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

---

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario) K1A 0S5  
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943  
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757  
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca  
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

Published under the authority of the Speaker of  
the House of Commons

### SPEAKER'S PERMISSION

---

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

---

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services  
Public Works and Government Services Canada  
Ottawa, Ontario K1A 0S5  
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943  
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757  
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca  
<http://publications.gc.ca>

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>