



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 040 • 1<sup>re</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le lundi 28 mai 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 lundi 28 mai 2012

• (1530)

[Traduction]

**Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)):** La séance est ouverte.

Je dois vous aviser qu'un peu avant la fin de la séance, j'aimerais aborder brièvement les travaux du comité. Je demanderai à la greffière de distribuer un calendrier pour déterminer ce que nous ferons d'ici la fin de la session. Lorsque ce sera fait, vous pourrez le consulter et en discuter. Selon moi, cela devrait nous occuper jusqu'à la fin de la session, mais nous sommes ouverts aux suggestions.

Nous entendrons d'abord M. Wiseman, qui partagera son temps avec sa collègue, puis nous avons M. Sutcliffe. Ensuite, les membres du comité vous poseront des questions. Quand la première heure sera pratiquement écoulée, nous suspendrons les travaux pour le prochain groupe de témoins.

Cela étant dit, monsieur Wiseman, veuillez faire votre exposé.

**M. Mervin Wiseman (président, Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Par où commencer? Il y a tellement de choses à dire en si peu de temps. Permettez-moi tout d'abord de vous remercier de cette occasion de parler au nom de l'industrie agricole canadienne. Je suis président du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. Portia MacDonald-Dewhirst est directrice générale. Si vous nous le permettez, nous allons faire notre exposé en équipe.

Je souhaite discuter de certains enjeux généraux concernant le conseil sectoriel, ou le CCRHA comme nous l'appelons. Si vous me le permettez, j'aimerais parler d'un enjeu émergent, à savoir l'assurance-emploi et ses effets.

Monsieur le président, je comprends que la séance ne porte pas sur l'assurance-emploi. Par contre, étant donné les effets de l'assurance-emploi sur la main-d'oeuvre et les compétences au pays en ce qui a trait au secteur agricole, nous aimerions savoir si nous pouvons aborder un peu cet élément pour vous donner un aperçu de la situation.

**Le président:** Je dois dire que l'étude porte particulièrement sur la rareté de la main-d'oeuvre, et je ne suis pas certain que nous voulons trop nous attarder à l'assurance-emploi. Je sais qu'il y a une motion en vue de proposer au comité d'aborder cet élément en lui-même. Il doit y avoir une corrélation directe pour que j'autorise des questions à ce sujet. Veuillez garder cela à l'esprit. Je sais que vous serez peut-être tenté d'y faire référence indirectement, mais je ne veux pas que la séance se transforme en une séance sur l'assurance-emploi. C'est un autre sujet pour une autre fois.

**M. Mervin Wiseman:** Je vous en suis reconnaissant, monsieur le président. Merci beaucoup.

Nos membres dans le secteur agricole représentent environ 300 000 entreprises agricoles de partout au pays. Nos entreprises emploient environ 300 000 personnes, ce qui nous donne une somme globale d'environ 600 000 personnes.

Depuis bon nombre d'années, d'importants enjeux ont fait leur apparition dans le milieu agricole concernant la main-d'oeuvre et le développement des compétences. Nous avons joint le conseil sectoriel il y a pratiquement cinq ans pour aborder certains de ces enjeux et le faire de manière proactive. Je crois que nous avons connu du succès jusqu'à présent.

Les réductions dans le Programme des conseils sectoriels nous ont surpris, parce que nous menions des activités proactives et positives. Il y avait de sérieuses lacunes en ce qui concerne notre information sur le marché du travail, ce que nous avons depuis corrigé. Il y avait d'importantes pénuries de main-d'oeuvre qualifiée pour diverses raisons, et nous avons réussi à améliorer la situation.

Le conseil sectoriel mise sur la collaboration avec le gouvernement, les établissements qui donnent des formations et les organismes dont le but est de s'occuper de certains de ces grands enjeux. Notre situation est bien entendu encore correcte jusqu'à la fin de l'exercice financier en 2013 grâce au financement du Programme des conseils sectoriel de RHDCC. Cependant, après cette date, le gouvernement coupe le cordon des 35 conseils sectoriels, je crois, dont le nôtre. Nous devons survivre par nos propres moyens. Nous travaillons d'arrache-pied pour y arriver.

J'espère qu'il y a un message quelque part à savoir que nous demanderons le soutien du gouvernement en vue de poursuivre nos travaux.

Dans les grandes lignes, c'est notre objectif et c'est ce que nous faisons. Nous avons recueilli d'importantes statistiques concernant les renseignements sur le marché du travail au sujet des pénuries. Nous avons une sérieuse pénurie — nous parlons de « déficit » — de travailleurs agricoles qui se chiffre à environ 10 p. 100. C'est le double de la moyenne nationale des autres professions que nous pouvons trouver. C'est un déficit considérable. Nos renseignements indiquent que la demande pour des travailleurs agricoles de la part d'entreprises agricoles sera d'environ 2 p. 100 par année.

Étant donné que le temps est une denrée précieuse en comité, j'espère que vous nous poserez des questions et que nous aurons l'occasion de vous expliquer les enjeux à ce chapitre.

Permettez-moi maintenant de céder la parole à Portia qui fera quelques brefs commentaires.

• (1535)

**Mme Portia MacDonald-Dewhirst (directrice générale, Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture):** Merci, Merv.

Il s'agit d'une préoccupation majeure pour l'industrie. Par l'entremise d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, il existe 11 tables rondes sur les chaînes de valeur qui représentent les différents groupes de produits de base dans le secteur. Les présidents de ces tables rondes ont décidé que l'enjeu de la main-d'œuvre est tellement préoccupant, qu'ils ont mis sur pied un groupe de travail qui examine la question. Ils cherchent à obtenir la collaboration et le soutien non seulement d'Agriculture Canada, mais aussi d'autres intervenants, comme RHDCC, CIC et le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, en vue d'élaborer une approche consolidée sur la façon d'aborder cette grave préoccupation.

Le conseil a réalisé beaucoup de travaux de recherche sur le sujet. Notre mandat est précis: il faut nous occuper des besoins en matière de RH des producteurs agricoles de tous les produits de base, et ce, partout au pays. À la suite de nos travaux de recherche, nous avons élaboré trois recommandations très pertinentes dont j'aimerais vous faire part aujourd'hui.

Premièrement, il nous faut une meilleure vue d'ensemble du marché du travail dans le secteur agricole. Merv a donné des chiffres. Statistiques Canada fait des travaux à ce chapitre avec le recensement de l'agriculture, et ces données brossent différents tableaux de l'industrie, mais nous savons qu'ils ne sont pas du tout précis. Nous devons donc savoir avec plus de précision le nombre de travailleurs que compte notre industrie.

Il y a un effet considérable sur le PIB du Canada. Nous le savons, mais nous n'avons pas autant de renseignements à propos de la main-d'œuvre et des pénuries, outre que nos prévisions indiquent d'importants taux d'emplois vacants. Il nous faut une meilleure approche consolidée pour recueillir des renseignements. En le faisant, nous aurons ainsi accès aux employeurs et un meilleur accès aux employés en vue de soutenir les organismes en ce qui a trait aux formations. Nous pouvons prendre des décisions stratégiques en nous fondant sur des données longitudinales précises, au lieu de nous fonder sur des prévisions approximatives.

C'était la première recommandation qui est très importante dans le cadre de la présente séance.

La deuxième recommandation est d'augmenter la présente offre de main-d'œuvre pour le secteur agricole en matière d'emplois spécialisés et non spécialisés. C'est essentiel. C'est un élément que vous explorez aujourd'hui. De nombreux éléments peuvent et doivent être abordés dans ce contexte: la promotion et la sensibilisation aux carrières, le cheminement de carrière, le rapprochement entre les intérêts des étudiants et les carrières dans le milieu agricole, et la reconnaissance de l'étendue des possibilités qui s'offrent à ceux qui se passionnent pour la biologie, la mécanique, la physique et le commerce. Il y a les disponibilités de formations, les initiatives pour le passage de l'école au travail qui sont très importantes dans tous les secteurs de l'économie, les programmes d'expérience professionnelle, et un rapprochement plus efficace entre l'offre et la demande en mettant en contact les étudiants et les travailleurs avec les employeurs. Il y a bien des choses qui peuvent être faites en collaboration avec nos partenaires pour aborder cet enjeu concernant les emplois spécialisés et non spécialisés.

La troisième recommandation majeure est que notre organisme aide les employeurs avec leurs fonctions des ressources humaines. Cela veut dire qu'il faut solliciter la participation d'AAC, de RHDCC et de CIC à ce sujet; collaborer avec les gouvernements provinciaux en vue d'établir une approche consolidée avec les ministères de l'Agriculture, de l'Éducation et du Développement

économique; collaborer avec les établissements d'enseignement primaires, secondaires et postsecondaires; et collaborer avec les associations nationales et provinciales de l'industrie et bien entendu les employeurs.

L'objectif principal est de recueillir des renseignements crédibles et fiables que les employeurs pourront utiliser dans la planification de leur entreprise et de nous assurer que les petites et moyennes exploitations agricoles de partout au Canada reçoivent une aide adéquate en vue de trouver la main-d'œuvre dont ils ont besoin, d'avoir accès à cette main-d'œuvre qui est très difficile d'accès, de retenir cette main-d'œuvre et de s'assurer qu'elle est très qualifiée. Voilà le rôle du conseil sectoriel, et c'est ce que nous nous efforçons de faire pour aborder l'enjeu très important de la pénurie de main-d'œuvre dans notre secteur.

• (1540)

Merv, avez-vous quelque chose à ajouter?

**Le président:** Aviez-vous autre chose à dire?

**M. Mervin Wiseman:** Non. C'est correct.

**Le président:** D'accord. Vous attendrez les séries de questions. C'est correct.

Monsieur Sutcliffe, allez-y.

**M. John Sutcliffe (directeur général, Conseil canadien des pêcheurs professionnels):** Merci, monsieur le président.

Mes commentaires seront brefs, et nous avons hâte de répondre aux questions des députés.

Le Conseil canadien des pêcheurs professionnels est le Conseil sectoriel canadien des ressources humaines pour l'industrie canadienne de la pêche. Le conseil est un organisme sans but lucratif. Il a été créé en 1995 pour défendre les intérêts des pêcheurs sur la scène nationale et faire la promotion de la professionnalisation des pêcheurs en soutenant des initiatives régionales et menées par l'industrie.

La mission de notre organisme est de s'assurer que les pêcheurs ont les connaissances, les compétences et l'engagement appropriés pour répondre actuellement et à l'avenir aux besoins en matière de ressources humaines du secteur de la pêche au Canada. Les membres du conseil représentent les membres d'équipage, les capitaines et les propriétaires de navires qui sont des propriétaires exploitants indépendants dans l'industrie de la pêche au Canada.

Les propriétaires exploitants sont une énorme part de l'industrie canadienne; ils représentent plus de 90 p. 100 des employés et des équipages et produisent jusqu'à 75 p. 100 de la valeur au débarquement. Il y a environ 1 300 collectivités rurales, côtières et intérieures qui dépendent de la pêche. Selon moi, il importe de mentionner qu'en général dans le Canada atlantique les secteurs de la pêche et de la transformation sont les plus gros employeurs privés.

Au début et au milieu des années 1990, en réaction à la diminution des stocks de morue et d'autres préoccupations concernant les stocks sur la côte Ouest, une restructuration majeure du secteur de la pêche a été entreprise. L'opinion bien établie était qu'il y avait trop de bateaux et qu'il y avait trop peu de poissons à pêcher, soit une situation contraire aux enjeux actuels. Les pêcheurs sont beaucoup moins nombreux — chose étonnante, on parle peut-être d'une réduction de l'ordre de 40 p. 100 sur la côte Ouest et de 20 p. 100 sur la côte Est, en dépit de la restructuration massive dans cette région, particulièrement à Terre-Neuve —, et les problèmes du marché du travail laissent présager une crise en ce qui a trait à la viabilité de la pêche et des collectivités côtières qui en dépendent.

Sans entrer dans les détails pour le moment, les quatre facteurs qui y contribuent sont les données démographiques, le statut variable des membres d'équipage, la diminution des possibilités et des prix, et l'augmentation des coûts. D'un côté, il y a l'incertitude qui plane sur une carrière dans l'industrie de la pêche, et de l'autre l'achat de l'équipement et l'acquisition des compétences occasionnent des investissements considérables. D'autres carrières sont plus invitantes pour les jeunes gens qui auraient traditionnellement choisi une carrière dans cette industrie.

Il faut des stratégies pour aborder les défis liés à la main-d'oeuvre dans le secteur et finalement à la viabilité de bon nombre de collectivités côtières. Il y a des possibilités; les pêcheurs peuvent devenir des partenaires dans la gestion des pêches et la recherche scientifique — un partenariat dans lequel le ministère des Pêches et des Océans a hésité à s'engager.

Bon nombre des compétences nécessaires pour réussir dans le milieu de la pêche sont semblables à celles des ouvriers qualifiés qui se font de plus en plus rares dans les collectivités rurales et éloignées. Les programmes pour soutenir la polyvalence professionnelle pourraient rendre plus attrayante et viable la carrière de pêcheur. De manière peut-être plus optimiste pour bon nombre de pêcheurs, l'évolution de la demande du marché pour les produits de la mer créera peut-être de nouvelles opportunités pour les pêcheurs canadiens.

C'est un résumé des enjeux concernant la main-d'oeuvre dans l'industrie de la pêche.

J'ai fourni une étude sectorielle qui s'avère la seule étude sur les ressources humaines du secteur de la pêche à n'avoir jamais été réalisée. Elle est très détaillée. Vous avez devant vous un résumé, mais il y a des milliers de pages de données sur le CD, si vous voulez creuser le sujet.

• (1545)

Le problème avec cette étude est que c'est la première et la seule; elle a été terminée en 1995. Elle date donc déjà de quelques années. Certains grands changements dans l'industrie ont depuis été apportés. Nous aimerions donc la mettre à jour. Nous avons les ressources pour le faire, et il y a un grand intérêt et une grande collaboration de la part de nos membres au pays, mais l'une des difficultés — ou vraiment la seule difficulté — est d'avoir accès à la banque de données du ministère des Pêches et des Océans. Nous y avons déjà eu accès dans le cadre de l'étude. En particulier, nous avons réalisé une étude très approfondie sur toutes les grandes flottilles au Canada.

Nous aimerions beaucoup faire une étude semblable en collaboration avec un tiers en nous servant des mêmes échantillons. Ainsi, les tendances concernant les attentes, les engagements et les priorités en matière de formation des pêcheurs deviendraient très clairs. Les autres secteurs du même ministère reconnaissent que ces renseignements sur la main-d'oeuvre sont également très importants en ce qui a trait à l'évolution des décisions stratégiques en matière de gestion des pêches.

Voilà mon exposé. Merci beaucoup.

**Le président:** Merci de cet exposé.

Comme je l'ai dit, il y aura des séries de questions limitées à cinq minutes. Nous commençons par M. Cleary.

**M. Ryan Cleary (St. John's-Sud—Mount Pearl, NPD):** Merci monsieur le président.

Merci aux témoins.

Cette étude porte, comme vous le savez sur les pénuries de main-d'oeuvre et de travailleurs qualifiés, ma question est donc très précise. J'attends des réponses de votre part, monsieur Wiseman, et aussi de votre part, monsieur Sutcliffe, à la fois du secteur agricole et de celui des pêches.

Est-ce que les changements proposés à l'assurance-emploi conduisent aux pénuries de main-d'oeuvre et de travailleurs qualifiés dans vos secteurs? Très précisément...

• (1550)

**M. Mervin Wiseman:** La réponse courte est oui. Je ne sais pas si vous voulez que je donne des explications.

**M. Ryan Cleary:** Oui, s'il vous plaît.

**Mr. Mervin Wiseman:** Eh bien, c'est drôle... Pour parler des questions que nous voulions soulever ici aujourd'hui, nous avons préparé ce que nous pensions être un bon exposé couvrant beaucoup de volets différents. Depuis l'annonce faite la semaine dernière au sujet de l'assurance-emploi, nous avons pris la peine de traverser le pays pour rencontrer les membres de notre conseil d'administration qui habitent dans toutes les provinces et tous les territoires. Il y avait énormément d'anxiété et de stress et aussi le sentiment qu'il y aura une perte totale nette au niveau du bassin de main-d'oeuvre et aussi des compétences.

Permettez de vous expliquer à l'aide d'un exemple. Je suis moi-même employeur dans une ferme. Je suis propriétaire de la plus grande ferme d'élevage de renard argenté au monde. Elle se trouve à North Harbour, à la baie Placentia à Terre-Neuve-et-Labrador. Dans mon entreprise, la saison de reproduction dure environ six mois. J'ai atteint un niveau d'expertise que je considère comme très important. J'y suis arrivé au fil de l'expérience acquise, de méthodes d'apprentissage et d'études.

Malheureusement, je n'ai pas de travail pour mon employé durant les six autres mois. Si cette personne devait se retrouver dans la population active grâce aux différentes mesures en cours d'application à cause des nouvelles règles de l'assurance-emploi, je serais absolument anéanti. Je ne pourrais pas la réembaucher et je ne sais où je pourrais en trouver une autre. Voilà un petit exemple qui montre ce que d'autres personnes m'ont dit, notamment dans l'industrie fruitière, l'industrie horticole et d'autres industries des productions animales.

Même si certains emplois peuvent sembler peu spécialisés, si l'on peut dire, en fait ce n'est pas vrai du tout. Ce qui va se passer, c'est que les producteurs commenceront à faire venir de manière plus soutenue des travailleurs étrangers dans notre pays. Je crois que cela va à l'encontre des objectifs visés par le programme de l'assurance-emploi tel que je le comprends...

**M. Ryan Cleary:** Désolé de vous interrompre. Vous dites donc que ce programme rendra nécessaire un plus grand nombre de travailleurs étrangers.

**M. Mervin Wiseman:** Cela ne fait aucun doute parce que le Programme de travailleurs étrangers comporte une chose... Ces travailleurs sont des gens qui travaillent fort, et permettez-moi de vous dire que les exploitants agricoles canadiens préféreraient ne pas avoir recours au Programme de travailleurs étrangers. Des personnes ont dit, tout comme moi, que les démarches administratives pour faire venir un travailleur étranger au pays étaient un enfer. C'est un très long processus bureaucratique. Il faut passer par des tas d'automatismes régulateurs. En moyenne, le coût pour faire venir un travailleur étranger dépassera probablement ce que coûtent nos propres travailleurs ici, pour ceux qui toucheraient peut-être l'assurance-emploi ou d'autres prestations, d'environ 20 p. 100 et parfois plus.

J'ai moi-même eu des travailleurs polonais. Je fais venir deux travailleurs chaque année parce que je ne peux pas trouver le niveau d'expertise qu'il me faut pour l'écorchage. Je dois payer les billets d'avion des travailleurs polonais pour les faire venir ici. Je dois payer leur hébergement, m'occuper de leurs assurances, comme l'assurance médicale et ainsi de suite. Donc les coûts additionnels sont très lourds et prohibitifs. C'est quelque chose qui va, nous le craignons...

**M. Ryan Cleary:** Merci monsieur Wiseman.

Monsieur Sutcliffe, pouvez-vous répondre à la question maintenant?

**M. John Sutcliffe:** Brièvement, tant que nous n'aurons pas plus de détails, il est vraiment difficile de savoir précisément quelles seront les répercussions. Je suppose, pour ce qui est de la disponibilité des équipes de pêcheurs sur le littoral — compte tenu de certaines exigences réglementaires sur le plan de la formation au sujet des questions de sécurité non résolues et de la difficulté à embaucher une équipe maintenant — que le problème s'aggravera. Si les pêcheurs vont occuper d'autres emplois dans d'autres collectivités, c'est-à-dire dans des zones généralement éloignées pour notre secteur, et qui ne seront pas disponibles au début de la saison et ainsi de suite, cette situation créera des problèmes très graves pour cette flotte importante.

**M. Ryan Cleary:** Serait-il donc juste de dire — ma question s'adresse à vous deux, messieurs — que vos secteurs sont contre...

**Le président:** Votre temps est écoulé. Je vous laisserai conclure, mais bien qu'il soit approprié de faire des remarques générales, je voudrais dire que, comme vous le savez, les règles de l'assurance-emploi n'ont pas encore été adoptées. Il y a des suppositions sur ce qu'elles peuvent être et des déclarations sur ce à quoi elles pourraient ressembler. Il me semble que vous faites des observations générales en vous fondant sur ce que vous avez entendu. Je l'ai accepté sans intervenir en dépit des remarques que j'ai faites au préalable. Je ne veux pas que l'on pose des questions à l'aveuglette sur ce que pourraient être les règles de l'assurance-emploi et sur ce qui a été dit publiquement. Ce n'est pas l'objet de l'étude.

Je pense que les questions qui ont été posées et auxquelles les témoins ont répondu ont été jusqu'à présent appropriées, aussi je vous laisse conclure vos observations en réponse à la question, si vous voulez, et cela est également valable pour M. Sutcliffe, s'il le souhaite.

Allez-y.

• (1555)

**M. Mervin Wiseman:** Je serai bref. J'ai apprécié le jeu de mots.

Vous savez, je ne voudrais pas dire si nous sommes pour ou contre. Il est trop tôt pour le faire. Je dirais simplement que nous

voulons lancer un avertissement sur cette question et qu'il faudrait plus de consultation.

Cela suscite un certain niveau d'incertitude. Nous ne savons tout simplement pas.

**Le président:** Un instant.

**Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC):** Le témoin ne parle que de l'assurance-emploi, pas de la pénurie de travailleurs qui est le sujet de l'étude. Je demande au témoin de parler de la pénurie de travailleurs.

**Le président:** En tant que rappel au Règlement, je peux soit l'accepter, soit le refuser.

Je pense qu'il y a un lien. Je crois que vous avez compris ce que ça signifie, donc concluez, si vous pouvez.

**M. Mervin Wiseman:** Je ne vais pas exacerber le problème. Je dirais simplement qu'il existe. Il s'agit d'un courant sous-jacent que nous devons mesurer et comprendre dans le cadre de la main-d'oeuvre et des travailleurs qualifiés. Mis à part le fait que je voudrais, à cette étape, le souligner, je ne pourrais pas dire si c'est quelque chose de bien, de mal ou quoi que ce soit d'autre.

Je vous remercie.

**Le président:** Monsieur Sutcliffe, avez-vous une observation?

Avant que vous ne la fassiez, il y a un rappel au Règlement.

**M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.):** Je le pense bien, monsieur le président. La ministre, à chaque occasion durant sa conférence de presse de la semaine dernière et en réponse à chaque question de l'opposition, a dit que les changements à l'assurance-emploi sont nécessaires pour régler la pénurie sans précédent de travailleurs dans notre pays. C'est ce à quoi ils font référence quand l'opposition leur pose une question, je crois donc que c'est légitime.

Je félicite les témoins d'avoir soulevé ce point aujourd'hui et je pense qu'il est approprié de comprendre leurs observations.

**Le président:** Je crois, de ce point de vue général, avoir permis la poursuite des questions. Je n'ai pas envie que l'on examine les règles de l'assurance-emploi qui n'ont pas encore été adoptées ou le Règlement, donc je jugerais irrecevable ce genre de question.

D'un point de vue général, parce qu'il existe un lien. Si vous vous tenez à ce lien en posant vos questions, je les accepterai.

Monsieur Sutcliffe, avez-vous une observation à ce sujet?

**M. John Sutcliffe:** Je dirais simplement qu'au fur et à mesure que nous aurons plus de détails et que nos membres nous feront part de leurs opinions — parce que tout changement aura des incidences régionales différentes — nous aimerions alors avoir la possibilité de comparaître au comité ou de participer à tout autre processus ayant trait à ces changements.

**Le président:** D'accord, nous apprécions cette observation.

La parole est maintenant à M. Coleman.

**M. Phil McColeman (Brant, PCC):** Je tiens, tout d'abord, à remercier les témoins d'être parmi nous.

Afin que vous compreniez, sachez que je représente une circonscription dans le Sud-Ouest de l'Ontario ayant une composante agricole d'environ 35 p. 100. J'ai reçu des commentaires de la part de tous les groupements de producteurs spécialisés, et il y en a tout un éventail, si un groupement existe, nous l'avons dans la circonscription. Le tabac était la culture prédominante à une époque, ce n'est plus le cas. Ils ont suggéré que certains de ces changements seraient en fait à leur avantage.

Je ne vais pas me lancer dans ce débat; le président a dit que ce n'était pas pour discuter de cela que nous sommes ici. Nous sommes ici pour parler de la façon de donner aux gens des emplois à temps plein, tout au long de l'année, si possible, des emplois où il y a des pénuries.

Selon les chiffres que j'ai reçus ici aujourd'hui de la part de M. Wiseman, il représente 30 000 entrepreneurs ou groupements. Est-ce le nombre total des entreprises au Canada?

**M. Mervin Wiseman:** C'est 300 000.

**M. Phil McColeman:** Donc 300 000 au Canada.

Vous représentez vos membres ou est-ce un chiffre global?

**M. Mervin Wiseman:** C'est un chiffre global. Nos membres... notre conseil d'administration comprend un administrateur de chaque province du Canada, de chaque territoire et des différents principaux groupements de producteurs spécialisés au Canada. Par exemple, le président de la Fédération de l'agriculture de l'Ontario est l'un des membres de notre organisation et son vice-président.

**M. Phil McColeman:** Entendu. Je voudrais parler plus des chiffres.

Il y a 300 000 employés, et vous avez dit qu'il y a un déficit de 10 p. 100 chez les travailleurs agricoles, soit le double de la moyenne nationale. S'agit-il d'une pénurie de 30 000 travailleurs ou de 60 000?

**M. Mervin Wiseman:** Au sujet des 10 p. 100 que j'ai mentionnés, les emplois et le déficit, ça représente 600 000 car le nombre total des entreprises est d'environ 300 000.

Nous avons les chiffres exacts. Environ...

**Le président:** Excusez-moi monsieur Wiseman.

Voulez-vous dire quelque chose?

**M. Rodger Cuzner:** Non j'ai des difficultés...

Les préposés aux communications dans la loge s'occupent du microphone pour vous. Vous n'avez pas à le faire. Nous sommes en pilotage automatique ici.

• (1600)

**M. Mervin Wiseman:** D'accord, merci. Je croyais que vous alliez dire que je parle trop vite, comme j'ai tendance à le faire parfois.

Si je peux résumer, il y a environ 300 000 entreprises agricoles. Chacune de ces entreprises a un certain nombre d'employés, dont le nombre s'élève aussi à un total d'environ 300 000. Donc, le total est de 600 000, soit 300 000 employés plus leurs entreprises. Donc, oui, le déficit est aux environs de 30 000. Désolé.

**M. Phil McColeman:** C'est aux environs de 30 000 en nombre pur?

**M. Mervin Wiseman:** Oui, les sans-emplois constituent le déficit.

**M. Phil McColeman:** La plupart des exploitations agricoles dans ma région sont des entreprises familiales ou qui ont été héritées, ou bien qui appartiennent toujours à des familles. Ce ne sont pas de grandes exploitations, bien qu'il y ait aussi des grandes exploitations, probablement en fonction du secteur. Décrivez-moi, si j'étais l'un de ces... Disons que je suis cultivateur de légumes et que j'ai besoin de main-d'oeuvre. Quelles sortes de pénuries vais-je connaître en tant que cultivateur de légumes?

**M. Mervin Wiseman:** Les chiffres indiquent que... Permettez-moi de vérifier.

Je pense que 62 p. 100 des travailleurs à travers le pays sont des travailleurs saisonniers, des travailleurs à temps partiel. Et les autres 40 p. 100 ne sont pas tous des travailleurs à plein temps. À cause de

la variation des saisons, dans l'industrie horticole qui est le secteur qui subit le plus de pénuries, le programme des travailleurs saisonniers commence au début d'avril.

**M. Phil McColeman:** Mon temps est limité et c'est la raison pour laquelle je dois poursuivre le plus vite possible.

Beaucoup de fermiers de ma circonscription font venir des travailleurs étrangers, et on me dit que le nouveau programme rapide de 10 jours que nous avons mis en place et qui concerne les travailleurs étrangers n'est pas le cauchemar que vous avez décrit dans votre témoignage. Pouvez-vous m'éclairer?

**M. Mervin Wiseman:** Je le ferai dans le contexte de vos propos. Si ce que vous dites est vrai, je remercie Dieu, car jusqu'à présent ce n'est pas ce que j'ai constaté.

Nous, producteurs agricoles, avons soulevé, au sein de notre organisation, le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, les questions concernant la bureaucratie à laquelle nous avons affaire et nous voulons qu'il y ait des raccourcis, si je puis dire.

Si c'est ce que vous dites, eh bien merci beaucoup, car nous en avons besoin, mais cela signifie que le recours au Programme des travailleurs étrangers sera plus important.

**M. Phil McColeman:** J'ai une dernière question.

Dans l'exemple que vous avez cité dans lequel vous ne pourriez pas réembaucher les travailleurs que vous employiez en raison de leurs qualifications. Je présume donc qu'ils sont mis à pied pendant six mois et que vous les embauchez pour une période de six mois. Êtes-vous en train de dire dans votre témoignage ici et dans vos réponses aux questions posées par l'opposition que si une personne trouvait un emploi à plein temps, un emploi tout au long de l'année, que vous vous opposez à ce qu'elle prenne cet emploi?

**M. Mervin Wiseman:** Non, je ne m'y oppose pas du tout.

J'encourage tout le temps mes employés à faire ce qui est le mieux pour eux. Ce que je dis, c'est que lorsque ces gens prennent des emplois à plein temps, il y a une perte.

Encore une fois, nous entrons dans les nuances du programme de l'assurance-emploi. Je ne dis pas que c'est l'objectif du programme. Je dis qu'il n'y a rien d'autre pour remplacer le programme de l'assurance-emploi qui est largement devenu un élément de la gestion du risque d'entreprise, particulièrement en ce qui concerne la main-d'oeuvre et les compétences.

La vérité est qu'en créant un emploi à plein temps, si une personne en trouve un, vous avez aussi créé un déficit et un problème pour les entreprises familiales qui devront assumer des coûts considérables et exercer une logistique extraordinaire pour trouver de nouveaux travailleurs et pouvoir les former. Il y aura les coûts de formation et, avant tout, les difficultés pour trouver ces travailleurs.

Et cela pourra précipiter la question des travailleurs étrangers temporaires. Est-ce mauvais? Je l'ignore. Je ne vais pas m'engager à dire que c'est mauvais.

**Le président:** Ce n'est pas un problème, mais votre temps est écoulé.

Nous laisserons tout le monde continuer dans ce sens. Nous allons donner maintenant la parole à M. Brahm.

[Français]

**M. Tarik Brahmi (Saint-Jean, NPD):** Merci, monsieur le président.

Je voudrais d'abord poser une question à Mme MacDonald-Dewhirst.

Au début de votre présentation, vous avez parlé entre autres de la collecte d'information, un élément important qui permet justement de bien voir les lacunes relatives au personnel.

L'agriculture ne fait pas partie de l'Enquête sur la population active, l'EPA. Pensez-vous que cette enquête ne soit pas assez précise pour permettre d'évaluer exactement les besoins et les fluctuations auxquels fait face le domaine agricole?

• (1605)

[Traduction]

**Mme Portia MacDonald-Dewhirst:** Merci de poser cette question.

Oui, c'est exactement l'objet de mes commentaires.

Statistique Canada procède bel et bien à une enquête sur la main-d'oeuvre dans le secteur de l'agriculture. Elle procède également à un recensement de l'agriculture qui permet de recueillir de l'information plus détaillée. Toutefois, ni l'un ni l'autre ne permettent d'avoir un portrait clair et exhaustif du marché du travail dans le secteur agricole.

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture s'emploie activement lui aussi à recueillir de l'information sur le marché du travail pour qualifier certains résultats. On a recommandé expressément que l'industrie collabore avec Statistique Canada, avec RHDCC, et avec le conseil sectoriel dans le cadre d'une démarche intégrée au niveau fédéral et également au niveau provincial afin de recueillir des données pertinentes pour avoir un portrait précis et clair de l'industrie.

[Français]

**M. Tarik Brahmi:** Est-ce à dire qu'il serait souhaitable, à votre avis, qu'on ajoute à l'Enquête sur la population active, qui est réalisée chaque mois, un volet qui porterait plus spécifiquement sur la main-d'oeuvre agricole? Est-ce ce que vous suggérez?

[Traduction]

**Mme Portia MacDonald-Dewhirst:** Oui, ce serait assurément une bonne idée. Tout renseignement qui nous permettrait d'obtenir de l'information détaillée non pas seulement sur les types de récolte produits, mais également sur les ressources humaines et les pénuries de main-d'oeuvre, serait utile pour que nous ayons tous un bon portrait du marché de l'emploi dans le secteur de l'agriculture et que nous soyons ainsi en mesure de concevoir de bons programmes et de bonnes politiques en conséquence.

[Français]

**M. Tarik Brahmi:** Merci.

Comme je représente une circonscription agricole, je sais que la rétention des emplois qualifiés est un problème, d'une part, et que, d'autre part, il est très difficile de trouver des emplois non qualifiés. Il faut par conséquent faire appel à l'étranger. C'est le cas dans ma circonscription.

Pour ce qui est de la rétention, on note que les travailleurs arrivant aujourd'hui sur le marché sont de plus en plus qualifiés. Pensez-vous que la robotisation pourrait faire partie des solutions? Ça pourrait aider à accomplir le travail couvert par les emplois les moins qualifiés, à garder une main-d'oeuvre plus qualifiée et à offrir des

emplois mieux rémunérés. Les gens resteraient peut-être dans le domaine de l'agriculture parce qu'ils arriveraient à faire vivre leur famille à long terme.

[Traduction]

**Mme Portia MacDonald-Dewhirst:** La robotisation est, à mon avis, une idée intéressante qui fait son chemin dans l'industrie. L'innovation est toujours une bonne chose. Elle peut être mise au service des étudiants pour les aider à trouver la carrière qui les intéresse dans l'industrie, et les aider à trouver des cheminements de carrière. La formation en ligne est une façon novatrice pour eux d'acquérir les compétences dont ils ont besoin, et aussi de découvrir en quoi consiste véritablement le travail.

Oui, bien sûr, il y aura des innovations dans les façons d'accomplir le travail, et c'est toujours une bonne chose. Nous devons faire des progrès pour nous assurer que l'industrie demeure viable. On examine donc cette option, et il y aura des réalisations concrètes.

[Français]

**M. Tarik Brahmi:** Merci, monsieur le président.

[Traduction]

**Le président:** D'accord.

Nous passons maintenant à M. Daniel.

**M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC):** Merci, monsieur le président.

Merci à nos témoins.

Pour poursuivre dans la même veine, vous avez dit qu'il y avait beaucoup d'argent ou de temps consacré à la recherche sur les enjeux liés aux ressources humaines. Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur le contenu de cette recherche? Puisque vous dites que vous avez besoin de meilleures données, de données crédibles et fiables, avez-vous fait des études pour déterminer quel type de renseignement serait utile à l'industrie?

**Mme Portia MacDonald-Dewhirst:** Oui, il y a eu des recommandations précises à ce sujet. Il y en a des pages et des pages. Je les ai regroupées sous trois grandes catégories pour nous aujourd'hui, à titre d'information.

On a consacré beaucoup de temps et d'effort — tant du côté des experts partout au pays que dans le cadre des vastes consultations qui ont été menées auprès des groupements de producteurs spécialisés — pour déterminer le genre de renseignement dont nous avons besoin. Nous avons besoin d'information notamment sur les notions et les tendances longitudinales concernant les travailleurs agricoles et l'avancement de leur carrière. La relève est un enjeu crucial quand la main-d'oeuvre vieillit.

Nous devons aussi avoir un portrait précis des différences régionales au Canada en ce qui a trait à la taille des exploitations agricoles, aux besoins en main-d'oeuvre — employés à temps plein, à temps partiel et saisonniers —, au nombre de propriétaires et d'employés, au taux de vacances, à la disponibilité de la main-d'oeuvre, et aux besoins en travailleurs qualifiés et non qualifiés.

La réponse est donc oui, nous avons évalué nos besoins. Nous avons des recommandations précises et bien documentées, et les intervenants ont été pleinement mis à contribution.

• (1610)

**M. Joe Daniel:** Savez-vous dans quels secteurs se trouvent les pénuries de compétences et quelles mesures peuvent être prises pour les combler?



**M. Mervin Wiseman:** Oui, nous le savons, dans une certaine mesure. Pour obtenir ces données de base sur le marché du travail, nous avons procédé à deux grandes études. L'une portait sur les exploitations générant des revenus de plus de 100 000 \$ par année, et l'autre, sur les exploitations générant des revenus de moins de 100 000 \$ par année, qui constituent, soit dit en passant, la majeure partie du secteur agricole au Canada.

Nous n'avons fait qu'un examen très sommaire de la situation, et nous avons besoin de renseignements plus détaillés. Nous commençons à recenser les besoins, et aussi, les pratiques de gestion exemplaires, si on veut, afin de pouvoir diffuser l'information partout au pays et orienter le développement des compétences dans cette direction.

En ce qui a trait à la robotisation, c'est une porte qui s'ouvre pour nous dans certains cas. Cela fait bien sûr partie de l'évolution normale. Il y a eu des progrès, et c'est une voie que nous devons emprunter. Toutefois, ce sont de nouvelles compétences qui viennent s'ajouter et auxquelles nous devons nous attaquer. La modernisation se fait à un rythme accéléré, si bien qu'il est difficile pour nous de demeurer au fait des compétences qui sont requises.

**M. Joe Daniel:** Merci.

Du côté des pêches, avez-vous des commentaires au sujet des données que vous avez, des données dont dispose l'industrie pour recenser les lacunes de compétences?

**M. John Sutcliffe:** Nous avons des problèmes. Disons, pour être plus précis, que nous effectuons actuellement une étude, une évaluation des besoins en matière de compétences, sur la nouvelle formation qui sera exigée en vertu de la réglementation. Il n'est pas facile de recueillir les données dont nous avons besoin. Transports Canada possède certaines données sur les navires immatriculés. Le ministère établit des règlements pour régir les différents opérateurs qu'il faut avoir sur un navire de telle taille qui navigue à telle distance des côtes, mais il n'a pas d'information sur les permis de pêche que possèdent ces navires, par exemple. Je ne veux pas m'étendre trop sur le sujet, mais quand on consulte ensuite le MPO pour obtenir l'information, on se rend compte que les bases de données ne concordent pas. Nos consultants qui examinent le problème sont exaspérés par le manque de concordance.

C'est un petit détail, mais qui a son importance. D'une certaine façon, ces problèmes nuisent à la collecte d'une foule de renseignements dont nous avons besoin sur la main-d'oeuvre, tant en ce qui a trait à la nouvelle formation requise qu'aux besoins en matière de compétences et de formation recensés par l'industrie. Cela touche au coeur même de notre mandat et de nos activités.

**M. Joe Daniel:** Ma dernière question pour vous deux est la suivante: pourquoi vos organismes ne recueillent-ils pas l'information eux-mêmes? Il semble que vous vous fiez pour cela à Statistique Canada, ou à tel ou tel organisme...

**M. John Sutcliffe:** Si je peux répondre rapidement à votre question, j'ai mentionné à la fin de mes brèves remarques liminaires que nous avons eu accès à des bases de données et des enquêtes qui contenaient une foule de renseignements. En fait, les données de l'étude sectorielle que j'ai distribuée proviennent en grande partie des organismes gouvernementaux fédéraux et provinciaux qui s'intéressent aux questions liées aux ressources humaines dans le secteur, de même que de chercheurs. On nous demande souvent des données à jour. Il est important d'utiliser les mêmes échantillons et les mêmes bases de données qui nous ont permis d'établir la tendance, mais il semble que ce ne soit plus possible.

•(1615)

**Le président:** Votre temps est écoulé.

Portia, aimeriez-vous dire quelques mots?

**Mme Portia MacDonald-Dewhirst:** J'abonde dans le même sens que mon collègue John, à savoir que le rôle des conseils est de veiller à fournir de l'information précise sur la main-d'oeuvre pour aider l'industrie. Tout comme le fait le conseil de John, nous effectuons nos propres recherches. Mais ce qui importe ici, c'est d'assurer l'efficacité du système tout entier. Si Statistique Canada recueille des données de son côté, et que toutes les provinces font de même, et que les agences elles aussi font de même, nous n'avons pas un système efficace. Ce que nous voulons, c'est avoir une approche commune et structurée qui nous permettra à tous de tirer le meilleur parti possible de l'information.

**Le président:** C'est très bien. Merci de ce commentaire. Votre temps est écoulé.

C'est maintenant au tour de M. Cuzner.

**M. Rodger Cuzner:** Merci beaucoup, et je remercie les témoins de leur présence ici aujourd'hui.

La plupart des témoins que nous avons eus dans le cadre de notre étude nous ont parlé du mentorat et de ses retombées positives. C'est un sujet récurrent. Je ne connais pas deux secteurs... Comme vous le savez, la plupart des gens qui travaillent dans votre secteur ont grandi dans l'industrie. Ils ont des mentors. Il s'agit d'un mentorat intergénérationnel. C'est un mentorat étroit, presque familial, mais il est indispensable.

J'ai une question que j'aimerais vous poser au sujet des pêches. Au début de l'étude, Earle McCurdy nous a fait une déclaration très impressionnante. M. McCurdy nous a parlé de la politique sur les propriétaires-exploitants et la séparation des flottilles. Il a dit que l'absence d'une politique sur les propriétaires-exploitants pratiquement mené à l'extinction du secteur de la pêche indépendante sur la côte du Pacifique. Les jeunes, qui sont l'avenir des collectivités côtières, ne pourront pas faire leur entrée dans l'industrie. Cette tendance minera l'avenir économique de nombreuses collectivités qui dépendent de la pêche assurée par des propriétaires-exploitants pour leur fournir une source d'emplois et d'investissements stable.

Nous parlons de mentorat, de formation, de compétences, etc. Mettons-nous cela en danger si nous faisons un compromis au sujet de la politique sur les propriétaires-exploitants, à votre avis?

**M. John Sutcliffe:** C'est ce que je crois. C'est un enjeu compliqué et important, et il existe des différences entre les côtes dont on peut comparer les résultats qui nous intéressent ici. Votre étude de 2005 fera probablement état de différences importantes entre les côtes quant à la possibilité d'avoir la forme traditionnelle de transfert intergénérationnel, ainsi que les systèmes d'apprentissage officiels et de développement des compétences connexes. Sur la côte Ouest, cela a clairement été rompu.

En dépit de la chute de plus de 40 p. 100 du nombre de pêcheurs — ce ne sont que des données empiriques puisque nous n'avons pas les résultats des dernières études —, les données empiriques laissent fortement présager que c'est en Colombie-Britannique que la pénurie de main-d'oeuvre est la plus sévère. L'absence d'une politique sur la séparation des flottilles et les propriétaires-exploitants a donné lieu à certaines formes de concentration des droits de pêche; à la détention de privilèges par des propriétaires absents; à la présence de joueurs qui n'ont plus à coeur l'intérêt de l'industrie; et à un coût plus élevé pour les pêcheurs qui doivent louer les privilèges de ceux qui les détiennent pour pouvoir aller en mer. On entend des histoires assez extraordinaires au sujet de la pêche au flétan et du coût de location des droits de pêche.

Le salaire de l'équipage s'en trouve réduit. On se retrouve donc avec des équipages qui n'ont pas toutes les compétences requises et on voit apparaître des problèmes de sécurité importants.

**M. Rodger Cuzner:** C'est une déclaration sans équivoque, un constat que nous sommes en train de perdre cette forme de mentorat presque officieux, ou de mentorat familial officiel, ou peu importe comment on l'appelle.

Aimeriez-vous ajouter quelque chose?

• (1620)

**Mme Portia MacDonald-Dewhirst:** Je crois que c'est crucial. Le transfert des connaissances est essentiel. On parle ici de la viabilité des entreprises. Toutes les entreprises, dans tous les secteurs, font face à ce problème. Dans le secteur de l'agriculture, toutefois, cela a un caractère assez émouvant pour les raisons que vous avez mentionnées. L'industrie dans son ensemble fait face à un risque important si elle n'investit pas dans le transfert des connaissances et ne trouve pas le meilleur moyen de le faire. C'est le rôle de notre organisation, du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. Nous devons soutenir les efforts des entreprises en ce sens. Il faut en quelque sorte extraire les connaissances du cerveau d'une personne pour les transférer de manière adéquate dans celui de la personne qui prendra la relève pour assurer sa sécurité et sa réussite.

**M. Rodger Cuzner:** J'aimerais vous poser une question au sujet des travailleurs étrangers temporaires et leurs rapports avec les travailleurs saisonniers. Votre secteur — et ce n'est là qu'un point de vue personnel et à distance — a acquis une grande maturité. Vous êtes parvenus à un équilibre entre les travailleurs étrangers et les travailleurs nationaux. La situation s'est vraiment améliorée au cours des huit ou dix dernières années je dirais.

Les travailleurs saisonniers constituent 62 p. 100 de votre main-d'oeuvre. Quel pourcentage d'entre eux sont des travailleurs étrangers temporaires? Vous pourriez me répondre à ce sujet. Donnez-moi cette information et je me souviendrai ensuite de la question que je voulais vous poser.

**Le président:** Monsieur Cuzner, comme votre temps est écoulé, c'est le temps de poser votre question.

**M. Rodger Cuzner:** Monsieur le président, vous voulez que j'accélère?

**Mme Portia MacDonald-Dewhirst:** On ne peut pas répondre à votre question.

**M. Rodger Cuzner:** Ah, bon, on ne peut pas répondre à ma question.

**Le président:** C'est tout, alors.

Je ne plaisante pas. Allez-y.

**Mme Portia MacDonald-Dewhirst:** Nous n'avons pas ces données.

**M. Rodger Cuzner:** Ah non?

**Mme Portia MacDonald-Dewhirst:** Il faut améliorer la capacité de l'industrie de recueillir des données.

**M. Rodger Cuzner:** Monsieur le président, quelqu'un d'autre pourrait vouloir poser la question, car il s'agit à mon avis d'un renseignement essentiel.

**Le président:** Madame Leitch, voulez-vous poursuivre dans la même veine?

Posez les questions qui vous intéressent. Vous avez cinq minutes.

**Mme Kellie Leitch:** Eh bien, je crois que nous avons obtenu réponse à cette question déjà.

Je vous remercie de vos exposés.

On a parlé un peu plus tôt des pratiques exemplaires, ainsi que de la formation et de la rétention ou du recrutement des travailleurs. Pouvez-vous nous parler précisément des trois principales professions ou domaines de compétences qui souffrent de pénurie dans vos secteurs? Dites-nous sur quoi nous devrions cibler nos efforts et où se situent les besoins? Vous avez tous parlé des données et des lacunes à cet égard. Pourriez-vous nous dire sur quoi nous devrions concentrer notre temps et nos efforts? Quelles sont les trois principales compétences dans chacun de vos secteurs sur lesquelles nous devrions nous concentrer?

**M. Mervin Wiseman:** Je crois qu'il y a beaucoup de différences entre les produits et les secteurs. Il y a, bien sûr, le problème du manque de connaissances, et le Programme des travailleurs étrangers comporte des programmes pour y remédier. Mais c'est la même chose du côté des professions à niveau moyen ou élevé de compétences. Certains...

**Mme Kellie Leitch:** Puis-je vous interrompre, monsieur? Ma question ne portait pas sur les niveaux de compétence, la comparaison entre faible par rapport à élevé, ou moyen par rapport aux autres.

Avez-vous besoin de travailleurs qui savent diriger un chalutier? Ou avez-vous plutôt besoin de mécaniciens, ou encore... ? Je m'excuse. Je suis chirurgienne orthopédiste, alors je ne veux pas classer les gens dans des catégories. Quels sont les travailleurs dont vous avez un besoin criant?

**M. Mervin Wiseman:** D'accord, c'est là où je voulais en venir en fait. Nous avons besoin d'opérateurs de machinerie, par exemple. Les besoins sont très variés, selon les produits. Dans le secteur horticole, il faut que les travailleurs sachent utiliser la machinerie pour effectuer la récolte, si on veut, chez les fruiticulteurs. Ils vous diront qu'ils n'ont pas assez de cueilleurs. Ça peut paraître simpliste, mais c'est important de le comprendre.

Dans l'industrie des productions animales, il y a ce qu'on appelle des soigneurs de bétail, et les procédés de sélection font partie des domaines. Du point de vue de l'exploitant, il s'agit de gérer l'entreprise et de savoir faire le tri dans toute l'information qu'il reçoit, pour prendre les meilleures décisions possible, que ce soit pour la machinerie, les ressources humaines ou les finances. Il y a des pénuries de compétences chez les agriculteurs, les propriétaires, en ce qui a trait à la gestion d'une exploitation.

**Mme Kellie Leitch:** Merci beaucoup. En fait, je représente une circonscription rurale; elle est agricole à environ 65 p. 100. Vos observations sont très semblables à ce que j'entends sur le terrain, et je l'apprécie.

Monsieur Sutcliffe, aviez-vous une observation?

• (1625)

**M. John Sutcliffe:** Oui. En passant, je ne dirais pas que nous avons une pénurie de main-d'oeuvre dans l'industrie de la pêche. Je n'ai pas entendu nos membres manifester de l'intérêt pour des travailleurs étrangers temporaires, par exemple, mais il est difficile de trouver un équipage.

Les compétences qui sont les plus en demande — parce qu'il s'agit d'un étudiant ou, parfois, d'un fonctionnaire à la retraite de nos jours, qui pratique la pêche pendant six semaines lorsqu'une zone de pêche au homard est ouverte —, ce sont les compétences en matelotage. Si certains d'entre vous sont des marins, vous savez qu'il s'agit d'un ensemble de compétences difficiles à trouver. Une partie de ces compétences provient des livres, mais une grande partie provient de la pratique.

Les pêcheurs ont également manifesté un intérêt très marqué dans deux domaines, qui pourraient vous étonner: la science et la gestion des pêches. Nous sommes intéressés à avoir une participation plus poussée par l'intermédiaire du ministère des Pêches, étant donné la réduction de ses ressources, pour faire participer à ce genre d'activité la main-d'oeuvre au sein de l'industrie de la pêche. Il y a un intérêt marqué dans ce domaine.

Enfin, ce qui n'est pas sans rappeler ce qui se passe dans le secteur de l'agriculture, la gestion des affaires est une nouvelle compétence clé que les pêcheurs doivent avoir de nos jours pour pouvoir survivre.

**Mme Kellie Leitch:** En ce qui concerne les trois ensembles de compétences que vous avez soulignés, y a-t-il des pratiques exemplaires que vous pourriez nous communiquer? Peut-être qu'ils devraient servir de modèles pour recruter des gens et les maintenir en poste dans ces parties du secteur d'activité.

De toute évidence, nous ne voulons pas réinventer la roue s'il existe déjà une pratique exemplaire permettant de s'assurer que quelqu'un qui décide de faire carrière dans l'élevage soit formé dans ce domaine et qu'il reste dans ce domaine. Avez-vous certaines suggestions sur les pratiques exemplaires que nous devrions examiner?

**Le président:** Nous allons terminer sur ces observations. Vous avez tous les deux le droit d'en faire; alors, allez-y.

Qui sera le premier?

**M. Mervin Wiseman:** Eh bien, je sais que dans l'industrie agricole, nous avons ciblé certains des chefs de file de l'agriculture moderne, si vous voulez, pour qu'ils racontent et décrivent ce qu'ils font, du haut vers le bas, pour gérer leur entreprise agricole. Nous avons pris cette expérience, par exemple, comment ils gèrent leur personnel, comment ils créent des incitatifs pour leur personnel, qu'il s'agisse des salaires, de l'assurance médicale ou de l'utilisation de la machinerie pour leurs propres besoins, des choses du genre. Du point de vue financier, nous leur avons demandé de décrire certaines des meilleures options en matière de financement par le biais des divers établissements de formation et certaines de leurs pratiques en lien avec la succession.

Un grand nombre d'agriculteurs d'aujourd'hui n'ont tout simplement pas d'enfants à qui léguer leur ferme. Ces derniers ne sont pas intéressés. L'âge moyen d'un agriculteur aujourd'hui est de 60 ans et un grand nombre d'entre eux n'ont personne à qui léguer leur exploitation agricole. Mais ils ont des plans de succession pour céder leur ferme à des clients potentiels.

**Le président:** Très bien.

Monsieur Sutcliffe, un bref commentaire.

**M. John Sutcliffe:** Je ne suis pas certain de savoir comment cette question s'applique à mon secteur. Je pense que c'est de ma faute si je ne comprends pas, mais...

**Le président:** Très bien. Vous n'avez pas autre chose à ajouter.

Portia, allez-y.

**Mme Portia MacDonald-Dewhirst:** Je pense qu'il s'agit d'une très bonne question.

Les propriétaires d'entreprise doivent apprendre d'autres propriétaires d'entreprise et nous n'avons pas besoin de réinventer la roue. C'est une occasion de cerner les pratiques exemplaires et de les partager à grande échelle. C'est le rôle des conseils sectoriels, de voir ce qui se passe à la grandeur du pays et de comprendre vraiment l'activité de l'entreprise et d'aider à appuyer cette activité. Mais il s'agit également de faire le lien entre les intervenants nécessaires au niveau du gouvernement et de l'éducation. Les pratiques exemplaires contiennent ces liens; alors, il s'agit d'un élément capital.

**Le président:** Merci beaucoup, madame MacDonald-Dewhirst et messieurs Sutcliffe et Wiseman, de vos bons exposés. Merci d'avoir répondu aux questions avec autant de franchise.

Monsieur Wiseman, vous voulez avoir une conclusion très brève. Allez-y.

**M. Mervin Wiseman:** Très rapidement, en termes de croisement entre la pêche et l'agriculture en général, je veux signaler que l'industrie de l'aquaculture est membre du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. Elle siège effectivement à notre table; alors, nous représentons les intérêts de l'industrie de l'aquaculture dans le domaine des ressources humaines.

**Le président:** Très bien, merci.

Sur ce, nous allons suspendre nos travaux pendant cinq minutes et ensuite, nous commencerons la deuxième moitié de la réunion.

• (1625)

(Pause)

• (1635)

**Le président:** La séance est ouverte.

Nous allons lever la séance environ 10 minutes plus tôt pour discuter des affaires du comité; alors, nous allons débiter immédiatement.

Nous allons entendre, dans l'ordre, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Manufacturiers et exportateurs du Canada et ensuite, la Chambre de commerce du Canada. Après que tout le monde aura fait son exposé, nous allons passer aux questions.

Nous allons commencer par vous, monsieur Kelly. Allez-y.

**M. Daniel Kelly (premier vice-président, Affaires législatives, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante):** Je suppose qu'il s'agit d'un bloc de cinq minutes.

**Le président:** Oui.

**M. Daniel Kelly:** Très bien.

Merci beaucoup de nous permettre d'être ici aujourd'hui. Nous sommes extrêmement heureux de parler d'un sujet que l'on retrouve sur toutes les lèvres des propriétaires de petites et moyennes entreprises d'un océan à l'autre: la pénurie de compétences et la pénurie croissante de main-d'oeuvre.

Nous travaillons sur cette question depuis un certain nombre d'années déjà — elle a certainement atteint un sommet immédiatement avant la récession —; à ce moment-là, les petites entreprises partout au Canada ne voulaient nous parler que d'une seule question: les problèmes qu'elles avaient à trouver, à recruter et à maintenir en poste du personnel. De toute évidence, cette question a perdu un peu d'importance durant la récession, mais je note avec intérêt que durant les jours les plus sombres de la récession, 40 p. 100 des petites et moyennes entreprises continuaient de dire qu'elles avaient de la difficulté à trouver les gens dont elles avaient besoin pour la commercialisation de leurs produits et services.

Il s'agit là d'une indication assez claire, parce que, même si, évidemment, le problème du chômage durant la récession a été considérable et continue de l'être dans certaines parties du pays, avant la récession, nous avons commencé à accorder beaucoup d'attention aux pénuries de compétences et de main-d'oeuvre. Cette question a nécessairement été mise de côté, mais j'espère que nous pouvons revenir à nos moutons, parce qu'un simple coup d'oeil sur les données démographiques du Canada révèle que nous continuerons à faire face à ce problème pendant un très grand nombre d'années.

J'ai placé un jeu de diapositives devant vous aujourd'hui pour vous donner un aperçu de certaines des données récentes de la FCEI. Une partie des données sont un peu plus vieilles. Lorsque nous avons demandé à nos membres quelles étaient leurs principales contraintes après la demande intérieure stagnante pour leurs produits et services, la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée est arrivée au deuxième rang. La pénurie de main-d'oeuvre non qualifiée et semi-qualifiée était également une préoccupation croissante pour les petites et moyennes entreprises. Comme vous pouvez le voir dans le quatrième graphique, cette pénurie de main-d'oeuvre qualifiée prend de l'ampleur.

Comme nous le disons souvent lorsqu'on nous pose des questions au sujet de la main-d'oeuvre qualifiée, de plus en plus de petites entreprises disent que la main-d'oeuvre qualifiée comprend des gens qui se présenteront au travail, des gens qui travailleront une semaine complète avant de disparaître. Ce sont certaines des compétences que les petites et moyennes entreprises recherchent.

La bonne nouvelle, lorsque nous regardons les plans d'emploi des petites et moyennes entreprises, c'est que nous commençons à voir un léger écart entre les firmes qui cherchent à embaucher et celles qui cherchent à réduire leur taille. C'est la première fois que nous voyons cela depuis un certain temps. Cela fluctue un peu au fur et à mesure que nous sortons de la récession, mais nous commençons à remarquer qu'un nombre nettement plus important de nos membres prévoient embaucher plutôt que de réduire leur taille, ce qui, encore une fois, est une bonne nouvelle pour l'économie, une bonne nouvelle à de nombreux égards, mais qui peut être une mauvaise nouvelle lorsque vous regardez la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et d'autres types de main-d'oeuvre.

Globalement, 46 p. 100 de nos membres dans l'ensemble du pays disent que la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée est un problème pour eux. Si on regarde la ventilation par province, je veux noter qu'il ne s'agit pas uniquement d'un problème dans l'Ouest canadien. À l'heure actuelle, parmi nos membres, il est plus prononcé en Saskatchewan. Les deux tiers de nos membres en Saskatchewan disent qu'ils ont de la difficulté à trouver des travailleurs. La deuxième province où cette préoccupation est la plus importante est Terre-Neuve-et-Labrador. Dans cette province, 56 p. 100 de nos membres disent que c'est une source de préoccupation. Le Québec et la Nouvelle-Écosse se situent au milieu du groupe. Au Nouveau-

Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard et même en Ontario et en Colombie-Britannique, la préoccupation est un peu moins grande, mais il s'agit tout de même d'un problème majeur pour de nombreuses entreprises.

Nous leur avons demandé des précisions sur la pénurie de main-d'oeuvre, de quoi les petites entreprises ont le plus besoin? Beaucoup de temps et d'attention, et particulièrement d'attention au programme des travailleurs étrangers temporaires et aux programmes des immigrants qualifiés, ont été consacrés aux personnes hautement qualifiées et à les faire venir au Canada pour atténuer les pénuries de compétences. Mais nos membres nous disent que plus que n'importe quoi d'autre, ils ont de plus en plus de difficultés à recruter des gens dans les catégories C et D de la Classification nationale des professions, des emplois qui se situent davantage au niveau de recrutement, des emplois qui peut-être ne nécessitent qu'une formation en cours d'emploi ou peut-être simplement un diplôme d'études secondaires ou une formation professionnelle. Cela a beaucoup à voir, évidemment, avec le fait qu'il y a encore un grand nombre de petites et moyennes entreprises dans les collectivités rurales. Un grand nombre de collectivités rurales ont perdu une bonne partie de leurs jeunes et, par conséquent, les postes au niveau de recrutement ne sont pas dotés.

• (1640)

Il s'agit d'un graphique clé pour nous, qui a été fait avant la récession, mais le graphique 9 parle de l'écart qui existe entre les gens que le système d'immigration et le programme des travailleurs étrangers temporaires font venir au pays et les besoins des entreprises. Ce qu'il montre, c'est que, de façon générale, le système d'immigration permanente ne fait venir que les travailleurs qui se situent au niveau le plus élevé sur l'échelle des compétences, de l'éducation et de l'expérience de travail, et pourtant, les emplois qui font l'objet de la demande la plus forte auprès des petites et moyennes entreprises sont, en fait, au niveau de recrutement, au niveau des travailleurs semi-qualifiés et au niveau des métiers.

Le système d'immigration permanente a fait un travail pitoyable pour ce qui est de répondre aux besoins des petites et moyennes entreprises canadiennes. Le système de travailleurs étrangers temporaires au Canada fait un bien meilleur travail à cet égard, mais même là, beaucoup de changements récents qui sont positifs ne s'appliquent qu'aux immigrants ayant des compétences plus élevées. Pour les entreprises dans le secteur des services, comme les hôtels, les restaurants et, souvent, pour les entreprises dans le secteur des ressources, les changements apportés par le ministre Kenney au programme des travailleurs étrangers temporaires — les très bons changements qu'il a apportés — ne s'appliquent pas, et c'est quelque chose que nous aimerions voir modifier.

Le gouvernement a récemment procédé à une série de modifications à l'assurance-emploi. Nous sommes très optimistes quant à l'orientation de ces changements. Les propos du ministre Flaherty au sujet du fait qu'il n'y a pas de mauvais emploi sont extrêmement bien accueillis par les petites et moyennes entreprises. C'est certainement le langage qu'elles tiennent elles-mêmes.

Encore une fois, le sens des modifications apportées à l'AE est très positif. Je veux noter que 22 p. 100 de nos membres nous disent qu'ils ont l'impression de faire concurrence au système de l'assurance-emploi pour trouver des travailleurs, et 16 p. 100 de nos membres disent qu'un employé leur a demandé de le congédier pour qu'il puisse recevoir des prestations d'assurance-emploi. C'est une information très inquiétante — des choses qui nous exaspèrent en tant qu'employeurs — et une des raisons pour lesquelles nous devons apporter des changements de fond à l'assurance-emploi.

Les modifications qui ont été proposées ne vont pas très loin. Mais elles vont dans la bonne direction. Il ne s'agit certainement pas de changements radicaux, loin de là, mais la véritable preuve est dans la mise en oeuvre, et c'est ce qui nous rend nerveux. Si, sur l'AE à l'heure actuelle...

• (1645)

**Le président:** Monsieur Kelly, juste pour votre information, nous avons eu une discussion avec le groupe de témoins précédent, et je ne veux pas que nous nous embarquions dans une étude des changements proposés à l'AE et tout le reste. De toute évidence, ils auront un certain effet. Dans la mesure où vous voulez faire des observations générales sur la façon dont ils pourraient influencer sur les pénuries de main-d'oeuvre dans un sens ou dans l'autre — nous avons entendu l'argument contraire plus tôt —, je pense que nous serions d'accord avec cela, mais je ne veux pas que cela nous embarque dans une étude des changements proposés à l'AE, qui ne sont pas encore incorporés dans la réglementation, bien qu'on en ait beaucoup parlé. Ce n'est pas l'essence de la présente étude; alors, veuillez garder cela à l'esprit pour la suite.

**M. Daniel Kelly:** Très bien — je serai heureux de le faire.

Le dernier point que je veux faire valoir au sujet de l'assurance-emploi, c'est que les politiques de l'AE à l'heure actuelle laissent entendre que vous n'êtes pas autorisés à recevoir des prestations si vous êtes congédié ou si vous êtes licencié, mais tout le monde sait que si vous allez au bureau de l'AE avec une bonne histoire mélodramatique montrant à quel point l'employeur a été méchant à votre égard, on rétablira votre droit aux prestations en deux minutes environ.

L'autre politique principale...

**Le président:** Si vous pouviez laisser de côté l'AE et passer à l'autre...

**M. Daniel Kelly:** Oui. C'était mon dernier commentaire.

Passons maintenant à certains des autres grands leviers de politique entre les mains du gouvernement fédéral; il y a le côté formation de l'équation. Nous sommes très heureux du crédit à l'embauche. Nous pensons qu'il s'agit d'un très bon moyen de faire cela.

Une des choses qui ont été des plus utiles à nos membres durant la récession a été le gel des cotisations d'AE, mais nous avons fait un certain nombre d'autres suggestions sur ce que le gouvernement fédéral peut faire pour essayer de faire face aux pénuries de compétences et de main-d'oeuvre. Ce n'est pas un défi facile à relever. Les principales politiques en matière de travail, comme le programme des travailleurs étrangers temporaires, le programme des immigrants qualifiés, l'assurance-emploi et des crédits d'impôt à la formation d'une certaine nature, constituent certaines des choses qui, de l'avis de nos membres, les aideront à faire face à ce problème.

Mais il s'agit d'un problème important qui afflige nos membres à l'heure actuelle. Il est présent partout au Canada. Pour les petites et moyennes entreprises, ce sont les postes de métier et semi-qualifiés et, souvent, au niveau de recrutement qui sont les plus nécessaires.

Je serai heureux de répondre à vos questions.

**Le président:** Merci.

Nous passons à M. Wilson. Vous avez la parole, monsieur.

**M. Mathew Wilson (vice-président, Politique nationale, Manufacturiers et exportateurs du Canada):** Merci beaucoup, monsieur le président, et merci de m'avoir invité à témoigner.

Comme le fera valoir la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante ainsi que, probablement, M. Perrin et la Chambre de commerce, il s'agit d'une question essentielle pour nos membres.

Nous pensons être arrivés à un point critique de notre développement économique. Les compétences de nos employés et la capacité des employeurs d'attirer et de conserver une main-d'oeuvre compétente seront essentielles à notre réussite économique au cours de la prochaine décennie. Les MEC pensent qu'il pourrait y avoir dans tout le Canada plus de 500 grands projets dans des secteurs comme les mines, l'extraction pétrolière et gazière, le développement de l'énergie et la construction navale pour lesquels il y aurait plus d'un demi-billion de dollars de nouveaux investissements au cours de la prochaine décennie. Dans cette perspective, le Canada ne doit pas se contenter d'extraire et d'exporter ses ressources. Il doit en profiter pour élaborer, dans le cadre de ces projets liés aux ressources naturelles, une chaîne d'approvisionnement de calibre mondial portant sur la fabrication, la technologie et les services, et exporter l'expertise qu'il aura acquise en la matière.

Or, il y a déjà, dans tous les secteurs de l'économie, des centaines de milliers d'emplois qui ne sont pas pourvus. L'incapacité des entreprises de trouver le personnel apte à combler ces postes a de lourdes répercussions sur leur capacité d'innover, d'améliorer leurs atouts concurrentiels et de faire leur place sur le marché mondial. Trop souvent, les demandeurs d'emplois n'ont pas les compétences nécessaires; les postes ne sont donc pas pourvus, les projets ne peuvent pas démarrer et c'est l'économie canadienne qui en souffre. Alors que l'on continue d'élaborer des grands projets, les besoins en main-d'oeuvre qualifiée et non qualifiée ne feront que s'intensifier dans ces secteurs, ainsi que dans les secteurs connexes de la fabrication et de l'exportation.

Pour mieux comprendre les défis qui nous attendent, les MEC font actuellement un sondage pour déterminer les grandes préoccupations et priorités de l'entreprise aujourd'hui et dans un proche avenir. Le sondage n'est même pas terminé que ses premiers résultats sont déjà très préoccupants. Au chapitre de leurs principales préoccupations, les entreprises ont mentionné en premier l'accroissement de la concurrence sur leurs marchés primaires. Leur deuxième préoccupation concerne la disponibilité de la main-d'oeuvre, qualifiée et non qualifiée, et ses conséquences sur leurs opérations. À la question de savoir les changements que l'on pouvait constater dans le marché de la main-d'oeuvre au cours des trois dernières années, la moitié des répondants a indiqué que la situation s'était empirée. Mais ce qui est encore plus inquiétant, c'est que 90 p. 100 d'entre eux ont déclaré qu'ils auraient à envisager de déplacer leur production dans d'autres pays afin de pouvoir trouver la main-d'oeuvre nécessaire.

Il n'y a pas de solution magique autre que celle de travailler ensemble.

L'industrie a déjà pris plusieurs mesures. Les entreprises renforcent la formation offerte aux ouvriers en poste et celle offerte au personnel qu'elles embauchent afin de mieux l'intégrer au milieu de travail. Elles investissent en outre dans la technologie afin d'augmenter la productivité et collaborent avec les établissements postsecondaires pour s'assurer que les diplômés ont les compétences nécessaires pour intégrer immédiatement le marché du travail. Lorsque ces établissements n'existent pas, les entreprises les créent.

Afin de soutenir les efforts de l'industrie, les MEC ont récemment lancé à l'adresse Internet iCME.ca un site d'information industrielle et de jumelage des emplois et des travailleurs. Au cours du premier mois d'entrée en service, le site a permis d'afficher plus de 250 offres d'emplois pour lesquelles on a trouvé des dizaines d'employés qualifiés. Notre but est d'améliorer le service en le liant premièrement au réseau de l'assurance-emploi de façon à ce que ses utilisateurs aient accès aux emplois que nous offrons et deuxièmement au réseau de l'immigration de façon à ce que les travailleurs étrangers puissent être présélectionnés et intégrer rapidement le marché du travail.

S'il s'agit là de pas dans la bonne voie, il reste quand même beaucoup à faire. Le Canada doit devenir un leader mondial en créant une main-d'oeuvre vraiment globale, souple et moderne qui appuie tant les multinationales que les entreprises locales et les petites entreprises dans tous les secteurs de l'économie.

Les changements annoncés récemment par le gouvernement, qui touchent notamment le programme des travailleurs étrangers temporaires et le système d'assurance-emploi sont un bon début. Mais nous pensons qu'il faut faire plus pour créer une main-d'oeuvre moderne et la stratégie qui lui soit propice. Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux doivent s'associer pour adopter des crédits d'impôt à la formation des employés. Il en existe déjà à l'embauche, mais pas pour le perfectionnement de la main-d'oeuvre. Il faut par ailleurs une stratégie pour intégrer la main-d'oeuvre autochtone. La reconnaissance des titres de compétences étrangers doit être rationalisée et simplifiée pour optimiser la mobilité de la main-d'oeuvre, en mettant l'accent sur les compétences plutôt que sur les diplômes. Il faut réduire au minimum les formalités administratives et les retards pour l'entrée des travailleurs étrangers temporaires. Et l'on devrait dispenser certaines compagnies des processus bureaucratiques qui retardent l'entrée de ces travailleurs. Les employés devraient pouvoir circuler librement entre les provinces, et entre le Canada et les États-Unis. Le cadre pancanadien prévu pour l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétences étrangers devrait être élargi pour s'appliquer à des métiers tels que mécanicien de chantier et industriel, façonneur-monteur de structures métalliques, soudeur, et monteur de conduites de vapeur. Dans le système de l'immigration enfin, les changements doivent aller plus loin pour faciliter encore plus la sélection des employés compétents et de leur famille, afin de répondre aux besoins de l'industrie, en facilitant le traitement de leur demande.

• (1650)

Nous croyons que ces changements d'orientation contribueront à mettre sur pied un bassin de main-d'oeuvre beaucoup plus souple et adapté, ce qui permettra à l'économie canadienne de croître au gré des possibilités qui se présentent.

Merci beaucoup. Je me réjouis d'avance de débattre de toutes ces questions.

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Wilson.

Nous allons maintenant entendre la Chambre de commerce du Canada, qui est représentée par M. Perrin Beatty en personne. Allez-y, monsieur.

**L'hon. Perrin Beatty (président et chef de la direction, Chambre de commerce du Canada):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je suis ravi d'être ici. Le comité s'attelle à une des questions les plus pressantes pour les membres de la Chambre de commerce et les entreprises de tout le pays, je veux parler des pénuries de

compétences et de main-d'oeuvre qui affectent la compétitivité du Canada.

Lors de la consultation que nous avons menée l'an dernier auprès des 420 chambres de commerce de notre réseau, nous leur avons demandé, ainsi qu'à des représentants de sociétés, quelle était à leurs yeux la question la plus importante à traiter en 2012. La réponse qui revenait sans cesse était les compétences.

Le problème est fréquent et extrêmement complexe. Le Canada aura besoin d'une multitude d'outils pour s'en occuper. Étant donné le peu de temps dont je dispose aujourd'hui, je me pencherai sur un ou deux de ces outils essentiels.

Le message le plus important que j'ai à vous communiquer aujourd'hui est celui-ci: en tant que pays, le Canada doit être beaucoup plus agressif au niveau de l'immigration, et il doit agir sans tarder.

[Français]

Oui, je le répète, le Canada doit être beaucoup plus agressif dans ses politiques d'immigration. Nous devons agir maintenant. Nous sommes en concurrence avec de nombreux États pour ce qui est d'attirer les gens les plus talentueux du monde. Nous disposons de très peu de temps pour combler la pénurie en matière de main-d'oeuvre et de travailleurs qualifiés. À vrai dire, je me demande si nous n'avons pas déjà manqué le bateau.

• (1655)

[Traduction]

Nous devons agir avec vigueur et attirer plus de gens pour nous aider à bâtir notre pays dès maintenant.

Au fil des ans, la politique d'immigration avait pour but d'avantager les Canadiens par rapport aux immigrants, pour ne pas perturber notre main-d'oeuvre. Aujourd'hui encore, Ottawa veut envisager les candidatures de prestataires d'assurance-emploi avant d'offrir des postes à des travailleurs étrangers. Le gouvernement veut par ailleurs recycler les chômeurs; c'est louable, mais cela prend du temps. Toutefois, même si nous perfectionnons la formation en comptant sur la main-d'oeuvre nationale, nous devons quand même compter sur l'immigration à cause du vieillissement de la population.

Dans tout le pays, les chambres de commerce me disent qu'elles comptent sur l'immigration pour résoudre leurs pénuries de main-d'oeuvre. La Chambre de commerce de Red Deer, en Alberta, a souligné récemment qu'elle se tournait vers des immigrants irlandais et qu'elle prenait contact avec des entreprises locales pour recruter de nouveaux travailleurs. J'ai entendu la même histoire à la Chambre de commerce de Regina, en Saskatchewan. Lorsque des membres du comité se sont rendus à Halifax le mois dernier, on leur a dit aussi que les entreprises recherchaient davantage d'immigrants et souhaitaient que l'on rehausse les niveaux d'immigration.

Le temps ne joue pas en notre faveur. Les entreprises canadiennes ont aujourd'hui plus rapidement besoin de main-d'oeuvre que par le passé. Le mois dernier, le gouvernement a lancé d'importants changements pour accélérer le traitement des demandes de travailleurs étrangers temporaires. Il faut désormais nous assurer de pouvoir attirer dans tous les secteurs le nombre de nouveaux venus dont nous avons besoin. Le gouvernement et le secteur privé doivent redoubler d'efforts au niveau du recrutement. Il n'a jamais été aussi opportun d'attirer des gens au Canada et les entreprises ne peuvent tout simplement plus attendre.

La formation peut jouer — et jouera — un rôle vital, mais il faut changer d'attitude à cet égard. Au Canada, on pense trop souvent qu'après un diplôme d'études secondaires, collégiales ou universitaires, la formation ou les études sont finies. Cette approche n'est pas viable pour les emplois de l'avenir. L'apprentissage continu ne peut être vu comme une fantaisie; il doit faire partie intégrante de la carrière de chacun. Le monde a changé et nous aussi, nous devons changer.

Dans bien des entreprises, la formation est le dernier poste budgétaire — s'il fait même partie du budget — et c'est souvent le premier poste à être supprimé dans les périodes difficiles. Or, la formation devrait être considérée non pas comme un coût, mais comme un investissement qui rapporte beaucoup. Nous devons donc stimuler les appuis fiscaux et encourager l'échange d'information pour nous assurer que l'apprentissage continu fait partie de la vie active.

La Chambre de commerce entreprend actuellement auprès de ses membres la plus large consultation qu'elle n'ait jamais menée sur le sujet. Nous avons donc organisé une douzaine de tables rondes avec nos membres et d'autres intervenants dans l'ensemble du pays. Nous avons mobilisé notre réseau pour diriger le dialogue sur les moyens de relever ce défi. Nous demandons quelles sont les pratiques exemplaires, les recommandations et les solutions éventuelles. Cet automne, nous communiquerons le résultat de ces consultations à nos membres et au public.

Au Canada, les pénuries de compétences et de main-d'oeuvre sont endémiques. Elles présentent un défi à relever au plan national. Aucun d'entre nous n'est à lui seul responsable de la crise; pourtant, nous partageons tous l'ambition de la surmonter. En tout premier lieu, il faut se fixer des objectifs, dont le premier est d'ouvrir largement notre porte à ceux dont les idées et les talents contribueront à bâtir un pays prospère.

Merci, monsieur le président.

**Le président:** Merci, messieurs, de vos exposés.

Nous commençons la première série de questions par Mme Charlton.

**Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Et merci beaucoup à vous trois d'être venus témoigner, et de vos exposés.

Si vous étiez ici au début de la séance, vous avez probablement remarqué que le président est très indulgent envers les témoins, mais pas autant envers les membres du comité. Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, je vais donc tout de suite vous poser toutes les questions, car je sais qu'il vous laissera beaucoup de temps pour y répondre.

Ma première question s'adresse à vous, monsieur Kelly. L'une des diapositives que vous nous avez montrées sur les pénuries de main-d'oeuvre m'a beaucoup frappée. Il semblerait que les emplois qui nécessitent une formation sur le terrain sont ceux qui sont les moins pourvus, si je puis m'exprimer ainsi. J'aimerais donc connaître le salaire moyen pour les emplois qui nécessitent une formation sur le tas, soit au niveau régional, soit au niveau national.

Monsieur Wilson, j'ai vraiment beaucoup aimé vos commentaires sur la formation et j'aimerais que vous précisiez — si vous avez cette information — le pourcentage de vos membres qui ont des programmes d'apprentissage en vigueur.

Vous avez en outre fait un commentaire très intéressant sur la participation des Autochtones. Auriez-vous des propositions à faire

au comité sur la participation de toutes sortes de groupes sous-représentés sur le marché du travail, ou n'importe quel autre point à nous signaler.

Monsieur Beatty, j'ai vraiment aimé vos commentaires sur les politiques d'immigration et je souhaite que vous en parliez un tout petit peu plus. Pour moi, il y a une grande différence entre la venue de travailleurs étrangers temporaires et le réexamen de notre politique d'immigration. Pour moi, la politique d'immigration doit, entre autres, faire en sorte que des familles puissent venir au Canada et que notre pays attire les gens que nous souhaitons avoir comme travailleurs. Je me demande si pour vous, il s'agissait de la même chose dans les deux cas lorsque vous parliez des changements à apporter à la politique d'immigration.

Merci beaucoup.

● (1700)

**Le président:** Cela fait beaucoup de questions.

Voulez-vous commencer, monsieur Kelly?

**M. Daniel Kelly:** À propos de l'analyse des salaires moyens pour les postes qui nécessitent une formation sur le tas, nous avons des données. Elles ne figurent pas dans l'exposé que nous avons fait et il faudrait que je fasse un peu de recherches pour les retrouver, mais je dirais d'emblée que les salaires moyens dans les petites et moyennes entreprises sont certainement plus modestes que ceux qui correspondent aux mêmes postes dans les grandes entreprises. Toutes les études montrent que la plupart des employés sont plutôt satisfaits des mesures officieuses associées à leur poste et que les mesures officielles, comme les salaires et les avantages sociaux, sont plus modestes au niveau inférieur de cette catégorie de salariés.

Pour les postes de niveau d'entrée, les salaires se situent de 10 à 20 p. 100 au-delà du salaire minimum. La majorité des membres ne paient pas le salaire minimum, mais nombre d'entre eux ne paient pas beaucoup plus. Il est donc certain que les salaires jouent un rôle dans l'équation.

**Mme Chris Charlton:** Oui, c'est justement ce que je me demandais: y a-t-il vraiment un lien entre les salaires et les pénuries?

**M. Daniel Kelly:** Oui, il peut y en avoir.

**Mme Chris Charlton:** Merci.

Monsieur Wilson.

**M. Mathew Wilson:** Il y a deux aspects à envisager. Le premier, la formation, est un gros problème. Il y a deux sortes de formation, une formation générale. Les entreprises aujourd'hui... D'après le questionnaire que nous avons fait remplir par nos membres, plus de 60 p. 100 des répondants dépensent actuellement de 3,5 à 5 p. 100 de leurs ventes annuelles pour la formation. Cela représente donc une partie assez significative de la formation qui pourrait porter sur toutes sortes de sujets, depuis la santé et la sécurité au travail, la formation sur le tas et la formation technique jusqu'à la formation linguistique. Les sujets sont donc variés, mais il se fait beaucoup de formation aujourd'hui.

S'agissant de l'apprentissage, beaucoup d'entreprises — voire la plupart, surtout dans les petites collectivités éloignées des grands centres — sont en contact direct avec des collègues communautaires pour mettre au point des programmes d'apprentissage. C'est donc en grande partie grâce à cela qu'elles peuvent attirer de nouveaux employés. Le problème vient du temps que cela prend — quelquefois des années — pour que l'apprenti soit titularisé dans son poste. Cela n'est bon ni pour l'employé ni pour la compagnie. Il y a donc des mesures à prendre pour améliorer et rationaliser les programmes d'apprentissage.

Sur la dernière question, soit les Autochtones ou autres groupes sous-représentés sur le marché du travail, j'ai mentionné la population autochtone, parce qu'au sein de cette population, le taux de chômage est relativement élevé. Il est en fait très élevé, surtout chez les hommes âgés de 18 à 35 ans qui est le segment de la population où il est le plus difficile d'attirer des gens sur le marché du travail.

Au Manitoba par exemple, notre organisation dirige un programme d'intégration au profit des collectivités des Premières nations de toute la province. Grâce à des séances d'information, on s'assure que les Autochtones sont au courant des possibilités d'emplois dans des domaines comme l'aérospatiale, la construction d'autobus et d'autres secteurs de pointe. Nous faisons donc notre possible pour les attirer dans ces secteurs, même s'il est très difficile d'en attirer suffisamment pour répondre aux besoins.

Je pense en particulier à l'une de nos compagnies membres qui va jusqu'à s'installer au sein d'une collectivité autochtone pour la construction d'une usine qui répondra aux besoins de l'industrie des sables bitumineux. Avec un taux de chômage de 25 p. 100 dans cette collectivité, on n'arrive pas à trouver suffisamment d'ouvriers qualifiés ou même non qualifiés pour construire l'usine. C'est donc un gros problème et il y a beaucoup de choses à faire dans ce domaine.

**Le président:** Merci.

Nous passons maintenant à M. Beatty, qui répondra à la question posée. Le temps est écoulé, mais on va quand même vous laisser le temps de répondre.

**L'hon. Perrin Beatty:** Madame Charlton, merci d'avoir posé cette question.

Nous sommes d'avis que le programme pour les travailleurs temporaires et l'immigration permanente sont deux instruments distincts mais très importants pour tenter de combler les besoins en matière de compétences au Canada. De toute évidence, il arrive souvent que l'on ait besoin d'un travailleur qualifié pendant une période donnée. Pensons, par exemple, à la saison des récoltes: voilà une occasion où il y aurait lieu d'embaucher des travailleurs temporaires pour une durée déterminée et de leur permettre de retourner chez eux une fois le travail terminé.

Toutefois, les employeurs canadiens s'inquiètent de plus en plus d'une éventuelle pénurie de main-d'oeuvre qualifiée au Canada et nous aurions avantage à trouver des solutions permanentes à ce problème. Que faire pour attirer chez nous les meilleurs candidats du monde et faire en sorte qu'ils nous aident à construire notre pays?

Alors oui, nous croyons que l'embauche de travailleurs temporaires est une mesure provisoire importante, mais nous devons, au long terme, examiner les taux d'immigration absolus et la nature de l'immigration au Canada pour nous assurer de disposer de la main-d'oeuvre qualifiée de demain.

**Le président:** Merci beaucoup.

Monsieur Shory, la parole est à vous.

• (1705)

**M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC):** Merci, Monsieur le président.

Merci aux témoins.

Ce fut un excellent exposé. Je suis entièrement d'accord avec vous. Je viens de l'Alberta, de Calgary, et ce n'est pas seulement dans l'industrie des sables bitumineux que nous souffrons d'une pénurie de travailleurs qualifiés et de manoeuvres. Permettez-moi de vous dire que dans mon propre cabinet d'avocats, nous avons essayé de trouver un employé qualifié pour nous prêter main-forte, même comme adjoint, et après des mois de recherches, nous n'avons toujours trouvé personne.

À l'instar de Mme Charlton, je vais simplement lancer mes questions et vous demander de bien vouloir nous guider et nous aider à comprendre tous ces points.

Tout d'abord, que devons-nous faire pour répondre aux besoins de travailleurs qualifiés des entreprises? Et comment pouvons-nous encourager les travailleurs à chercher des emplois dans les secteurs où ils sont le plus en demande?

Ensuite, j'aimerais savoir si vous estimez qu'il serait utile de fournir aux chercheurs d'emplois des informations plus rapides et précises sur les compétences nécessaires pour trouver un travail intéressant.

Un autre point qui nous préoccupe est que nous avons examiné les pénuries et, par ailleurs, nous envisageons de faire appel à des travailleurs étrangers temporaires. J'ai remarqué qu'à certains endroits, nous avons une catégorie de personnes qui présentent des demandes de prestations d'assurance-emploi dans les mêmes régions que les entreprises qui reçoivent des avis positifs relatifs au marché du travail. Comment pouvons-nous combler l'écart?

**M. Daniel Kelly:** Puisque ma lumière est allumée, je vais répondre. Je n'aborderai toutefois pas toutes les questions pour ne pas manquer de temps.

J'ai un peu de mal avec la question de fournir des informations aux chercheurs d'emplois, car il est très difficile pour les gouvernements — il est très difficile pour les entreprises — de déterminer les emplois dont ils auront besoin dans les mois et les années qui viennent. Nous pouvons parler des emplois à pourvoir maintenant. Nous pouvons donner un aperçu du cours que prendront les choses, mais il est très très difficile de prévoir les besoins du marché du travail, et le gouvernement le fait très mal.

Je ne suis pas convaincu que de faire des investissements considérables pour améliorer cette situation nous mènerait bien loin, et selon moi, nous avons intérêt à ne pas voir cela comme une solution. C'est l'une des raisons pour lesquelles je suis un peu troublé par l'une des recommandations que semble faire le gouvernement, s'agissant de donner des informations concernant les emplois disponibles lorsqu'une personne demande un avis relatif au marché du travail — ce qui m'amène à votre prochaine question.



Si nous contraignons les employeurs à suivre une série de processus supplémentaires avant qu'un avis relatif au marché du travail ne soit approuvé, je ne suis pas convaincu que nous arriverons à grand-chose. Les gens de cette collectivité savent où se trouvent les emplois. Je ne crois pas que ces emplois fantômes soient un problème, et si les employeurs ou les gouvernements prenaient simplement la peine de mieux les signaler aux gens qui disent chercher du travail, ce serait le miracle dont nous avons besoin. Je crois que nous devons insister un peu pour faire en sorte que les personnes qui touchent peut-être des prestations d'assurance-emploi en ce moment réintègrent la population active.

J'espère que nous n'imposerons pas encore plus de paperasse à la communauté d'affaires avant de lui accorder un travailleur étranger, sinon ça nous causera des ennuis. Je crois qu'il faut s'entendre pour dire que s'il y a quelqu'un dans la collectivité qui est disposé et apte à travailler, et qui est intéressé à décrocher cet emploi, aucun employeur ne dira qu'il préfère embaucher un travailleur étranger temporaire et s'embarquer dans ce processus coûteux et exigeant qui prend des mois. Il existe un préjugé inhérent en faveur des travailleurs locaux disponibles. Il n'est pas nécessaire de prendre des mesures supplémentaires pour prévenir cela.

**Le président:** Merci.

**M. Devinder Shory:** Peut-être MM. Wilson et Beatty aimeraient-ils formuler des commentaires?

**M. Mathew Wilson:** Bien sûr. J'essaierai d'être bref.

Je suis d'accord avec tout ce que Dan a dit à ce sujet, mais j'aimerais parler de la question du jumelage, car j'ai fait quelques commentaires à ce sujet tout à l'heure.

Nous avons lancé le site Web et portail iCME.ca. En ce moment, avec CIC et RHDCC, nous essayons d'associer les postes vacants dans notre réseau et chez nos membres partout au Canada aux compétences des immigrants et des prestataires d'assurance-emploi et de permettre aux gens de déménager pour trouver les emplois qui correspondent à ces compétences. Nous sommes en train d'élaborer ce processus. Ce type de jumelage en coulisses sera primordial pour un jumelage d'emplois quasi instantané. Un candidat préqualifié de quelque façon peut entrer dans le système, et un employeur peut puiser à même le répertoire de candidats disponibles. Nous essayons d'établir ce système pour faciliter les choses.

• (1710)

**Le président:** Monsieur Beatty, pouvez-vous vous prononcer sur ce point?

**L'hon. Perrin Beatty:** Pour rester aussi centré que possible, je vais m'attacher à la question des informations.

Je suis entièrement d'accord pour dire que nous n'avons pas su anticiper les besoins futurs de la main-d'oeuvre, mais j'estime que ce n'est pas un argument pour baisser les bras, plutôt pour redoubler d'efforts et tenter de faire plus de prévisions.

Je suis aussi chancelier d'université. Je peux vous dire que pour les établissements d'enseignement, qui doivent dresser leurs plans bien à l'avance, nous devons mieux nous y prendre que nous le faisons en ce moment et nous entretenir avec les employeurs, les gouvernements et les éducateurs, s'agissant de la planification du type de compétences qui seront nécessaires. Nous devons aussi mieux nous y prendre pour informer les jeunes Canadiens des types de possibilités qui existent pour qu'ils soient conscients des débouchés qui s'offrent à eux lorsqu'ils planifient leur carrière et leur formation.

Nous sommes bien conscients de nous y être très mal pris par le passé. Le seul point sur lequel nous pourrions ne pas être d'accord

serait celui de déterminer s'il nous est possible de mieux réussir. Je crois que nous n'avons pas le choix. Nous devons mieux nous en tirer.

**Le président:** Votre temps de parole est écoulé.

La parole est maintenant à Mme Boutin-Sweet.

[Français]

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD):** Merci, monsieur le président.

Merci, messieurs.

Aujourd'hui, lors de la période des questions, le ministre a proposé de mettre en contact les chercheurs d'emplois et les employeurs. J'aimerais donc vous présenter une situation hypothétique. Vous me direz ce que vous en pensez.

Prenons l'exemple d'une ville où une usine fermerait ses portes. Cette usine compterait plusieurs employés. Dans la même ville, une autre usine aurait besoin d'employés. Que diriez-vous s'il y avait une entente entre les deux usines et le gouvernement fédéral, selon laquelle l'usine qui fermerait ses portes laisserait ses employés aller, par exemple, deux jours par mois à l'autre usine afin de suivre une formation, qui pourrait être subventionnée en partie par le gouvernement fédéral?

Le premier avantage de cette entente serait que l'usine qui fermerait ses portes ne perdrait pas tous ses employés parce qu'ils n'iraient pas chercher un autre emploi tout de suite.

Le deuxième avantage serait que l'autre usine qui aurait besoin de gens pourrait avoir accès à des employés puisqu'elle les formerait sur place. Ainsi, cela coûterait moins cher en prestations d'assurance-emploi. Ces employés n'auraient pas besoin d'assurance-emploi. Il y aurait toutefois une aide financière du gouvernement.

Que pensez-vous d'une telle idée?

[Traduction]

**Le président:** C'est une question hypothétique. Libre à vous d'y répondre.

**M. Daniel Kelly:** Je ne crois pas avoir de problème d'ordre conceptuel avec la suggestion qui vient d'être faite. Dans une certaine mesure, cela paraît semblable à ce qui existe déjà dans le programme de travail partagé. C'est quelque chose qui, selon nos membres, leur a été très utile pendant la récession. Il leur était possible de réduire un peu leurs effectifs, de profiter des suppléments de l'assurance-emploi pendant cette période et d'ensuite réembaucher ces personnes.

Encore une fois, ce n'est pas l'analogie parfaite, mais c'était un programme auquel nos membres étaient favorables. C'était une façon d'utiliser les prestations d'assurance-emploi pendant que les gens travaillaient toujours, ce qui, selon moi, est au coeur de votre question. Je ne vois aucune raison particulière de dire que ce serait une mauvaise idée. Je le répète, il faudrait le mettre à l'essai, et je ne crois pas que nous serions contre.

**M. Mathew Wilson:** Cette réponse me suffit pour l'instant.

**L'hon. Perrin Beatty:** J'ai bénéficié de nombreuses années de formation politique. On m'a toujours dit de ne jamais répondre à une question hypothétique, mais l'ayant fait et ayant oublié cette leçon, je me la jouerai maoïste et dirai que nous devrions permettre à un millier de fleurs d'éclorre. S'il s'agit de faire des essais et de voir si un programme expérimental pourrait fonctionner, pourquoi ne le ferions-nous pas?

Est-ce la solution à notre problème? Non, ça ne l'est pas. De toute évidence, le problème est très complexe, mais nous devrions être ouverts à l'idée de mettre au banc d'essai tout instrument économique susceptible d'être efficace. Et s'il fonctionne, pourquoi ne pas l'utiliser ailleurs?

[Français]

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Merci.

Au Québec, il existe un programme selon lequel les employeurs doivent payer 1 p. 100 de la masse salariale en formation. Plusieurs d'entre vous ont parlé de formation continue. Pensez-vous que ce genre de chose pourrait ou devrait être appliquée au fédéral?

• (1715)

[Traduction]

**M. Daniel Kelly:** Je peux vous dire avec certitude que les petites entreprises s'opposent énergiquement à l'idée d'une taxe pour la formation, c'est-à-dire au programme dont vous faites précisément mention. Le concept d'une taxe pour la formation et du crédit s'y appliquant si vous prouvez au gouvernement que vous avez suivi les étapes A, B, C, D, E, F et G porte un préjudice réel aux petites et moyennes entreprises.

Pour la plupart, les petites entreprises n'offrent pas de programmes officiels de formation. On dénote une hausse de ce type de formation dans les PME, mais en général, le tout se fait de façon informelle. Les gouvernements ne comprennent pas ce concept de la formation informelle, ils sont incapables de le mesurer. Les petites entreprises finissent donc par payer la taxe sans recevoir le moindre crédit potentiel y étant associé.

Cela signifie essentiellement qu'elles disposent de moins de financement pour offrir de la formation au travail, car elles le versent en taxe. Voilà pourquoi le gouvernement du Québec a, dans les faits, exempté les petites et moyennes entreprises de cette taxe en général, après des années et des années de pressions de la part de mon organisme.

[Français]

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** J'allais ajouter que cette mesure ne visait pas les petites entreprises mais celles d'une certaine taille.

[Traduction]

**M. Daniel Kelly:** Je vois.

**M. Mathew Wilson:** Nos membres, des entreprises comme Bombardier, BRP, Molson et d'autres au Québec, dépenseraient bien au-delà du seuil de 1 p. 100 de toutes façons, alors cela n'aurait aucune répercussion directe sur l'entreprise. Ce qui me gêne, c'est la nature prescriptive qu'a souvent ce type de réglementation. Elle ne laisse aucune latitude dans un milieu professionnel différent.

Toute consigne selon laquelle il s'agirait d'une taxe de 1 p. 100 assortie de règles précises et donnant lieu à toute une série de mesures bureaucratiques ne sera pas utile; vous finirez par dépenser plus que prévu. Je préférerais qu'on accorde un crédit fiscal de 1 p. 100 à toutes les sociétés qui offrent de la formation, quelle que soit leur façon de procéder.

**Le président:** Votre temps est écoulé. Nous passerons maintenant au prochain...

**L'hon. Perrin Beatty:** J'aimerais formuler un commentaire.

**Le président:** Allez-y.

**L'hon. Perrin Beatty:** Un programme de ce type, essentiellement pour les raisons mentionnées... Même en offrant une exemption aux PME, il serait moins injuste, moins lourd à porter. Mais les grands

employeurs progressistes d'aujourd'hui consacrent souvent bien plus que 1 p. 100 à la formation de leurs employés. Les employeurs les plus astucieux investissent. Nous devons investir davantage, et ils seront poussés à le faire s'ils ont des raisons d'affaires suffisantes et satisfaisantes.

**Le président:** D'accord. Merci pour ce commentaire.

Monsieur Warkentin, la parole est à vous.

**M. Chris Warkentin (Peace River, PCC):** Merci, monsieur le président.

C'est un privilège que d'être aujourd'hui membre substitut du comité, qui examine une question que je connais bien. Je viens de Grande Prairie, en Alberta, où on assiste à la plus grave pénurie de main-d'oeuvre au pays après celle de Fort McMurray, d'où vient mon collègue d'en face. Nous venons probablement au deuxième rang. Je sais donc généralement de quoi il en retourne sur le terrain. J'entends les doléances tant des employeurs que des employés, qui doivent composer avec les problèmes relatifs aux travailleurs étrangers temporaires. Il est question notamment du programme, mais aussi des répercussions sur la collectivité, auxquelles s'ajoutent les difficultés découlant de la flambée des coûts provoquée par la pénurie de main-d'oeuvre.

Je crois que nous formons une sorte de microcosme de ce que sera le Canada dans quelques années, à mesure que les pénuries de main-d'oeuvre s'aggraveront au pays.

Je trouve que la présente discussion est, dans une certaine mesure, un peu abstraite, car je sais d'expérience que même si nous clamons qu'aucun employeur ne préférerait un travailleur étranger temporaire à un résidant local, ce n'est pas toujours le cas. Il existe au pays certains facteurs qui découragent les gens de travailler, comme nous avons clairement pu le constater dans ma collectivité.

Monsieur Kelly, je sais que vous réalisez moult recherches au sujet des employeurs. Or, ces derniers sont au fait de certaines choses. Je me demande si vous avez effectué des recherches afin de déterminer quels sont les facteurs qui, selon les employeurs locaux, découragent les gens de travailler et quels ont été les résultats de ces discussions. Avez-vous déjà fait des recherches à ce sujet?

**M. Daniel Kelly:** Nous en avons fait, et je ne suis pas censé parler de certains de ces facteurs, comme l'assurance-emploi...

**Le président:** Vous pouvez en parler, en ceci qu'il existera de toute évidence un lien avec le manque d'emplois et les pénuries de compétences professionnelles. Mais ce n'est pas là le coeur de la question. Nous n'étudions pas les modifications proposées à l'assurance-emploi, qui n'ont pas encore été intégrées à la réglementation. Vous pouvez donc formuler des observations et établir des rapports d'ordre général avec ses propos.

**M. Daniel Kelly:** Excellent.

• (1720)

**M. Chris Warkentin:** Peut-être devrais-je formuler ma question autrement.

**Le président:** Pourquoi ne faites-vous pas vos observations?

**M. Daniel Kelly:** L'assurance-emploi, comme bien d'autres programmes de soutien, décourage indubitablement les gens de retourner travailler. S'il existe d'autres formes de soutien trop facilement accessibles qui remplacent un pourcentage trop élevé du revenu global... Nous devons nous rappeler que certains Canadiens ne désirent pas vraiment travailler. Tout controversés que soient mes propos, je dois vous dire que si nous offrons trop d'avenues permettant aux gens d'éviter de travailler, ils les emprunteront. Ce n'est pas tout le monde qui agit ainsi. Je crois que ceux qui ont été en chômage une ou deux fois au cours de leur vie peuvent difficilement imaginer que certains feraient n'importe quoi pour ne pas travailler. Ces personnes n'en existent pas moins, et un grand nombre de nos membres indiquent malheureusement que c'est là un défi difficile à relever.

**M. Mathew Wilson:** Je ne me prononcerai pas précisément sur cette question, mais j'aimerais ajouter que le plus grand défi ne consiste pas nécessairement à encourager les gens de l'Alberta à travailler. Je crois que le taux de participation au marché du travail est probablement plus élevé en Alberta que partout ailleurs au Canada. Selon moi, le défi viendra du fait que vous ne pourrez plus tirer parti du bassin de travailleurs de Terre-Neuve et du reste du Canada atlantique, comme vous l'avez fait lors du dernier boom de l'industrie des ressources naturelles. Je m'inquiéterais beaucoup plus de la capacité de l'économie de poursuivre sa croissance et de l'endroit où vous trouverez des travailleurs à long terme.

**Le président:** Voulez-vous intervenir?

**L'hon. Perrin Beatty:** Oui.

J'ai parlé à la Chambre de commerce de l'Alberta jeudi. J'ai eu alors l'occasion de rencontrer des représentants de toutes les régions de la province. Vous êtes aux prises avec une pénurie chronique, permanente et croissante de main-d'oeuvre. Il faudra donc miser beaucoup sur l'apport de travailleurs de l'extérieur et sur l'amélioration des compétences. Les entreprises devront investir et adopter de nouvelles technologies qui rendront les travailleurs plus productifs. Vous devez, à l'évidence, examiner d'autres programmes également.

Je félicite toutefois le gouvernement d'avoir examiné diverses mesures pour éliminer les facteurs qui découragent les gens d'accepter des emplois à temps partiel, par exemple. Trop souvent, nous pénalisons ceux qui désirent travailler et faire une contribution. Nous progressons dans la bonne direction en éliminant certaines pénalités.

**Le président:** Il vous reste 20 secondes. Vous pouvez donc faire une remarque si vous le voulez. Sinon, ce serait le bon moment d'arrêter.

**M. Chris Warkentin:** Merci, monsieur le président. Je devrais probablement clore mon propos ici, car si nous abordons un autre sujet, nous allons probablement dépasser le temps qu'il me reste.

**Le président:** Nous laisserons donc la parole à M. Simms pour cinq minutes.

**M. Scott Simms (Bonavista—Gander—Grand Falls—Wind-sor, Lib.):** Je me réjouis que M. Beatty nous parle du programme de « travail pendant une période de prestations » et du programme des 14 meilleures semaines, lancés en 2005. Ces mécanismes ne concernent pas seulement l'aide sociale, mais également le développement économique. Habituellement, les gens s'alarment si je traite de ces deux questions en même temps. En fait, M. Wilson a abordé la question plus tôt quand il a parlé du fondement de l'économie.

J'utiliserai un exemple dans ma circonscription, celle de Bonavista-Nord, où se trouve une usine de transformation de poissons Beothic qui lutte pour être en activité toute l'année. Elle veut y parvenir, mais de nos jours, le marché mondial des fruits de mer est dominé par... C'est le mieux que je puisse faire pour vous expliquer la situation. L'entreprise ne peut fonctionner à l'année. Ce qui se passe, c'est que les entreprises qui vivent grâce aux emplois créés par l'usine de transformation de poissons sont celles qui fonctionnent le plus longtemps. Elles sont donc obligées de déplacer leurs activités. C'est culinaire. Ce sont des choses qui peuvent arriver.

Une partie de la logique ne s'applique donc pas ici. Ces petites communautés ont de la difficulté à rester dans la partie. Si on suit aveuglément les mesures que propose actuellement le gouvernement, qui voit la situation en noir ou blanc... Autrement dit, si on a fait plus de deux demandes d'assurance-emploi, et je peux vous garantir que c'est le cas pour 99 p. 100 des travailleurs là-bas...

**Le président:** Quelqu'un invoque le Règlement.

**M. Phil McColeman:** J'invoque le Règlement, monsieur le président.

D'après ce que j'ai compris de vos propos, vous accorderez une certaine latitude, mais vous arrêterez à un certain point si la mise en place de ces mesures devient hypothétique. J'aimerais que vous nous disiez ce qu'il en est à propos de cette question.

**M. Scott Simms:** Je suis nouveau.

**Des voix:** Oh, oh!

**Le président:** Voilà qui excuse une certaine...

Ce que je veux faire remarquer, c'est que des commentaires ont fusé de toute part au sujet des modifications à l'assurance-emploi, modifications qui n'ont pas encore été officiellement apportées au règlement, mais qui pourraient avoir des répercussions favorables ou néfastes. Je vous ai donc autorisés à débattre de la question. Je n'ai toutefois pas l'intention d'entrer dans les détails des modifications de l'assurance-emploi et de leur teneur alors qu'elles font encore l'objet d'un examen. J'aimerais donc que vous limitiez vos questions exclusivement aux répercussions que pourraient avoir les modifications proposées, si c'est ainsi que vous voulez les appeler, sur les pénuries de main-d'oeuvre. Je sais qu'il est difficile de s'en tenir à cela. Mais je ne veux pas entrer dans un débat sur l'assurance-emploi, car cette question ne nous concerne pas, même si elle a des effets sur le sujet qui nous intéresse. Gardez ce fait à l'esprit.

Posez votre question de nouveau, et je déciderai si elle est recevable ou non. Allez-y et posez votre question.

● (17:25)

**M. Scott Simms:** D'accord. Je ne sais pas... Il s'agit du Comité des ressources humaines, n'est-ce pas? Sans vouloir vous vexer...

**Le président:** Nous sommes effectivement le Comité des ressources humaines, mais nous n'examinons pas les modifications que l'on propose d'apporter à l'assurance-emploi. Nous étudions les pénuries de main-d'oeuvre et ce que l'on pourrait faire pour résoudre la question. L'assurance-emploi pourrait avoir des répercussions.

Je vous ai permis de tenir un débat général sur ces répercussions, mais nous n'entrons pas dans une discussion nuancée sur les modifications au régime d'assurance-emploi.

Vous pouvez donc poser votre question, et je verrai si elle est recevable ou non.

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

**Le président:** Répétez votre question.

**M. Scott Simms:** D'accord. Nous avons presque besoin d'une troisième interprétation pour les politiciens au sujet de ce que nous faisons exactement.

Néanmoins, sans vouloir être impoli, je voudrais revenir sur la question pour un instant, et je crois que je le peux. Arrêtez-moi si je ne peux pas.

Les pénuries de main-d'oeuvre deviendront encore plus criantes dans ces régions si, en instaurant des politiques qui acculent les gens au pied du mur en peu de temps... Vous y avez fait allusion. Pourrais-je vous demander de nous en dire plus? Je trouve, en effet, que la situation est difficile pour nous si on ne propose pas d'autres incitatifs.

Si vous me le permettez, je peux vous en exposer un brièvement. J'ai toujours été très favorable à l'établissement d'un inventaire des ensembles de compétences dans les régions rurales du Canada, lesquels permettent aux entreprises d'accéder à des renseignements sur les personnes dotées de certaines compétences. Mais en l'absence de tels mécanismes, quand tout ce qu'on peut faire, c'est être à l'affût des réitérants... Ce sera très ardu. Les collectivités doivent survivre grâce à l'usine de transformation, sinon, c'est la fin.

**M. Mathew Wilson:** Je ne suis pas certain de savoir ce que je suis autorisé à répondre ici non plus...

**M. Scott Simms:** Moi non plus. Je ne suis même pas certain de savoir quelle question poser.

**Des voix:** Oh, oh!

**M. Mathew Wilson:** Permettez-moi de vous dire que je viens du Nord-Est de l'Ontario, d'une collectivité forestière qui dépend beaucoup des travailleurs saisonniers. L'exploitation forestière exige un certain ensemble de compétences. Tout le monde croit probablement que c'est un travail très peu spécialisé, mais il faut des compétences précises, comme c'est le cas pour la pêche ou n'importe quel autre domaine.

Les entreprises dépendent des travailleurs, généralement pendant l'hiver, au cours duquel il fait froid et on peut traverser les lacs pour aller chercher le bois. Je comprends donc d'où vous venez en ce qui concerne le besoin, pour l'économie, de disposer à l'année d'un bassin de travailleurs qui est là quand vient l'hiver. Je comprends certainement que vous en ayez besoin.

J'ignore jusqu'à quel point je peux continuer ainsi, mais il existe sans contredit une raison économique pour avoir un bassin de travailleurs disponible toute l'année, même pour les travailleurs saisonniers.

**Le président:** D'accord. Votre temps est écoulé.

Monsieur Beatty, voulez-vous intervenir? Allez-y.

**L'hon. Perrin Beatty:** J'aimerais simplement ajouter une observation, monsieur le président.

Je comprends ce qui vous préoccupe. Comme j'ai représenté une circonscription rurale au Parlement, je comprends qu'il est difficile de traiter les gens équitablement tout en satisfaisant les besoins des industries et des collectivités. La question fondamentale consiste toutefois à se demander s'il s'agit d'un programme d'assurance ou pas. À moins que ce ne soit un programme de soutien social ou de subvention industrielle?

Je considère pour ma part qu'il faut revenir à la vocation initiale, celle d'un programme d'assurance destiné à ceux qui, sans que ce soit de leur faute, sont incapables de trouver du travail. Si le gouvernement, dans sa sagesse, juge que des subventions industrielles ou d'autres mesures sociales sont nécessaires ou souhaitables, il faudrait, selon moi, emprunter un autre mécanisme que le programme de l'assurance-emploi. Il faudrait agir de manière transparente et ouverte, sans demander aux travailleurs canadiens et aux autres entreprises qui cotisent à un programme d'assurance de subventionner le programme, qui servira à une fin à laquelle il n'a jamais été destiné.

**Le président:** Je crois que notre débat a amplement permis de démontrer ces deux faits. Nous nous en tiendrons donc là.

Je vous remercie beaucoup de vos exposés.

**L'hon. Perrin Beatty:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Nous suspendrons la séance quelques instants pour vous permettre de quitter la salle.

Le comité examinera ensuite quelques questions relatives à ses travaux.

*[La séance se poursuit à huis clos.]*







**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>