



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 139 • 1<sup>re</sup> SESSION • 42<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 19 mars 2019**

—  
**Président**

**M. Bryan May**



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

Le mardi 19 mars 2019

• (1105)

[Traduction]

**Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)):** Bonjour à tous.

Conformément à l'ordre de renvoi du lundi 19 novembre 2018, le Comité reprend son étude sur les pénuries de main-d'oeuvre dans la région du Grand Toronto et de Hamilton.

Nous sommes très heureux d'accueillir aujourd'hui un important groupe de témoins. Ils sont assez nombreux, mais nous avons deux bonnes heures pour poser des questions.

Nous entendons les représentants de ConstruForce Canada, Bill Ferreira, directeur général, Bureau d'Ottawa, et Robert Collins, économiste principal, Bureau de Toronto.

De la Chambre de commerce du Canada, nous accueillons Leah Nord, directrice, Politiques des compétences et immigration.

Nous accueillons les porte-parole du Carpenters' District Council of Ontario, Mike Yorke, président et directeur des affaires publiques, ainsi que Mark Lewis, son conseiller général.

L'Association canadienne des constructeurs d'habitations est représentée par Kevin Lee, son directeur général.

Rick Martins et Joe Vaccaro, respectivement président et président-directeur général de l'Ontario Home Builders' Association, sont également des nôtres.

Bienvenue à tous et merci de vous être déplacés aujourd'hui.

Je cède d'abord la parole à ConstruForce Canada, pour sept minutes.

Monsieur Ferreira, la parole est à vous.

**M. Bill Ferreira (directeur général, Bureau d'Ottawa, ConstruForce Canada):** Merci, monsieur le président.

Bonjour mesdames et messieurs les membres du Comité. Je m'appelle Bill Ferreira et je suis le directeur général de ConstruForce Canada. Comme cela vient d'être dit, je suis accompagné aujourd'hui de M. Bob Collins, notre économiste principal. Nous vous sommes très reconnaissants de nous avoir donné l'occasion de participer à votre étude et nous espérons pouvoir y contribuer utilement.

Pour bien établir le contexte, il importe, je crois, de préciser que ConstruForce Canada n'est pas une association d'entreprises de l'industrie de la construction. Nous sommes un organisme de recherche financé par l'industrie. Nous ne faisons pas de promotion de politiques, rôle qui appartient à nos partenaires stratégiques. Nous cherchons, avec le soutien du gouvernement du Canada, à offrir à l'industrie de la construction et de l'entretien des immeubles une information circonspecte et à jour sur le marché du travail afin de

l'aider dans ses efforts de formation et de perfectionnement de la main-d'oeuvre. Nous travaillons avec les intervenants de l'industrie partout au pays dans le but de recueillir et de valider nos statistiques. Bon nombre de ces intervenants sont ici aujourd'hui et feront également un exposé.

Je reviens à votre étude. Nous avons préparé un court diaporama qui pourrait vous aider dans votre analyse. Il est inclus dans le cahier qui vous a été remis. Il porte essentiellement sur la région du Grand Toronto et de Hamilton et fait état de certaines données statistiques que nous avons relevées. Celles-ci sont tirées des prévisions de cette année.

Pour tout dire, l'industrie de la construction a connu une croissance spectaculaire au cours des 20 dernières années, sa taille ayant presque doublé depuis le début des années 2000. Au cours des 10 prochaines années, sa croissance sera beaucoup plus modeste, progressant d'environ 3 % par rapport au niveau de 2018. Elle sera cependant plus forte dans plusieurs provinces. En Colombie-Britannique elle devrait se situer à environ 9 %. Elle devrait également atteindre ce niveau en Alberta, mais seulement à partir de 2022. Selon toute attente, l'Ontario connaîtra une croissance de 3 %, mais nous prévoyons qu'elle sera beaucoup plus élevée dans certaines régions de la province, notamment le Sud-Ouest de l'Ontario, où elle devrait être d'environ 8 %, et le Centre de l'Ontario, où elle sera d'environ 6 %. On s'attend à ce que la région du Grand Toronto connaisse une croissance d'environ 2 %, mais cela s'ajoute au niveau record actuel d'activité dans le secteur de la construction.

À l'échelle nationale, 260 000 travailleurs prendront leur retraite d'ici 2028, soit 22 % de la main-d'oeuvre actuelle. Dans la région du Grand Toronto et de Hamilton, 43 500 travailleurs devraient prendre leur retraite au cours des 10 prochaines années, soit 23 % des 189 500 travailleurs actuels dans les 34 métiers que nous suivons. Ajoutant à ces départs la hausse prévue de la demande, il faudra dans cette région 50 000 nouveaux travailleurs d'ici 2028. Même si nous réussissons à maintenir le recrutement de jeunes travailleurs aux niveaux actuels, il y aura quand même un déficit de près de 14 500 travailleurs d'ici 2028. Cela signifie que 14 500 travailleurs devront être recrutés à l'extérieur de la région, de la province ou du pays, ou être débauchés dans d'autres industries.

Les départs à la retraite contribueront également à un resserrement accru de la main-d'oeuvre. Nous en avons été témoins en 2018. Ce sont des signes précurseurs. Le taux de chômage en juillet 2018 atteignait 1,3 %. À titre de comparaison, en 2007, lorsque l'Alberta a éprouvé une importante pénurie de main-d'oeuvre dans le secteur de la construction, le taux de chômage dans cette province était, à son plus bas, de 1,7 %. Nous sommes bien au-delà de ce chiffre. En fait, dans l'ensemble de la province, tous ceux qui peuvent travailler actuellement dans l'industrie de la construction ont du travail.

Évidemment, les employeurs ont du mal à trouver les travailleurs dont ils ont besoin pour réaliser leurs projets dans les délais impartis. Nous avons déterminé qu'au cours des sept prochaines années plusieurs grands projets, d'une valeur d'au moins 36 milliards de dollars, viendront s'ajouter, comme je l'ai dit plus tôt, à des niveaux déjà très élevés d'activité de construction.

Une main-d'oeuvre réduite et une demande accrue continueront, dans un avenir prévisible, à aggraver le problème. Il y aura peut-être un certain soulagement après 2022, car la demande dans l'Est et le Nord de l'Ontario diminuera quelque peu, mais ces travailleurs seront en demande dans d'autres régions de la province ainsi que, comme je l'ai dit, en Colombie-Britannique et en Alberta. Tout ce qu'il faudra, c'est une légère augmentation de la demande ici. Dans nos prévisions, nous n'avons pas tenu compte de RendezVous ou du projet qui lui succédera. Cela pourrait très bien changer les calculs.

• (1110)

Il y a quelques solutions que nous voudrions étudier. Les solutions à court terme consistent vraiment à accroître la mobilité de la main-d'oeuvre, non seulement entre les secteurs de la construction résidentielle et non résidentielle, mais aussi à l'intérieur de la province et à l'intérieur des régions et, parfois et au besoin, en provenance d'autres provinces.

À long terme, l'industrie doit maintenir son engagement en matière d'apprentissage. Au cours des cinq dernières années, l'industrie en Ontario a dépassé la moyenne nationale pour ce qui est du pourcentage des inscrits qui terminent leur programme d'apprentissage, mais il est possible de faire davantage dans ce domaine. Vous voudrez peut-être envisager un meilleur soutien à l'emploi pour favoriser l'apprentissage. Soixante pour cent des entreprises de construction sont des micro-entreprises, ce qui signifie qu'elles ont moins de quatre employés.

À l'heure actuelle, la plupart des mesures incitatives de l'apprentissage visent les apprentis eux-mêmes. Or, l'apprentissage est un partenariat. Sans employeur, le nombre de subventions accordées à l'apprenti importe peu. Si l'apprenti n'arrive pas à se trouver un emploi, il ne pourra jamais profiter de ces subventions. Vous pourriez peut-être vous pencher sur les moyens d'inciter davantage les petits employeurs de la construction à participer à des programmes d'apprentissage.

Vous voudrez peut-être aussi examiner le Programme fédéral des travailleurs de métiers spécialisés. Au Canada, les gens nés à l'étranger représentent environ 22 % de la population totale. En Ontario, selon Statistique Canada, ils comptent pour environ 29 %. Un peu plus de 70 % des 3,8 millions d'Ontariens nés à l'étranger, soit 2,7 millions de personnes, vivent dans la région de Toronto. Dans l'industrie de la construction, les néo-Canadiens comptent pour environ 26 %. De toute évidence, le recrutement de néo-Canadiens dans l'industrie pourrait être amélioré. Le problème tient en partie au fait que les néo-Canadiens qui se trouvent à Toronto ne sont pas venus ici pour travailler dans l'industrie de la construction. À vrai dire, le Programme fédéral des travailleurs de métiers spécialisés est le seul programme qui aiguille directement des immigrants vers l'industrie de la construction.

L'un des moyens les plus faciles pour atténuer la situation à Toronto consisterait à relever le niveau de participation à ce programme. À l'heure actuelle, il y a, je crois, à peu près 1 875 travailleurs qui sont embauchés chaque année dans le cadre de ce programme. Si vous pouviez augmenter ces chiffres, nous pourrions certainement faire beaucoup mieux pour faire venir les travailleurs dont nous avons besoin.

Je crois que mes sept minutes sont presque écoulées. Je vais donc m'arrêter là-dessus.

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

• (1115)

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

Nous entendrons maintenant Mme Nord, directrice, Politiques des compétences et immigration, de la Chambre de commerce du Canada.

Vous avez sept minutes.

**Mme Leah Nord (directrice, Politiques des compétences et immigration, Chambre de commerce du Canada):** Je vous remercie, monsieur le président, ainsi que mesdames et messieurs les membres du Comité. Je suis heureuse d'être ici aujourd'hui.

Je m'appelle Leah Nord et je suis directrice des politiques des compétences et de l'immigration à la Chambre de commerce du Canada. La Chambre de commerce du Canada est la voix des entreprises canadiennes. Notre réseau comprend 450 chambres de commerce dans l'ensemble du pays, représentant 200 000 entreprises. Nous comptons également plus de 100 sociétés membres et autant d'associations membres.

Le problème des pénuries de main-d'oeuvre et de la non-concordance des compétences et des emplois demeure l'un des principaux défis pour nos membres. Je suis heureuse d'avoir l'occasion de parler de la pénurie de main-d'oeuvre dans la région du Grand Toronto et de Hamilton, plus particulièrement dans l'industrie de la construction, dont il est question dans la motion M-190.

Les témoignages présentés jusqu'à maintenant ont bien fait ressortir les données et les enjeux, et je vais donc parler surtout de nos recommandations au Comité, en les assortissant de quelques données qui m'ont été communiquées par mes collègues des chambres de commerce de Hamilton, de la région de Toronto et de l'Ontario. À l'échelle provinciale, il est important de se rappeler que, bien que l'Ontario reçoive la part du lion des immigrants au Canada — soit près de 40 % —, le nombre d'immigrants de la composante économique dans la province est en baisse et n'est pas proportionnel à sa taille. J'ai une série de données à ce sujet, mais, comme le temps m'est compté, je ne m'y attarderai pas.

Avant la parution du rapport de ConstruForce dont on a tant parlé, le Toronto Region Board of Trade avait publié, il y a un peu plus de deux ans, un rapport intitulé *Building Infrastructure, Building Talent*. On y concluait qu'il y aurait 147 000 débouchés d'emploi dans le secteur de la construction dans la région de Toronto au cours des 15 prochaines années, et que ce seraient les manoeuvres en construction qui seraient avant tout en demande, suivis des charpentiers, des électriciens et des directeurs de travaux de construction.

De plus, mes collègues de Hamilton tenaient à ce que je mentionne qu'on estimait à 3 500 le nombre d'emplois en construction nécessaires pour réaliser le projet du train léger sur rail à Hamilton et à 300 le nombre d'emplois pour en assurer l'exploitation et l'entretien.

Cela dit, j'en viens maintenant aux recommandations de la chambre de commerce. Vous constaterez peut-être que beaucoup de ces recommandations reprennent celles que nous vous avons déjà adressées et qu'elles sont semblables à celles que le Comité lui-même a formulées. Fait important, ces recommandations s'appliquent largement aux agglomérations urbaines et, dans bien des cas, aux petites collectivités partout au pays. Elles ont l'appui de l'ensemble des membres de la chambre de commerce.

Pour ce qui est de l'immigration, la Chambre de commerce du Canada formule trois recommandations.

La première porte sur la mise à jour du Programme des travailleurs étrangers temporaires, de façon à ce qu'il tienne compte des besoins du marché du travail à l'échelle régionale et sectorielle. Plus précisément, nous proposons ce qui suit: a) mettre en place un programme d'employeurs fiables; b) permettre les demandes de travailleurs étrangers temporaires dans l'industrie de la construction dans les régions où il y a censément plein emploi; c) réviser le processus d'établissement des codes de la Classification nationale des professions dans toutes les provinces et établir des pratiques souples et adaptées aux besoins régionaux et sectoriels du marché du travail; d) ramener à 20 % le plafond de la proportion de travailleurs étrangers temporaires qu'une entreprise peut employer; e) faciliter l'accès au statut de résident permanent des travailleurs étrangers temporaires pouvant répondre aux besoins permanents du marché du travail.

Notre deuxième recommandation préconise de faire fond sur les programmes d'immigration actuels. Cela comporte deux aspects. Le premier est de nature régionale. La décentralisation des processus de sélection des immigrants a commencé avec le Programme des candidats des provinces et s'est poursuivie avec le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique et le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, annoncé récemment. Nous devons nous orienter de plus en plus vers un processus décisionnel local. Nous avons besoin de solutions locales élaborées par les collectivités, pour les collectivités et en fonction des besoins de main-d'oeuvre des collectivités. Au nombre de ces collectivités, il y a des villes comme Hamilton et Toronto.

En deuxième lieu, nous insistons sur le fait qu'il doit y avoir, en parallèle avec notre première recommandation, une approche sectorielle pour assurer une orientation davantage axée sur les réalités locales. À cet égard, nous proposons d'exempter les entreprises employant des gens de métier de leurs obligations de produire un plan de transition pour les travailleurs étrangers temporaires.

Allant un peu plus loin, la Chambre de commerce du Canada recommande d'élargir les catégories qui, dans la Stratégie en matière de compétences mondiales, sont exemptées de produire des études d'impact sur le marché du travail ou d'élaborer des programmes parallèles. Les employeurs sont très satisfaits de la Stratégie en matière de compétences mondiales, qui constitue un précédent quant à ce qui peut être réalisé.

• (1120)

La troisième recommandation de la Chambre de commerce du Canada souligne l'importance que revêt pour nos membres une formation linguistique propre à chaque métier en tant qu'élément essentiel à l'intégration au marché du travail. Cette formation est importante pour la gestion des risques et la sécurité, l'intégration efficace de la main-d'oeuvre, le maintien en poste et l'avancement des employés. La façon dont les services sont offerts est tout aussi importante. Il faut tenir compte de l'apprentissage en milieu de

travail, de l'apprentissage mixte et des méthodes de prestation novatrices.

Pour ce qui est des compétences, avant tout, la société doit, dans son ensemble, promouvoir les métiers. Il faut commencer dès l'école primaire. Nous devons encourager les métiers spécialisés au niveau secondaire et exposer les élèves du secondaire, quand ils en sont à décider de leur avenir professionnel, à toute la gamme des possibilités de carrière qui s'offrent à eux.

Nous devons aussi soutenir les gens de métier, hommes et femmes, tout au long de leur formation et de leurs études. Ici, le gouvernement fédéral est compétent et il possède la capacité d'agir utilement. La deuxième recommandation de la Chambre de commerce du Canada en matière de compétences préconise l'extension du programme intégré travail-études au-delà des domaines des STIM afin d'y inclure des possibilités comme l'apprentissage des métiers. Soit dit en passant, il nous faut aussi faire des progrès réels sur le plan du perfectionnement et du recyclage professionnels.

Troisièmement, les compétences générales demeurent un problème. Également appelées compétences humaines ou compétences fondamentales, elles comprennent la communication, la résolution de problèmes, le travail d'équipe, l'adaptabilité, le leadership et l'entrepreneuriat. Je cite un rapport de 2017 sur les tendances et la demande de main-d'oeuvre à Hamilton:

Les métiers spécialisés demeurent une préoccupation majeure pour de nombreux employeurs, en particulier ceux des secteurs de la fabrication et de la construction. Les employeurs disent qu'il est extrêmement difficile de trouver des travailleurs qualifiés expérimentés. Les employeurs sont à la recherche de travailleurs qualifiés parce qu'ils trouvent que les compétences générales et les compétences en mathématiques des candidats ne sont pas toujours suffisantes.

Pour conclure, je reconnais que je suis en bonne compagnie de ce côté-ci de la table aujourd'hui, mais je vais demander, comme je le demande souvent à beaucoup des tables rondes de la chambre de commerce avec ses membres...

Je demande ordinairement qui, parmi ceux qui sont présents, a un diplôme collégial. Aujourd'hui, j'aimerais savoir combien de personnes dans cette salle sont des gens de métier ou ont de l'expérience dans les métiers. Nous devons faire plus que simplement consulter les travailleurs spécialisés et les organisations qui les représentent. Nous devons nous assurer qu'ils soient présents à la table quand ces questions sont discutées et que les décisions sont prises.

Je terminerai en répétant que ces recommandations ne datent pas d'hier. Nous savons tous ce qu'il faut faire. Nous devons nous y mettre. La Chambre de commerce du Canada et ses membres se montrent désireux de participer à cet effort.

Je vous remercie de votre attention.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous entendrons maintenant le représentant, M. Yorke, je crois, du Carpenters' District Council of Ontario.

**M. Mike Yorke (président et directeur des affaires publiques, Carpenters' District Council of Ontario):** Merci beaucoup de me donner l'occasion de comparaître devant le Comité.

C'est mon collègue, Mark Lewis, qui fera l'exposé.

**Le président:** Excellent.

**M. Mark Lewis (conseiller général, Carpenters' District Council of Ontario):** Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de prendre de nouveau la parole sur la Colline du Parlement sur cette question qui intéresse vivement les charpentiers de l'Ontario. Notre syndicat compte 16 sections locales dans toute la province. Nous sommes la plus importante source d'apprentissage des métiers en Ontario.

La situation actuelle en Ontario, et particulièrement dans la région du Grand Toronto, approche un niveau critique. Nous manquons de gens de métier qualifiés dans à peu près tous les métiers de charpenterie à Toronto où travaillent nos membres. Dans la région du Grand Toronto, ou ce que j'appellerais, à proprement parler, l'agglomération torontoise, nous avons trois sections locales: la section locale 27, pour les gens de la menuiserie générale, la section locale 675, qui regroupe les installateurs de systèmes intérieurs et de cloisons sèches, comme ce plafond, par exemple, et la section locale 1030, qui représente principalement les travailleurs de la construction résidentielle.

Nos membres travaillent dans les secteurs industriel, commercial et institutionnel sur de grands chantiers — projets d'infrastructure, grands bâtiments, universités, stations de métro —, ainsi que dans le secteur résidentiel, notamment dans la région du Grand Toronto.

Nous ne pouvons pas pourvoir les postes à l'heure actuelle. Nous vous avons remis le texte de notre exposé. Nous comptons beaucoup sur nos amis de ConstruForce dans leur analyse économique. Nous sommes ici pour vous dire qu'il ne s'agit pas seulement de statistiques. Ce sont des situations de crise auxquelles nous sommes confrontés tous les jours, dès qu'un entrepreneur nous téléphone pour nous dire, par exemple, qu'il a besoin de 10 charpentiers tel jour sur tel chantier et que nous ne pouvons pas répondre à ce besoin.

Cela ralentit la croissance de Toronto et toutes les industries qui s'y trouvent. Toronto a connu une croissance considérable au cours des 10 ou 20 dernières années. L'industrie de la construction n'a pas pu suivre. De ce fait, les projets d'infrastructure se concurrencent et sont retardés dans la région du Grand Toronto. Je vous invite à regarder certaines des diapositives de ConstruForce pour prendre conscience de l'ampleur des demandes.

Par ailleurs, il y a un facteur démographique qui joue en raison du vieillissement de la main-d'oeuvre en général et de la main-d'oeuvre spécialisée en particulier. Nos membres prennent de l'âge. Espérons que le pire ne se produira pas, mais il faut savoir que 40 % de nos membres seront admissibles à la retraite d'ici 2030. Nous avons besoin de nouveaux travailleurs. Nous avons fait état dans notre mémoire de tous les efforts que nous déployons, de concert avec les employeurs, pour recruter dans notre industrie de jeunes Canadiens et des gens qui n'ont jamais envisagé de travailler dans les métiers, ainsi que pour attirer les femmes dans les métiers. Nous avons néanmoins toujours besoin de recourir à l'immigration. Nous vous exhortons à tenir compte de quelques caractéristiques propres à l'industrie de la construction lorsque vous déciderez d'une solution locale pour la région du Grand Toronto.

L'emploi dans l'industrie de la construction chez un employeur particulier est toujours, de par sa nature, transitoire. Les travaux débutent et prennent fin. La formule qui régit notre système d'immigration, c'est-à-dire un employeur qui fait venir un travailleur étranger au Canada, ne fonctionne pas dans notre industrie. Nos employeurs ne peuvent pas prévoir leurs besoins de main-d'oeuvre avec suffisamment de certitude parce qu'ils passent d'un contrat à l'autre. Toutefois, notre industrie sait ce dont elle a besoin. Nous ne pouvons pas vous dire quel entrepreneur va obtenir le contrat de pose

des cloisons sèches d'un nouvel hôpital, et il est donc impossible de dire que tel entrepreneur aura besoin de 50 travailleurs. Nous pouvons toutefois vous dire que l'un ou l'autre des entrepreneurs sera chargé de ce travail et qu'il aura besoin de 50 personnes pour installer les cloisons sèches.

Ce que nous demandons, pour l'industrie de la construction dans la région du Grand Toronto, c'est d'envisager une approche de recrutement à l'échelle de l'industrie, par l'intermédiaire des syndicats concernés. Il s'agit de l'un des secteurs les plus fortement syndiqués au pays.

• (1125)

Les syndicats sont une force et une partie prenante, et ils sont prêts à jouer un rôle avec les associations patronales pour accroître l'immigration dans l'industrie, et la venue de plus nombreux travailleurs étrangers temporaires, que se partageront les employeurs qui en ont besoin. Si c'est bien fait, par l'entremise des syndicats et des associations, il devrait être possible de neutraliser toutes les répercussions éventuelles de l'exploitation des travailleurs étrangers.

Mon dernier point, très rapidement — et c'est ce sur quoi je veux insister —, serait de permettre au travailleur étranger temporaire de faire la transition vers une sorte de statut de résident permanent. Nous vous invitons — vous implorons — de trouver quelque chose pour notre industrie, nos gens de métier, hommes et femmes, qui viennent chez nous. Nous avons des gens honnêtes et travaillants qui nous arrivent comme travailleurs étrangers temporaires pour deux ans et qui travaillent tous les jours. Lorsque je suis parti ce matin, en passant par la circonscription de M. Vaughan pour me rendre à l'aéroport, j'ai vu des travailleurs de la construction à 5 h 30 qui allaient commencer à travailler sur des chantiers de copropriétés à 7 heures. Ils travaillent chaque jour pendant deux ans. À la fin de ces deux années, ils n'ont aucun espoir de devenir résidents permanents chez nous, parce que nous leur disons, comme nation, que nous ne voulons pas d'eux s'ils ne peuvent apprendre à lire ou à écrire l'anglais à un niveau acceptable.

Nous avons amené avec nous deux personnes qui travaillent à la fine pointe du processus. M. Yorke et moi avons la partie facile. Vlada Hershtynovich et Michael Randazzo s'occupent des dossiers pour aider nos membres à s'y retrouver dans les complexités de l'immigration à Toronto. Ils ont la tâche peu enviable de dire à des menuisiers qui n'ont pas peur du travail: « Vous êtes assez bons pour avoir construit ces stations de métro à Toronto pendant deux ans, mais le Canada ne veut pas vous accorder la résidence permanente parce que vous ne répondez pas à ses exigences linguistiques. »

Nous vous exhortons à reconnaître que les gens de métier qualifiés qui s'amènent chez nous et font la preuve qu'ils peuvent occuper de bons emplois, à un salaire suffisant pour subvenir aux besoins de leur famille — dans certains cas, 100 000 \$ par année avec les heures disponibles dans la construction... Mes amis des Constructeurs d'habitations vous diront combien ils paient leur main-d'oeuvre. Il s'agit de bons emplois. Il y a des employeurs qui font l'impossible pour garder les travailleurs, mais nous ne trouvons pas le moyen de les garder ici à cause de mesures qui n'ont pas de sens pour les travailleurs de la construction — pour ne pas dire qu'elles sont anachroniques. Je ne voudrais pas donner l'impression... Lire et écrire, c'est bien beau; cela a changé mon monde, mais il faut bien quelqu'un pour construire la bibliothèque pour les livres. Quelqu'un doit bien construire ces salles et ces bâtiments. Ces gens-là sont aussi précieux que n'importe qui d'autre pour l'avenir de notre pays.

Je crois que nos sept minutes sont écoulées.

•(1130)

**Le président:** Vos sept minutes sont écoulées, merci.

**M. Mark Lewis:** Je répondrai à vos questions tantôt.

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

Nous accueillons maintenant M. Kevin Lee, de l'Association canadienne des constructeurs d'habitations.

**M. Kevin Lee (directeur général, Association canadienne des constructeurs d'habitations):** Merci, monsieur le président.

L'Association canadienne des constructeurs d'habitations représente quelque 9 000 entreprises d'un océan à l'autre. Nous sommes la voix nationale du secteur de la construction résidentielle. Plus de 4 000 de nos membres résident en Ontario.

Je suis heureux d'être accompagné aujourd'hui du président-directeur général, Joe Vaccaro, et du président de notre Ontario Home Builders' Association, Rick Martins, qui pourront également vous communiquer leurs perceptions.

Aujourd'hui, tout le Canada a de la difficulté à répondre aux besoins en main-d'oeuvre qualifiée dans le secteur de la construction résidentielle, et ce défi va augmenter au cours de la prochaine décennie, comme nous l'avons entendu. C'est particulièrement vrai dans la région du Grand Toronto et de Hamilton.

Le problème, c'est que le marché du travail est déjà serré dans de nombreuses régions. Compte tenu du vieillissement des travailleurs, notre travail avec ConstruForce Canada révèle qu'environ 130 000 travailleurs prendront leur retraite du secteur résidentiel de l'industrie de la construction au cours de la prochaine décennie. Le système actuel de recrutement de jeunes Canadiens et d'immigration, nous l'avons vu, ne permettra pas de pourvoir ces postes vacants, de sorte que nous connaissons de nouvelles pénuries de compétences à moins de changer l'équation.

La situation continuera de nécessiter de la construction neuve et de grands travaux de rénovation du parc de logements existant du Canada et, bien sûr, des travailleurs de la construction résidentielle. Il est important de noter que le volet rénovation de notre secteur a pris le pas sur la construction neuve dans l'activité économique au Canada; ainsi, même dans les régions où l'économie est faible et qui ont donc moins de construction de maisons neuves aujourd'hui, la rénovation ne s'arrête pas et les besoins en travailleurs qualifiés demeurent.

Le problème n'est pas que dans la construction résidentielle. J'assiste régulièrement aux tables rondes du commissaire à l'assurance-emploi à Emploi et Développement social Canada avec des représentants de tous les secteurs patronaux au Canada. Le refrain est le même partout: pas assez de main-d'oeuvre qualifiée et, franchement, une main-d'oeuvre non qualifiée, et nous sommes tous en concurrence pour le même bassin insuffisant de main-d'oeuvre.

Au cours des deux ou trois dernières décennies, pour favoriser l'enseignement supérieur et répondre aux besoins de l'économie du savoir, les systèmes d'éducation et d'immigration du Canada ont mis l'accent sur l'enseignement universitaire et sur les carrières qu'il promet. Cela est à l'origine d'une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée.

La construction résidentielle pose un défi particulier. Nous l'avons entendu, il s'agit d'un secteur de petites entreprises aux capacités limitées de formation et de recrutement. Plus de 240 000 entreprises de construction résidentielle et non résidentielle au Canada sont des entreprises à propriétaire unique. Et sur les 142 000 entreprises qui ont des salariés, 81 %, ou 115 000, emploient moins de 10 personnes. Un peu plus de 500 — donc moins de la moitié de 1 % — comptent

200 salariés ou plus. L'instruction, la formation et le recrutement sont autant de défis pour les petites entreprises.

Sur une note positive, les corrections récentes apportées aux ratios d'apprentissage en Ontario aideront le secteur de la construction résidentielle dans la RGTH, la région du Grand Toronto et de Hamilton. En même temps, il est important de signaler que le secteur emploie également de nombreux travailleurs qualifiés qui ne sont pas dans des métiers d'apprentissage, si bien que les programmes fédéraux réservés aux apprentis ne répondent pas aux besoins du secteur de la construction et de nombreuses autres industries.

Tel est le défi. Comment l'aborder?

Pour remédier à la pénurie de travailleurs qualifiés au Canada et dans la RGTH, le gouvernement fédéral doit jouer un rôle de chef de file dans la promotion des carrières dans les métiers spécialisés. Nous avons un problème culturel de « parité d'estime », qui fait que la carrière de travailleur qualifié est perçue comme une option moins intéressante que le diplôme universitaire. Il faut changer cela, et le gouvernement fédéral a un rôle de leadership à jouer là-dessus. Le système fédéral national de classification des professions doit mieux refléter la construction résidentielle. De même, le gouvernement fédéral doit mieux appuyer l'immigration économique de travailleurs qualifiés en construction résidentielle.

En général, nous devons peaufiner le système d'immigration pour mieux répondre, et répondre plus rapidement, aux pénuries de main-d'oeuvre dans la construction grâce à des solutions d'immigration permanente, comme nous l'avons entendu, en n'oubliant pas que ces compétences sont transférables, et mobiles même, si la conjoncture régionale change. Nous devons adapter le système d'éducation pour mieux orienter les étudiants vers des métiers spécialisés. De même, nous devons encourager les jeunes Canadiens à faire de la construction un choix de carrière.

Une possibilité est de noter que les plans du Conseil des Compétences futures annoncé le 14 février ne font pas de place à l'industrie de la construction. C'est malheureux, car, quel que soit le nombre d'autres industries qui évolueront à l'avenir, on aura toujours besoin de construction résidentielle, de plus de travailleurs qualifiés dans ce secteur et d'une évolution des compétences et de la productivité pour contrer les pénuries de main-d'oeuvre. L'ACCH, l'Association canadienne des constructeurs d'habitations, serait heureuse de collaborer avec le gouvernement au lancement d'une initiative semblable pour la construction résidentielle.

Enfin, je m'en voudrais de ne pas dire un mot du facteur qui a le plus grand impact sur les emplois dans ce secteur: le test de tension, qui s'ajoute aux changements des anciennes règles sur les prêts hypothécaires, qui, ensemble, provoquent un ralentissement économique excessif de la construction résidentielle dans certaines régions.

Il est important de rappeler que la Banque du Canada a révisé ses prévisions de l'automne, et prévoit maintenant que le logement sera plutôt un frein à l'économie. Notre sondage auprès des membres de l'ACCH a révélé que 95 % de nos membres imputent la situation directement au test de tension. Cela entraîne des mises à pied dans notre industrie dans certaines régions, et nos membres nous préviennent que la situation empirera en 2019. Cela arrive à un moment où la Banque du Canada dit qu'elle a surestimé la vigueur de l'économie et prédit maintenant un ralentissement économique. La construction résidentielle et les emplois de travailleurs qualifiés devraient faire partie de la solution, mais, pour l'instant, le gouvernement a surestimé la performance économique dans sa politique, qui est directement responsable du ralentissement économique dans le logement, et donc du ralentissement de l'économie, qui ne fera qu'empirer, à moins que les choses ne changent.

• (1135)

Nous devons corriger immédiatement le test de tension et les prêts hypothécaires de 30 ans pour les acheteurs d'une première maison. Nous avons besoin de ces corrections pour les jeunes Canadiens, pour leur avenir financier, pour les emplois et pour l'économie, aujourd'hui et demain.

Merci.

**Le président:** Je vous en prie.

Et maintenant, nous allons entendre MM. Rick Martins et Joe Vaccaro, respectivement président et président-directeur général de l'Ontario Home Builders' Association.

Cinq minutes.

**M. Joe Vaccaro (président-directeur général, Ontario Home Builders' Association):** Merci beaucoup de nous accueillir aujourd'hui.

Je m'appelle Joe Vaccaro et j'ai l'honneur d'être le président-directeur général de l'Ontario Home Builders' Association. Je suis accompagné de mon président, Rick Martins, qui est un constructeur et un employeur de la région. Nous sommes heureux d'être ici aujourd'hui pour appuyer la motion du député Fonseca.

D'abord quelques faits:

La région du Grand Toronto et de Hamilton connaît une croissance de plus de 100 000 personnes par année. La demande de logements est réelle et alimentée par de vraies personnes en quête d'un plus grand choix et d'une meilleure offre de logements. Ce sont des gens qui croient à un logement et qui cherchent à réaliser le grand rêve canadien de la propriété domiciliaire. Les Canadiens qui croient au logement ont besoin que nos membres, constructeurs et rénovateurs, mettent sur le marché 50 000 nouveaux logements, avec tous les services associés, les routes et ainsi de suite, pour leur permettre de réaliser leur rêve.

Vous avez entendu les données de nos collègues ici présents à la table sur l'enjeu des métiers spécialisés dans la région. La réalité de nos membres est que la demande de logements est réelle; la demande de services de construction est réelle; le besoin de main-d'oeuvre qualifiée est réel; et le besoin de perfectionnement de notre main-d'oeuvre est réel.

Sur ce, je cède la parole à mon président, Rick, qui va vous parler en tant que bâtisseur et employeur.

**M. Rick Martins (président, Ontario Home Builders' Association):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Mon entreprise, Huron Creek Developments, participe activement aux programmes d'apprentissage et de mentorat. Chaque semestre, nous accueillons de 30 à 50 étudiants du secondaire dans notre programme de construction. L'expérience a été des plus enrichissantes. Hier matin, je travaillais avec Louis. Il y a 15 ans, nous l'avons lancé dans un programme d'apprentissage en électricité. En fait, il était sur mon chantier hier à poser du câblage électrique.

Les emplois bien rémunérés et très valorisants ne sont malheureusement qu'une goutte d'eau dans l'océan. Il y a plus de 20 ans, je le répète, que je le fais. Nous avons une énorme pénurie de gens de métier spécialisés.

Malheureusement, nous avons un problème. Les chiffres ne concordent pas. Nous avons un taux élevé de départs à la retraite. En moyenne, les maçons travaillant sur mon chantier sont dans la soixantaine avancée. Lorsque l'un d'eux se retire, nous perdons non seulement un excellent maçon, mais en même temps un mentor. Nous perdons son sens des affaires, et c'est difficile à remplacer. Nous devons vraiment ouvrir les voies de l'immigration pour faire venir des travailleurs qualifiés, pour nous faire profiter de techniques différentes et, surtout, pour nous aider à former les jeunes et les apprentis que nous avons ici parce que nous n'avons pas de mentorat.

Joe et moi sommes heureux d'entendre tout ce qui s'est dit aujourd'hui. Je ne serais pas là si les règles de l'immigration avaient été ce qu'elles sont aujourd'hui. Mon père est portugais: il est venu au Canada, a immigré et a travaillé très fort. À ce jour, il parle et comprend l'anglais, mais il ne peut ni le lire ni l'écrire. Il a très bien réussi. Il a élevé quatre garçons. Nous sommes tous allés à l'école et nous avons tous un bon emploi.

Je pense que nous devons comprendre que nous ne sommes pas tous des intellos. Nous n'allons pas tous aller travailler à la NASA ni devenir chirurgiens ou autre chose. Nous devons être prêts à travailler fort et à aimer ce que nous faisons.

C'est la plus belle industrie au monde. Je peux revenir 25 ans en arrière et faire remarquer à mes enfants, quand nous passons dans un quartier: « Vous savez quoi? C'est mon père qui a nettoyé les briques là-bas » ou « Vous savez quoi? C'est moi qui ai fait ce toit là-bas. » C'est une industrie formidable.

Nous croyons vraiment en notre industrie. Il y a une énorme pénurie. Nous pouvons faire beaucoup plus si nous travaillons ensemble, si nous ouvrons notre esprit et si nous ouvrons le système, parce que, vraiment, c'est ce dont nous avons besoin.

Merci beaucoup.

• (1140)

**Le président:** Merci.

Je vous remercie tous de vos remarques préliminaires.

Le député Barlow posera les premières questions.

**M. John Barlow (Foothills, PCC):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je tiens à remercier tous les intervenants qui se sont présentés aujourd'hui. Vous nous avez donné beaucoup d'information. Vous serez heureux d'apprendre qu'une foule de choses que vous nous avez dites trouvent écho auprès de presque tous les intervenants que nous avons reçus, et certainement dans nos discussions avec des gens de l'extérieur du Comité.

Lorsque j'étais au gouvernement, nous avons apporté des changements au Programme des travailleurs étrangers temporaires. Je sais combien il est difficile de travailler avec ce programme. Et je connais certains des problèmes que nous avons à cet égard. À mon avis, en tout cas, depuis un an ou à peu près, la griffe du Programme des travailleurs étrangers temporaires a été tellement galvaudée qu'il est inimaginable de remettre ce programme au goût du jour. Il faudra proposer quelque chose de complètement nouveau pour trouver une solution permanente à ce problème qui est devenu permanent au Canada, non seulement dans votre industrie, mais aussi en agriculture. À l'échelle du Canada, c'est probablement le principal enjeu, dit-on. L'accès à la main-d'oeuvre est en passe de devenir une crise. Pour faire croître notre économie et ouvrir de nouveaux marchés, nous devons avoir ces outils, et nous devons vous donner ces occasions.

Madame Nord, vous avez parlé d'un programme des employeurs de confiance. Nous avons certainement parlé de l'élaboration d'un modèle quelconque — un peu comme une carte NEXUS pour les employeurs. Une fois que vous aurez participé au programme — peu importe son nom —, dans combien de temps diriez-vous... Est-ce quelque chose que l'employeur a fait pendant trois, cinq ou dix ans? « D'accord, dites-vous, vous avez profité de ce programme, vous avez eu une vérification, et tout s'est bien passé »? Avez-vous eu de ces discussions avec vos membres et avez-vous fixé une date, par exemple: « Il y a cinq ans ou quelque chose du genre que nous participons à ce programme, et je pense que c'est suffisant »?

**Mme Leah Nord:** Dans le cadre de notre programme des employeurs de confiance...

**M. John Barlow:** Depuis combien de temps sont-ils membres, diriez-vous?

**Mme Leah Nord:** Ma foi, il y a deux modèles, en réalité. Il y a le modèle NEXUS qui devrait, selon moi, répondre à un besoin à court terme. Si vous jetez un coup d'oeil sur les modèles du Royaume-Uni ou de l'Australie, qui sont là depuis le début des années 2000, vous verrez qu'ils ne sont pas en réalité un modèle NEXUS. Il s'agit d'un modèle d'accréditation globale, dans le cadre duquel tous les employeurs devraient être accrédités dès le départ. Je recommanderais probablement un modèle NEXUS pour le court terme. Cela permettrait un roulement, puis, avec le temps, quelque chose qui permettrait l'accréditation. Nous avons parlé de différentes options. Il n'existe pas de modèles avec le modèle NEXUS, mais nous serions parfaitement disposés à vous aider. Nous avons aussi des comités qui se penchent là-dessus.

Je n'oserais pas avancer une date, mais je dirais que nos membres approuveraient ou appuieraient un modèle NEXUS inspiré d'un modèle d'accréditation globale, parce que le changement serait alors automatique. Pour être accrédité, il y a un niveau et une norme auxquels personne ne veut changer quoi que ce soit.

• (1145)

**M. John Barlow:** Dans le cadre de ce dont vous parlez comme programme d'employeurs de confiance, une fois là, ils n'auraient plus à faire d'EIMT ni à payer ces 1 000 \$. Est-ce que...

**Mme Leah Nord:** Il est proposé une fourchette, mais ce serait l'idéal.

**M. John Barlow:** Très bien, excellent.

Le ministre de l'Immigration a annoncé récemment 2 000 autres postes par le programme des candidats des provinces. Ma question s'adresse à qui voudra bien y répondre. J'ai le sentiment que, même avec le projet pilote de l'Atlantique, nous avons grignoté les bords du

projet pendant assez longtemps. Nous connaissons le problème. Selon moi, nous n'avons pas besoin d'autres projets pilotes. Il nous faut une solution définitive, et c'est peut-être ce qui ressort de cette étude. C'est peut-être quelque chose que nous aidons à construire ici. Cette augmentation de 2 000 participants prévue pour le programme des candidats des provinces suffit-elle, ou n'est-elle qu'un remède de fortune? D'après les chiffres que Bill a mentionnés, il semble que nous soyons très loin de la cible. Est-ce un début, ou quelque chose que nous devons régler plus rapidement?

Je vais peut-être d'abord céder la parole à Bill sur ce point, puisque c'est lui qui a lancé ces chiffres.

**M. Bill Ferreira:** Merci de votre question.

Le programme des candidats des provinces est certainement une option. Si j'ai mis l'accent sur le programme fédéral de métiers spécialisés, c'est qu'il s'agit probablement du programme d'immigration qui aurait, à lui seul, le plus grand impact direct sur notre industrie. On fait venir des travailleurs spécialisés, en descendant, à ma connaissance, au niveau C de la CNP, la Classification nationale des professions, pour inclure les opérateurs d'équipement lourd.

Selon moi, l'un des plus grands défis que nous pose ce programme, comme tous les autres, est le problème déjà cerné, c'est-à-dire les exigences linguistiques. Dans une certaine mesure, elles sont un peu onéreuses pour le type de travail à faire et le type de travailleur que nous faisons venir. Un peu de souplesse à cet égard contribuerait grandement à accroître le nombre de travailleurs qualifiés que le gouvernement fédéral fait entrer au pays chaque année.

**M. John Barlow:** Merci, Bill. Je suis désolé de vous interrompre, mais il me reste un tout petit peu moins d'une minute et je voulais aussi poser une question à Mark.

Je vous demanderai aussi d'y répondre, mais je vais vous la poser à tous les deux en même temps afin qu'elle figure au compte rendu.

**M. Mark Lewis:** Oui.

**M. John Barlow:** Vous avez parfaitement raison. Personne ne veut venir pour deux ans, puis rentrer dans son pays. La société Cargill se trouve dans ma circonscription. C'est la plus grande entreprise de transformation de viande au pays. Il ne se passe pas un jour sans que j'aie à traiter de ce problème. Les gens veulent devenir résidents permanents.

Toutefois, votre suggestion est intéressante, si les syndicats veulent bien s'y rallier. Parlez-vous ici d'un programme de résidence permanente parrainé par les syndicats?

**M. Mark Lewis:** Il s'agirait d'un programme en vertu duquel un syndicat et un employeur s'uniraient pour parrainer des travailleurs — comme vous avez dit que le Programme des travailleurs étrangers temporaires est galvaudé, je ne le nommerai pas — pour un certain temps, et ceux-ci bénéficieraient de possibilité d'aller travailler partout où notre industrie aurait besoin d'eux. Un employeur qui a besoin de maçons un jour peut ne plus avoir besoin d'eux le lendemain, alors que, dans le parc immobilier d'à côté, un autre employeur aura justement besoin de maçons. Il faut que nous répartissions la main-d'oeuvre. Les associations et les syndicats de l'industrie peuvent faciliter cela tout en protégeant les travailleurs afin qu'ils ne se fassent pas exploiter. Ensuite, à la fin de la période d'évaluation, disons au bout d'un an ou deux, les gens pourraient faire état d'un emploi continu dans l'industrie et entamer le processus de demande de résidence permanente.

Le Canada fait partie des économies développées qui s'arrachent les travailleurs qualifiés. L'Allemagne en a besoin et l'Australie aussi. Tous les pays ont besoin d'eux, sauf peut-être le Royaume-Uni, qui les envoie à l'étranger. Ils viendront dans le Grand Toronto si nous leur offrons un moyen de rester. Ils ne veulent pas venir pour deux ans seulement.

Quant au Programme des candidats des provinces, je vous dirais que nous avons fait beaucoup d'efforts pour y faire participer nos membres. Mes collègues s'en occupent quotidiennement. À l'exception des travailleurs irlandais qui, bien sûr, sont avantagés, la majorité de nos membres ne réussissent pas à satisfaire aux exigences linguistiques. Malgré toute l'aide que nous leur offrons, à coup de cours et autres, ils n'y arrivent pas. Ce n'est pas de leur faute. On ne peut pas envoyer un gars à un cours de lecture et d'écriture en anglais à la fin d'une journée de 10 heures au chantier... Ces gens travaillent fort. Ne pourrions-nous pas alléger un peu ces exigences pour que ces types de programmes aident vraiment notre groupe très particulier d'immigrants?

• (1150)

**Le président:** Merci beaucoup.

Monsieur Sangha, vous avez six minutes.

**M. Ramesh Sangha (Brampton-Centre, Lib.):** Je remercie ces témoins d'avoir très bien renseigné le Comité.

Je viens de Brampton. Ma circonscription est Brampton-Centre. Brampton est une collectivité en pleine croissance où il y a une pénurie de logements. J'ai écouté vos commentaires au sujet des exigences linguistiques. J'ai rencontré beaucoup de gens, des gens qui sont venus ici comme travailleurs étrangers temporaires et qui sont maintenant assez âgés... Je ne dirais pas qu'ils sont à la retraite, parce qu'ils ne reçoivent aucune pension. Ils sont sans papiers. Ils vivent avec leur famille. Ce sont majoritairement des Portugais, des Italiens... Ces gens retournaient chaque fois dans leur pays, puis ils revenaient au Canada l'été pour y travailler, mais ils se heurtent maintenant au même problème linguistique. Ils n'arrivent pas à obtenir les papiers, alors ils vivent avec leur famille. Ils ne veulent pas quitter leur famille.

Quels plans particuliers proposeriez-vous pour qu'ils puissent faire valoir le travail qu'ils ont accompli ici afin de devenir résidents permanents?

**M. Mark Lewis:** Vous parlez de travailleurs sans papiers? C'est un problème un peu différent de celui dont nous parlons dans le cadre du système d'immigration.

De toute évidence, et ce n'est pas un secret, le secteur de la construction, surtout à Toronto, emploie beaucoup de travailleurs sans papiers, ou presque sans papiers. Nous en sommes conscients. Nous avons des syndiqués qui travaillent dans des chantiers sans avoir légalement le droit de le faire. Ils sont toutefois payés au plein taux syndical et bénéficient de tous les avantages sociaux, parce que nous manquons de travailleurs.

Je ne vais pas mettre mes amis constructeurs sur la sellette, mais je suis sûr que si vous leur posiez la question en coulisses, ils reconnaîtraient que tous les chantiers immobiliers de Toronto emploient des travailleurs sans papiers.

Nous sommes un syndicat de la construction. Je passe ma vie à défendre les travailleurs. Les travailleurs de la construction sans papiers sont les plus vulnérables au Canada...

**M. Ramesh Sangha:** Ma prochaine question...

**M. Mark Lewis:** ... et je serais vraiment heureux de pouvoir les intégrer au système.

**M. Ramesh Sangha:** Madame Leah Nord et peut-être aussi monsieur Mark Lewis, j'ai une question à vous poser.

Nous avons parlé des travailleurs étrangers qui comblent les pénuries temporaires, puis qui restent ici à long terme.

**M. Mark Lewis:** Oui.

**M. Ramesh Sangha:** Ensuite, nous avons parlé de modifier la Classification nationale des professions, la CNP. Il a notamment été suggéré de mettre sur pied une sorte de mécanisme local pour mieux sélectionner les travailleurs étrangers temporaires. Quels types de changements voudriez-vous que le gouvernement fédéral apporte à sa Classification nationale des professions?

**M. Mark Lewis:** Cette question s'adresse-t-elle à moi? Je ne sais pas...

**Mme Leah Nord:** Commencez à répondre; j'ajouterai les détails.

**M. Mark Lewis:** Nous, les charpentiers, avons beaucoup de chance. Nous faisons partie d'un groupe de la CNP suffisamment haut dans le classement pour participer à divers programmes destinés à des charpentiers dûment qualifiés. Malgré cela, la plupart des charpentiers ne satisfont pas aux autres exigences, principalement aux exigences linguistiques.

La catégorie de charpentiers à part entière — les constructeurs pourront peut-être nous renseigner à ce sujet — comprend de nombreuses sous-catégories. La pose d'un parement sur une maison est un travail de charpentier, mais tous les travailleurs qui le font ne sont pas forcément charpentiers qualifiés, et ils font alors partie d'un sous-groupe de la CNP. Les charpentiers font du coffrage en sous-bassement, mais tous les travailleurs qui construisent des sous-sols ne font pas partie de ce groupe de la CNP.

Notre système d'immigration devrait reconnaître que, dans la région de Toronto, certains domaines du secteur de la construction se sont beaucoup spécialisés. Il pourrait être utile, en fonction des besoins, d'accorder la préférence à des sous-groupes de charpentiers. Je pense, par exemple, à celui des ferblantiers, qui est l'un des sous-groupes les plus importants.

Je vois que M. Vaccaro voudrait...

• (1155)

**Mme Leah Nord:** Allez-y.

**M. Joe Vaccaro:** Pour compléter ce qu'a dit M. Lewis, soulignons que la motion vise avant tout à mieux comprendre le marché des métiers spécialisés et ses besoins. M. Lewis a raison d'affirmer que la CNP comprend des désignations comme celle des charpentiers, qui exigent que certains travaux soient confiés à des travailleurs dûment qualifiés.

Dans le domaine de la construction résidentielle, nous confions souvent des travaux de parement, de coffrage et de charpente à des gens qui ne sont pas charpentiers, mais qui sont des ouvriers spécialisés; toutefois, ces métiers ne sont pas pris en compte par l'actuel système de classification. J'espère qu'en menant votre étude, vous examinerez cette question afin de comprendre que le domaine de la construction des habitations a besoin de monteuses de charpentes qui soient des travailleurs spécialisés, sans nécessairement être charpentiers.

Dans le secteur de la construction institutionnelle, l'emploi de charpentiers peut être spécifiquement réclamé, comme par voie de contrat. J'espère qu'une partie de l'analyse effectuée dans le cadre de l'étude permettra de mieux comprendre ce fin découpage des métiers spécialisés. Un monteur de charpentes est aussi un ouvrier spécialisé, même si cela n'est pas explicitement reconnu par le système de la CNP. Le besoin est là et nous devons y répondre pour faire face aux problèmes associés à la demande dans le domaine de la construction.

**Le président:** Merci.

Monsieur Duvall, vous avez six minutes.

**M. Scott Duvall (Hamilton Mountain, NDP):** Je tiens à vous remercier tous d'être venus aujourd'hui. Vos renseignements nous sont très précieux.

Ce que j'entends dire aujourd'hui ne semble pas cadrer avec certains des témoignages précédents, alors je vais poser une question à M. Lewis.

Parlez-vous de gens de métiers spécialisés ou de main-d'oeuvre qualifiée? Nous ne parlons pas seulement de personnel disponible.

**M. Mark Lewis:** Non, nous parlons de main-d'oeuvre qualifiée. Nous parlons de charpentiers qui viendront travailler dès demain matin pour le plein salaire de compagnon. Leurs employeurs les paieront plus de 50 \$ de l'heure parce que leurs compétences et leur productivité sont supérieures à la moyenne. Voilà ce dont nous avons besoin.

**M. Scott Duvall:** Je comprends.

Comme le disait M. Vaccaro, qu'on les appelle des gens de métiers spécialisés ou semi-spécialisés, ils sont qualifiés, et le résultat est le même. Vous avez besoin de gens formés dans ces catégories professionnelles.

**M. Joe Vaccaro:** Nous avons besoin de gens formés dans ces catégories. Nous avons aussi besoin de développer les compétences de notre main-d'oeuvre actuelle. La construction d'habitations a beaucoup changé. Il faut respecter les exigences en matière d'efficacité énergétique et autres. À l'heure actuelle, nous avons vraiment besoin de perfectionner les compétences des travailleurs.

Un gars qui monte des charpentes depuis 15 ans doit pouvoir se recycler pour comprendre les nouvelles exigences détaillées. C'est une combinaison des deux.

J'espère que l'étude que vous menez à partir de la motion portera sur ces différents aspects, parce que nous en avons besoin. Nous avons besoin de gens qualifiés, vous comprenez? Qu'ils possèdent le certificat d'une des catégories de la CNP ou qu'ils appartiennent à une classe de métier particulière, ce sont des ouvriers qualifiés.

**M. Scott Duvall:** Merci.

Ma prochaine question importante s'adresse aux représentants de ConstrForce Canada.

J'ai ici un document de la Bibliothèque du Parlement. Si je comprends bien, en janvier 2019, ConstrForce Canada, une association nationale de l'industrie de la construction, a ajouté des données et des prévisions sur la région du Grand Toronto.

Ce rapport traite aussi de l'offre et de la demande de travailleurs dans la région du Grand Toronto. On y conclut que, dans le secteur résidentiel, « les modèles établis de recrutement et de mobilité suffisent à répondre aux besoins en main-d'oeuvre » de tous les métiers de la construction en 2019 et au-delà.

On lit plus loin qu'en 2019, le secteur de la construction non résidentielle a vu une hausse de la demande de main-d'oeuvre dans

presque tous les métiers et que « les employeurs doivent se livrer concurrence pour attirer plus de travailleurs ». Le rapport prévoit cependant que, comme dans le secteur de la construction résidentielle, d'ici à 2021, l'offre suffira à répondre aux besoins en main-d'oeuvre dans tous les métiers.

Vous semblez nous dire autre chose aujourd'hui. Pouvez-vous m'expliquer cela?

**M. Bill Ferreira:** J'aimerais demander à Bob Collins d'intervenir à ce sujet, mais je crois que nous vous parlons de la situation que Kevin a présentée, le léger ralentissement de la demande découlant de certaines politiques gouvernementales. Au cours de ces deux prochaines années, nous allons certainement assister à un certain fléchissement de la demande dans le secteur résidentiel, mais nous nous attendons à ce que la demande remonte à partir de 2022.

Je le répète, cela ne s'applique qu'à la région du Grand Toronto, et la situation est restée la même dans les autres régions du pays et de la province. Au cours de ces deux ou trois prochaines années, la demande ralentira quelque peu, mais cette baisse part de niveaux très élevés. À mon avis, il s'agira plus d'une pause que d'un véritable déclin.

• (1200)

**M. Scott Duvall:** Je vais profiter de mes deux dernières minutes pour vous poser une autre question, monsieur Lewis.

Je crois comprendre que la mobilité pose un problème énorme partout au Canada. Rien n'incite un ouvrier qualifié à travailler pour un autre projet ou à se rendre dans une autre province, parce qu'il ne peut rien déduire de ses impôts. Disons, par exemple, qu'il passe de la Colombie-Britannique à l'Ontario, à Toronto ou à Hamilton, et qu'il gagne 1 000 \$. Si ses dépenses s'élèvent à 400 ou 500 \$, cela présente un problème, n'est-ce pas?

**M. Mark Lewis:** Oui, c'est un problème. Nous aimerions que le gouvernement fédéral prenne des mesures pour offrir des encouragements, un allègement fiscal, quel que soit le terme officiel, pour éliminer certaines dépenses, ce qui nous permettrait d'attirer des travailleurs dans la région du Grand Toronto. Comme nous l'avons souligné dans notre allocution, le syndicat des charpentiers a des sections locales dans toutes les provinces. Depuis cinq ans, nous supplions les membres de nos sections locales des autres régions du Canada de venir travailler à Toronto.

J'adore Toronto. C'est ma ville. Malheureusement, la vie y est très chère. C'est une caractéristique peu attrayante pour bien des Canadiens d'autres régions. Nous sommes prêts à tout faire pour attirer les travailleurs à Toronto, mais nous avons quand même besoin de l'aide du système d'immigration.

Je tiens à ce que cela soit clair. Certains de nos membres sont dans le secteur résidentiel, mais la majorité d'entre eux travaillent dans le secteur industriel, commercial et institutionnel, ou ICI, à Toronto et dans les environs. Dans cette région, même si la construction résidentielle à faible hauteur ralentit, les besoins en infrastructures ICI qu'a causés la croissance sans précédent du Grand Toronto depuis 10 à 20 ans ne disparaissent pas, ils continuent d'augmenter. Regardez les sondages de ConstruForce et les grands projets en cours dans cette région, et vous comprendrez la crise de la main-d'oeuvre qualifiée à laquelle nous faisons face. C'est là que la majorité de nos membres travaillent.

**M. Scott Duvall:** Ma dernière question s'adresse à qui voudra bien y répondre.

**Le président:** Vous n'avez que 15 secondes.

**M. Scott Duvall:** L'auteur de cette motion, M. Peter Fonseca, présente une recommandation que nous appuyons aussi. Il demande que le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique serve de modèle pour aborder cet énorme défi.

Pensez-vous que l'on devrait utiliser le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique pour régler cette situation? Ma question s'adresse à quiconque voudra y répondre.

**Le président:** Une réponse très brève, je vous prie.

**Mme Leah Nord:** Oui, tout à fait. Je me contenterai d'ajouter que les projets pilotes ont bien des avantages.

**Le président:** Monsieur Ruimy, à vous la parole.

**M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.):** Merci. Je vais partager mon temps de parole avec M. Vaughan.

J'ai une petite observation à faire. Je reviens continuellement à une chose: il est clair que l'immigration peut apporter sa contribution, mais je ne peux pas m'empêcher de penser à l'avenir. Certains de nos jeunes sont laissés pour compte. Il faut vraiment résoudre ce problème, parce que nous avons là une main-d'oeuvre potentielle. Bien des femmes, et des Autochtones aussi, veulent exercer des métiers spécialisés. Il nous faudra soutenir tous ces gens. Nous ne pourrions pas nous contenter d'en faire venir d'autres, parce que nous ne pourrions pas alors former cette toute nouvelle main-d'oeuvre qui est prête ici.

Monsieur Vaughan.

**M. Adam Vaughan (Spadina—Fort York, Lib.):** Merci.

Au lieu de dire « hommes de métiers », nous devrions parler de personnes de métiers, il me semble. Ce serait mieux, parce que ces personnes constituent une source de main-d'oeuvre inexploitée dans les nouveaux métiers. Les femmes ont un accès égal à ces emplois, et nous avons les programmes de formation nécessaires pour qu'elles bénéficient des salaires offerts dans ces emplois.

J'aimerais revenir à la question de Bill. Vous dites que les choses vont bien. D'accord, mais la structure actuelle du marché influe sur les coûts. Autrement dit, à partir du moment où la main-d'oeuvre est suffisante, soit l'offre entre en adéquation avec la demande, soit elle doit s'adapter au marché. Les coûts dépendent de ce rapport. Je suis curieux de savoir quelles sont les conséquences financières d'une pénurie de main-d'oeuvre, pour votre industrie et aussi pour les constructeurs.

•(1205)

**M. Bill Ferreira:** Je pense qu'ils seraient mieux placés que moi pour parler des coûts. En revanche, pour ce qui est de Toronto, on peut dire que la situation est très grave depuis deux ou trois ans.

Mais ça ne se limite pas à Toronto, car la situation du Lower Mainland est comparable.

En fait, l'achèvement des projets accuse de plus en plus de retard, en partie parce que, comme vous l'avez souligné, on manque d'ouvriers. Le fait qu'en juillet dernier, le taux de chômage de l'Ontario ait chuté à 1,3 % est révélateur. Presque tous ceux qui sont en mesure de travailler ont actuellement un emploi.

Pour vous parler des répercussions sur les coûts, je vais passer la parole aux représentants des constructeurs d'habitations.

**M. Rick Martins:** Comme pour le reste de l'économie, les coûts dépendent de l'offre et de la demande, n'est-ce pas? Il est très évident que les coûts ont grimpé.

Il est vrai que nous devons attirer les jeunes dans ces métiers. Cependant, il nous faudra 15 ans pour avoir un nombre suffisant de travailleurs. Au cours de ces 15 années, par exemple, les monteuses de charpentes et les maçons qui ont 63 ans et plus vont prendre leur retraite. Nous devons embaucher des travailleurs spécialisés de l'étranger pour former ces jeunes.

**M. Adam Vaughan:** En intervenant sur le marché du travail à partir de réalités passées, ne risque-t-on pas d'entraîner une augmentation des coûts du logement? Qui finit par assumer les coûts d'un projet qui accuse un retard de six mois à cause d'une pénurie de travailleurs?

**M. Rick Martins:** Oui, bien sûr.

**M. Adam Vaughan:** Si nous nous adaptons à la demande de main-d'oeuvre en nous basant sur le passé et en nous disant que si la main-d'oeuvre était suffisante hier, elle le sera encore demain, nous entraînons non seulement une augmentation des coûts du logement, mais nous faisons fi de la croissance et, par conséquent, nous ne la stimulons pas et ne mettons pas en place les conditions pour la favoriser. Nous la freinons plutôt en croyant que nous nous sommes adaptés au marché du travail.

**M. Bill Ferreira:** Je dirai très brièvement que si vous regardez la diapositive 5 de l'exposé que nous vous avons remis, vous verrez que nous tenons compte du niveau historique de nouveaux venus dans l'industrie dans nos chiffres. Même en tenant compte de ces nouveaux venus, il y aura une pénurie et ce, dans les 10 prochaines années.

En fait, nous devons intervenir de façon à transcender les mesures traditionnelles. De toute évidence, on pourrait augmenter le nombre de femmes, qui ne représentent actuellement qu'environ 13 % de l'ensemble de la main-d'oeuvre au pays. En Ontario, c'est aussi environ 13 %, mais pour les femmes dans les métiers, on parle de moins de 4 %. Évidemment, il faudrait aussi augmenter le nombre de membres des groupes sous-représentés et le nombre d'Autochtones... Ces derniers représentent environ 2,7 % de l'ensemble de la main-d'oeuvre de la construction en Ontario, alors en augmentant le nombre... On parle de plus ou moins 4,9 % à l'échelle du pays.

Certes, il y a des secteurs où il serait possible de recruter davantage et il y a des investissements continus dans les programmes d'apprentis. C'est pourquoi je reviens à la question de certaines mesures incitatives qui pourraient aider à attirer un plus grand nombre de petits employeurs dans les programmes d'apprentis afin qu'ils puissent contribuer à la formation, mais...

**M. Adam Vaughan:** Au fur et à mesure que nous bâtissons ce système, des besoins immédiats se profilent. Il est impossible de faire d'une personne un menuisier du jour au lendemain et il est aussi impossible de le faire à court terme; c'est donc là que la stratégie d'immigration et une sorte de voie d'accès à la citoyenneté pour les travailleurs sans papiers apportent une réponse immédiate.

**M. Mike Yorke:** Oui. C'est tout à fait exact. C'est une question à deux volets.

Nous vous entendons dire haut et fort qu'il faut faire un travail de terrain. C'est un aspect dont nous tenons compte. À l'heure actuelle, nous constatons une crise dans l'industrie, mais nous devons parallèlement faire une planification à long terme.

Pour ce qui est de la suggestion de Bill concernant les femmes dans la construction, nous sommes très actifs dans ce dossier. Nous avons un certain nombre de partenaires dans l'industrie, notamment la ville de Toronto, la Toronto Community Housing, la Daniels Corporation et les grands employeurs de l'industrie.

Nous avons mis sur pied des programmes de formation spécifiquement pour les femmes. Le premier est le programme CRAFT, Creating Real Apprenticeships for Toronto. Nous collaborons avec tous les conseils scolaires de la région du Grand Toronto. En février de chaque année, nous accueillons 100 étudiants du PAJO; nous leur offrons une formation de trois ou quatre mois et ils font leur dernier semestre avec nous...

**M. Adam Vaughan:** Encore un programme qui se mesure en années et non en jours ou en mois...

• (1210)

**M. Mike Yorke:** Absolument et c'est un programme de quatre ans, alors...

**M. Adam Vaughan:** Donc, nous...

**M. Mike Yorke:** [*Inaudible*] crise en ce moment.

**M. Adam Vaughan:** Seulement pour approfondir la conversation, si nous assouplissions soudainement tous les tests de tension... Je comprends les arguments pour essayer de stimuler la demande, mais si nous la stimulons trop, il faut se demander si l'industrie aurait la capacité d'y répondre. Nous devons le faire en parallèle. Si nous le faisons de façon disproportionnée, nous pouvons stimuler une demande massive, mais nous n'avons pas la main-d'oeuvre nécessaire pour y faire face. La pression inflationniste s'intensifiera encore davantage, n'est-ce pas?

**M. Kevin Lee:** Tout ce que je peux dire, c'est...

**Le président:** Très rapidement, s'il vous plaît.

**M. Kevin Lee:** Bien sûr.

Je pense que ce que vous dites, c'est que nous assistons actuellement à une surestimation. Nous nous efforçons d'assouplir les règles, ce qui ne générera pas une demande énorme. Il n'y aura pas un volte-face soudain générant à nouveau une demande énorme. Partout au pays, les défis sont de taille et les conditions économiques ne pourraient la soutenir, n'est-ce pas? Il s'agit simplement de figurer pour la remettre à flot.

Vous avez tout à fait raison. Nous avons besoin de l'immigration. Nous devons également faire intervenir les groupes sous-représentés, mais ce ne sera pas suffisant et les prévisions de BuildForce sont là pour le prouver. Il est très important de noter, comme l'ont dit quelques personnes, qu'il ne s'agit pas seulement d'apprentis et de compagnons, surtout dans le secteur de la construction résidentielle. Il s'agit de travailleurs qualifiés qui sont dans des métiers sans apprentissage et c'est pourquoi il est si important d'ajuster le système

de la CNP pour tenir compte de la construction résidentielle. Ce n'est pas encore tellement le cas.

Rodger Cuzner vient de se joindre à nous. Il a entendu ces propos de la part des employeurs, non seulement du secteur de la construction résidentielle, mais de beaucoup d'autres secteurs. À l'heure actuelle, le système de la CNP s'articule davantage autour de ces niveaux supérieurs. Dans presque tous les secteurs, nous avons besoin de travailleurs qualifiés qui sont dans des métiers sans apprentissage.

**Le président:** Merci beaucoup.

Bobby Morrissey, s'il vous plaît.

**M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.):** Merci, monsieur le président.

J'ai une question. Peut-on pénaliser les gens en les obligeant à choisir un métier qu'ils ne veulent pas pratiquer? Je pose la question parce que l'ancien gouvernement s'est attaqué à certaines de ces priorités en ajoutant des effets pénalisants au système d'assurance-emploi. Cette mesure devait régler le problème. Ce ne fut pas le cas. Je ne crois pas que l'on puisse par des politiques pénaliser les gens en les obligeant à choisir un métier qu'ils ne veulent pas exercer.

**M. Kevin Lee:** Je peux aborder cette question dans une optique tangentielle. Le régime d'assurance-emploi, dans sa forme actuelle, n'est certainement pas conçu pour faciliter la mobilité de la main-d'oeuvre au Canada. Les exemples ne manquent pas en Alberta, en particulier. Lorsque tout était en plein essor en Alberta, il y avait des pénuries importantes et pourtant, il y avait encore du chômage, disons, dans les provinces de l'Atlantique. Diverses propositions ont été présentées à l'époque. Je pense qu'elles conviendraient en permanence, que ce soit à Toronto ou ailleurs. Si vous voulez encourager les gens au Canada à déménager, c'est un grand changement pour beaucoup de gens de quitter leur famille. Si on pouvait intégrer au régime d'assurance-emploi diverses approches permettant de faciliter la mobilité de la main-d'oeuvre, notamment en compensant les coûts, et de déplacer les gens d'une région à l'autre du Canada, ce serait un grand pas dans la bonne direction.

**M. Robert Morrissey:** Je dis cela au sujet de l'accent mis sur les programmes d'apprentis parce que la même discussion a eu lieu il y a 5 ans, 10 ans et 15 ans. Le problème n'a pas été réglé. Quant à ce que vous recommandez au Comité au sujet du test linguistique, je suis d'accord avec vous, c'est un problème au Canada atlantique. Nous parlons tous du projet pilote de l'Atlantique, qui comporte des points positifs et des lacunes également.

Devrions-nous envisager un système où la personne peut prouver son savoir-faire dans son métier, plutôt que de se soumettre à un examen écrit? Est-ce une recommandation que vous feriez au Comité? Nous entendons beaucoup de gens parler de cette question et nous la connaissons bien. Toutefois, les solutions précises que le Comité pourrait proposer sont vagues.

**M. Mark Lewis:** Oui, nous sommes d'accord avec la proposition que vous venez de faire. De notre point de vue, nous aimerions qu'il y ait un projet pilote dans la région du Grand Toronto ou un changement en matière d'immigration, quel qu'il soit, qui mette l'accent sur la capacité réelle d'une personne de s'intégrer à la société canadienne et de devenir un Canadien productif, comme nous tous, de façon plus générale et démontrable. Il y aurait un test linguistique, mais dans une forme moindre. Si vous pouvez montrer que vous êtes devenu un élément utile de Toronto grâce notamment à votre engagement au travail...

•(1215)

**M. Robert Morrissey:** D'accord...

**M. Mark Lewis:** Pendant que j'ai le microphone, très brièvement, je vous encourage tous, lorsque vous en aurez l'occasion, à jeter un coup d'oeil à l'onglet 11 de nos notes d'allocution. Vous verrez le genre de sensibilisation que nous essayons de faire. Il s'agit d'une initiative pour les femmes dans la construction qui est gérée par notre syndicat avec des partenaires qui nous aident. Nous les accueillons pendant quatre semaines. Pendant ces semaines, elles reçoivent un salaire du syndicat. Elles vont sur place pendant 10 semaines. Elles sont rémunérées par leur employeur. L'objectif est de les faire participer à des programmes d'apprentis. Nous subventionnons les services de garde pour les jeunes femmes de collectivité en difficulté par l'entremise de Toronto Community Housing.

Voilà le genre de programmes que nous offrons actuellement. Ce n'est pas suffisant pour combler les besoins.

**M. Robert Morrissey:** J'ai une question plus précise, si vous me le permettez.

Vous avez parlé d'une idée qui me plaît, parce que je comprends les problèmes logistiques auxquels une entreprise qui fait appel à des travailleurs étrangers temporaires en raison de leurs capacités doit faire face; j'aime l'idée qu'il s'agisse d'une organisation, qu'elle soit syndicale ou patronale. Êtes-vous prêt à accepter le coût que l'employeur doit assumer? Il s'agit notamment de déterminer comment ces coûts sont couverts. Quand un employeur en fait la demande, il paie le coût de certaines obligations contractuelles envers le travailleur étranger temporaire. Le syndicat ou l'organisation patronale interviendra-t-il et jouera-t-il ce rôle auprès du travailleur étranger temporaire?

**M. Mark Lewis:** Ah, vous posez maintenant une question qui est chère au coeur des syndicats: quand on parle d'argent. En tant qu'industrie... et je le sais en raison des engagements pris par nos associations d'employeurs; M. Yorke le confirmera. C'est nous comme industrie; les syndicats n'ont pas d'argent. Nos employeurs nous donnent ce qu'ils peuvent, ce qu'ils obtiennent par le travail qu'ils font avec nos travailleurs. Je suis certain que nous, en tant qu'industrie, sommes prêts à absorber les coûts nécessaires à la création d'un système qui sera efficace pour notre industrie. Je ne parlerai pas au nom des constructeurs de maisons; ils peuvent parler en leur propre nom.

Je sais — je sais — qu'ils se sont engagés fermement envers nous. L'Ontario Formwork Association, l'association des poseurs de cloisons sèches, l'ISCA, les systèmes intérieurs — ils sont prêts à mettre de l'argent de côté pour établir des installations de formation à l'étranger, pour faire du dépistage, pour élaborer des programmes de santé et de sécurité et ainsi de suite à l'intention des travailleurs qui pourraient être acceptés afin qu'ils puissent venir ici et se mettre au travail. Notre industrie est en pleine crise. Je peux vous dire qu'ils sont prêts — c'est facile pour moi de dépenser l'argent des autres, mais ils sont prêts, dans les limites du raisonnable — à examiner ces coûts, parce que nous devons faire quelque chose.

**Le président:** Merci.

Monsieur Diotte, vous avez la parole.

**M. Kerry Diotte (Edmonton Griesbach, PCC):** Merci, monsieur le président.

Monsieur Lee, de toute évidence, les représentants de la construction domiciliaire ont dit haut et fort que le test de tension instauré par le gouvernement fédéral est une véritable catastrophe pour votre industrie. Je me demande simplement si vous avez des

solutions immédiates à proposer. Il me semble qu'il a été conçu pour régler un problème à Vancouver et à Toronto et qu'il n'y a pas de solution universelle au pays. Cela ne fonctionne certainement pas dans ma circonscription, celle d'Edmonton, par exemple.

**M. Kevin Lee:** Absolument. C'est lié à la main-d'oeuvre qualifiée, aux emplois et à tout le reste. À ce stade-ci, nos recommandations sont assez simples. L'une consiste à revenir à des périodes d'amortissement de 30 ans pour les prêts hypothécaires assurés des acheteurs d'une première maison. Les jeunes forment le groupe qui est le plus touché par cette situation à l'heure actuelle. Cela les ramènerait sur le marché de façon responsable. Ils sont certainement très qualifiés et travailleront encore pendant bien, bien des années, idéalement dans le domaine de la construction, pour rembourser leur hypothèque. Ils sont ainsi bien placés.

L'autre consiste à apporter quelques ajustements au test de tension. Nous comprenons pourquoi il a été instauré à l'époque, mais les conditions du marché ont changé radicalement. Franchement, dans un endroit comme Edmonton, la situation est probablement bien pire. Nous observons actuellement une baisse de 30 % des mises en chantier en Alberta. Cela se traduira dans les emplois dans peu de temps, d'une façon assez inquiétante. Nous recommandons certainement d'ajuster le test de tension de manière à encourager les gens à contracter des prêts hypothécaires de cinq ans. Abaissez ce test de tension de deux points, ramenez-le à 0,7 point de base sur cinq ans, et même pour des prêts hypothécaires de sept et dix ans, ce qui encouragera les gens à s'engager à plus long terme pour créer de la stabilité.

**M. Kerry Diotte:** Recevez-vous des encouragements positifs de la part du gouvernement à cet égard?

**M. Kevin Lee:** Je pourrai vous le dire dans quelques heures.

**Des voix:** Oh, oh!

**M. Kerry Diotte:** Vous nourrissez de grands espoirs envers le budget, n'est-ce pas?

**M. Kevin Lee:** On verra.

**M. John Barlow:** Allez, Rodger, dites-nous ce que c'est.

**M. Kevin Lee:** Je n'ai certainement pas d'information privilégiée, mais nul doute que ce sera la prochaine occasion d'aborder vraiment cette question. Je me dirigerai au huis clos.

•(1220)

**M. Kerry Diotte:** Que va-t-il se passer s'il n'y a pas de mesure d'aide?

**M. Kevin Lee:** S'il n'y a pas d'aide, je pense qu'il y aura des défis continus partout au pays à bien des égards. S'il n'y a pas de mesure d'assouplissement, la baisse de 30 % du nombre d'acheteurs d'une première maison que nous avons constatée au cours de la dernière année se poursuivra. Des choses comme l'amortissement sur 30 ans et le test de tension peuvent être ajustées en tout temps. Inutile d'attendre le budget. Cela pourrait encore se faire à court terme. Nous savons certes que ce sera un enjeu électoral, parce que les milléniaux sont le plus grand groupe d'électeurs et que c'est leur principale préoccupation. Tous les partis ont amplement le temps d'inclure ce genre de mesures dans leur plateforme, mais nous aimerions certainement que cela change maintenant et ne pas devoir attendre jusqu'en octobre et jusqu'aux élections.

**M. Kerry Diotte:** À titre de membre d'un organisme national, à quel endroit est-ce que c'est important? Vous avez mentionné qu'il y avait évidemment un problème dans ma circonscription, Edmonton. Quelles autres villes sont touchées? Où en entendez-vous parler?

**M. Kevin Lee:** Nous le constatons partout. Je pense que la situation est plus dramatique, évidemment, dans les régions du pays déjà aux prises avec des défis économiques. La Saskatchewan et l'Alberta ont certainement de gros défis à relever. Le Canada atlantique a d'énormes défis à relever. À Terre-Neuve en particulier, le nombre de mises en chantier a chuté de 50 %. Dans ces régions, on ne peut pas vraiment se permettre d'attendre ce genre de changement. D'habitude, en période de ralentissement économique, la construction fait partie de la solution, mais à certains égards, le ralentissement dans le secteur de la construction contribue à provoquer, potentiellement, des conditions de récession dans des régions en particulier. Nous avons sondé nos membres, et 95 % d'entre eux estiment que le test de tension est la principale préoccupation et qu'il a une incidence directe sur les ventes. C'est partout au pays.

**M. Rick Martins:** Je peux parler de mon expérience personnelle.

**M. Kerry Diotte:** Allez-y.

**M. Rick Martins:** Dans la région de Kitchener-Waterloo et de Cambridge, qui sont un peu à l'extérieur de la région du Grand Toronto, au cours des 20 dernières années, j'ai construit plus de 10 000 logements, tous abordables pour l'achat d'une première maison. En 20 ans, il y a eu trois acheteurs qui n'ont pas été admissibles. En 2018, dans le cadre d'un petit projet sur lequel je travaille, pour 124 unités de maisons en rangée superposées, toutes abordables, 13 acheteurs d'une première maison, qui auraient été admissibles en décembre, ne l'étaient plus le 1<sup>er</sup> janvier et le reste de l'année.

Je pense qu'avec quelques petits ajustements, comme on l'a dit ici, cela ne fera pas augmenter les coûts. Cela fait augmenter le coût du loyer et l'abordabilité. Étant donné que 30 % des acheteurs d'une première maison quittent habituellement le marché locatif pour le marché de l'achat d'une nouvelle maison et qu'ils ne peuvent plus le faire maintenant, nous avons un taux d'inoccupation de 1 % dans notre région. Les loyers qui, il y a quatre ans, étaient de 1 200 \$ à 1 300 \$ sont maintenant de 1 800 \$. Voilà la réalité.

**M. Kerry Diotte:** Ce programme a donc été un désastre dans l'ensemble.

**M. Kevin Lee:** À ce stade-ci, la meilleure façon de le caractériser, selon moi, c'est de dire qu'il a vraiment surestimé la situation. Vous pouvez comprendre pourquoi. Le problème, c'est que depuis 2008 et la crise des prêts hypothécaires à risque, plus de 60 changements ont été apportés au système financier au cours des dernières années. Le test de tension, dernier en lice, était probablement le plus dramatique de tous, tandis que les autres facteurs s'aggravaient.

Quand on y regarde de plus près, on constate que tout ce changement de politique est maintenant dépassé et qu'il est vraiment temps de s'adapter. Le marché a évolué et les conditions aussi. Il est temps de modifier la politique en conséquence et c'est tout à fait faisable.

**M. Kerry Diotte:** Avez-vous des chiffres sur le nombre de personnes qui sortent du marché et sur le nombre de jeunes qui n'ont pas les moyens de se payer une maison à cause de cela?

**Le président:** Très brièvement, s'il vous plaît.

**M. Kevin Lee:** Dans l'ensemble, environ 150 000 personnes ont été exclues du marché. Environ la moitié d'entre elles étaient des acheteurs d'une première maison, ce qui représente environ 74 000 personnes à avoir été exclues du marché. Avec les types d'ajustements que j'ai décrits, cela ne ramènerait que les deux tiers environ de ces gens dans le marché dans son ensemble. Ce n'est pas

comme si on rapatriait tout le monde, mais cela permettrait de ramener environ 90 % des primo-accédants, qui sont ceux qui présentent le plus faible risque en termes d'arriérés et qui sont les plus touchés par les changements.

**Le président:** Merci.

Monsieur Hogg, vous avez la parole.

**M. Gordie Hogg (Surrey-Sud—White Rock, Lib.):** J'aimerais partager un peu de mon temps avec le légendaire Rodger Cuzner.

Je m'intéresse à la démarche que nous suivons à propos des difficultés à trouver de la main-d'oeuvre, à l'échelle locale et en comparaison avec l'ensemble du pays. Dans la grande région de Vancouver, nous avons certainement des problèmes aussi considérables, sinon plus. Nous commençons à payer des employés pour voyager. Nous payons du temps de déplacement et un certain nombre d'autres choses pour les amener au travail. Ce n'est pas une mince affaire.

Nous parlons du test de tension et nous voulons encourager la croissance, mais nous n'avons pas assez de gens pour répondre à la demande. Dans la première partie du témoignage, on nous a dit qu'il n'y avait pas assez de gens pour répondre à la demande, et voilà que nous cherchons des moyens d'augmenter encore cette demande.

Je me demande si nous pourrions apprendre des choses en adoptant une perspective plus globale, en regardant ce qui se passe à l'étranger. On a parlé de l'Australie, de l'Allemagne et d'autres pays. Y a-t-il moyen de faire cela, étant donné que les taux de chômage sont très bas et que nous semblons nous demander comment faire pour nous partager une main-d'oeuvre limitée qui ne va pas augmenter? Il y aura encore plus de départs à la retraite et encore plus de besoins.

Les seules solutions que je vois, d'après ce que vous dites, sont de se tourner vers l'extérieur et d'engager des travailleurs étrangers temporaires, ou d'adopter d'autres modèles du genre. Avez-vous des exemples en provenance d'autres pays qui pourraient orienter nos stratégies à cet égard?

• (1225)

**M. Kevin Lee:** Il est important de dire tout d'abord qu'à court terme, on parle de concurrence pour attirer les immigrants. C'est la solution qui peut régler des choses à court terme. À plus long terme, il y a moyen d'augmenter la productivité également, c'est certain. Nous aurons besoin des deux. Nous devons nous pencher sur la productivité.

À l'Association canadienne des constructeurs d'habitations, nous avons maintenant notre propre conseil de la construction de logements modulaires, qui prône davantage de maisons préfabriquées et ce genre de choses, en simple réaction à... Depuis la Deuxième Guerre mondiale, on a pensé que les maisons préfabriquées seraient la solution, mais le fait est que la construction sur place est hyper efficace et très rentable. Mais quand on se met à constater des pénuries de main-d'oeuvre au fil du temps — cela va probablement continuer, et la démographie va probablement y contribuer —, on a tendance naturellement à envisager de plus en plus d'éléments préfabriqués. C'est ce que j'entrevois à plus longue échéance, mais nous aurons besoin de travailleurs pendant longtemps, et l'immigration fait partie de la solution.

**M. Gordie Hogg:** Allez-y, Rodger.

**M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.):** Merci beaucoup.

J'ai eu la chance de recevoir les avis de beaucoup de gens que je vois ici aujourd'hui, et je vous en remercie.

En 30 secondes, sous le gouvernement précédent, la ministre Diane Finley a ouvert les vannes du Programme des travailleurs étrangers temporaires, et nous les avons accueillis en plus grand nombre. Il y en avait 200 000 dans le pays, tandis que nous admettions environ 150 000 nouveaux Canadiens. Il y avait un déséquilibre.

Il y a eu des histoires dans les journaux. Jason Kenney est arrivé et il a fermé la porte. Ce n'était pas non plus la bonne réponse. Si vous lisez le livre de l'ancien premier ministre Harper — je l'ai sur ma table de chevet, c'est une bonne lecture — en ce moment même, s'il pouvait se reprendre, ce serait au sujet des travailleurs étrangers temporaires. Il a dit que les mesures prises à leur endroit avaient été néfastes pour les salaires. Elles ont contribué à faire chuter les salaires au pays.

C'est une question complexe, et nous devons bien faire les choses.

Mark, vous avez dit que les plâtriers et les peintres sont intéressés à bâtir des installations de formation dans d'autres pays. Qu'est-ce qu'ils sont prêts à faire pour aider à construire des locaux de sorte que les chômeurs puissent... Il n'y a pas que les peintres et les plâtriers. Que sommes-nous prêts à faire pour aider les 1 000 électriciens de l'Alberta qui sont sans emploi ou les 800 charpentiers qui cherchent du travail en Alberta à l'heure actuelle? On est toujours allé en Alberta pour trouver du travail. Que pouvons-nous faire maintenant pour les amener et leur faire une place dans le Grand Toronto? L'hébergement est essentiel, tout comme la gestion des quarts de travail. Quelles initiatives ont été prises jusqu'à maintenant à cet égard?

Si quelqu'un veut intervenir, qu'il le fasse.

**M. Mark Lewis:** Je vais répondre, mais je veux d'abord m'assurer que tout le monde a bien compris ce que je disais tantôt, en réponse à la question de savoir si nous sommes prêts à assumer une partie des coûts. Lorsque je dis « formation », ce que nos associations sont prêtes à faire, c'est de s'assurer que les gens ont les cours de base en santé et sécurité, l'information sur les matières dangereuses en milieu de travail et la certification de travailleur en hauteur dont ils ont besoin pour se rendre sur un chantier de construction en Ontario, à Toronto, et qu'ils les obtiennent à l'étranger pendant qu'ils attendent de venir au Canada afin d'être aptes au travail dès leur arrivée. Je ne parle pas de former des charpentiers venus d'ailleurs.

Nous avons exhorté le gouvernement à envisager un quelconque allègement de l'impôt sur le revenu pour compenser les dépenses de ceux qui doivent voyager pour aller travailler, et en particulier...

• (1230)

**M. Rodger Cuzner:** Vous voulez dire des crédits d'impôt à la mobilité, et nous allons les accorder la prochaine fois, mais qu'avez-vous fait à propos des locaux?

**M. Mark Lewis:** ... en l'occurrence, la région du Grand Toronto.

**M. Rodger Cuzner:** Qu'ont fait les associations à propos des locaux?

**M. Mark Lewis:** Vous voulez dire, des endroits où vivre?

**M. Rodger Cuzner:** Oui.

**M. Mark Lewis:** À ce que je sache, elles n'ont rien fait.

**M. Rodger Cuzner:** Si vous vivez à Grande Prairie et que vous êtes sans emploi depuis huit mois, vous ne voulez pas déménager à Toronto, surtout pas avec les performances actuelles des Maple Leafs, mais vous venez trois mois, puis vous retournez à Grande

Prairie, ou bien vous venez par cycles. Qu'est-ce qu'on fait à ce sujet-là?

Ne vous gênez pas, messieurs. Nous cherchons une solution.

**M. Joe Vaccaro:** Je peux vous dire que les constructeurs de maisons qui cherchent des travailleurs spécialisés envisagent volontiers des possibilités d'hébergement quand ils négocient avec ceux qui s'en viennent. Qu'il s'agisse d'offrir de l'hébergement à court terme... La vraie question est de savoir combien de temps ces gens de métier, ces travailleurs spécialisés, sont censés rester. Viennent-ils seulement pour la saison? Ont-ils l'intention de rester plus longtemps? Voilà le genre d'arrangements qu'on prend. Je pense que c'est un élément à mentionner dans ce que font nos membres.

Je dirais aussi que rien ne compte vraiment avant les séries éliminatoires.

**Des voix:** Oh, oh!

**M. Mark Lewis:** Je vais répondre en ce qui concerne la construction industrielle, commerciale et institutionnelle et, d'une certaine manière, je vais vous retourner la question.

La construction d'infrastructure qui se fait actuellement dans le Grand Toronto est en grande partie financée par l'État. Pour l'Eglinton Crosstown, un de nos principaux projets de transport en commun, nous avons besoin de 100 charpentiers dans les stations. Nous ne les avons pas. Et c'est pour une station, pas pour une subdivision. Ce sont les...

**M. Rodger Cuzner:** Mais les charpentiers construisent des choses, non? Les gens de métier construisent des choses.

**M. Mark Lewis:** Oui, mais ce sont...

**M. Rodger Cuzner:** Vous avez des fonds dans vos caisses de retraite que vous pouvez investir dans l'infrastructure, et le bon sens me dit que vous pourriez investir dans certains types de logements, en partenariat avec l'État, quel que soit le gouvernement en place.

Je vous mets au défi de trouver autre chose que: « Eh bien, qu'est-ce que le gouvernement va faire pour moi? »

**Le président:** J'ai bien peur que votre temps soit écoulé.

**M. Mark Lewis:** Je vais répondre brièvement.

**Le président:** Nous devons y revenir. Je suis désolé.

**M. Rodger Cuzner:** Si vous voulez y revenir plus tard, nous pourrions en discuter à ce moment-là.

**Le président:** Je ne vous interromps pas à cause de votre langage, mais bon...

Madame Falk, s'il vous plaît.

**Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC):** Merci à vous tous d'être ici aujourd'hui.

Voici. Ma circonscription se trouve en Saskatchewan, tout près de l'Alberta. Ce que nous voyons tout le temps en Alberta, c'est que pour beaucoup de gens qui vivent à Calgary, Edmonton, Red Deer ou Lloydminster, ou même en Saskatchewan, comme à Swift Current, lorsqu'ils vont travailler, ils vont dans des camps dans le Nord qui sont construits par les entreprises. Ils ont un logement, des services, des cuisiniers. Ils sont nourris. Ils ont des salles de loisirs.

Ils vivent toute la semaine dans un camp. C'est intéressant, je suppose, si on veut encourager des travailleurs à aller ailleurs, même ceux du Canada atlantique. J'ai parlé à de nombreux travailleurs qui vivent à Terre-Neuve. Ils viennent deux semaines et retournent chez eux deux semaines. C'est le style de vie qu'ils ont choisi, et cela fonctionne.

J'aurais une question pour Mme Nord. Vous avez parlé d'une baisse du nombre d'immigrants économiques qui viennent au Canada...

**Mme Leah Nord:** Non, en Ontario.

**Mme Rosemarie Falk:** En Ontario. Parlez-vous seulement des travailleurs qualifiés ou bien des immigrants en général?

**Mme Leah Nord:** Non, je parle de la catégorie des immigrants économiques. La majorité des immigrants viennent en Ontario et, semble-t-il, dans les grands centres urbains, mais c'est le type d'immigrant qui arrive.

**Mme Rosemarie Falk:** C'est le type d'immigrant. D'accord.

Je m'adresse maintenant à tout le monde. Savons-nous quels types de métiers spécialisés entrent au pays? C'est ConstruForce, je pense, qui a mentionné le Programme des travailleurs de métiers spécialisés. Savons-nous quels types de travailleurs spécialisés nous arrivent par ce programme?

**M. Bill Ferreira:** Non. Je n'ai pas la ventilation précise des métiers.

**Mme Rosemarie Falk:** D'accord.

Il y a autre chose que j'aimerais savoir. Nous parlons des travailleurs étrangers temporaires et de l'immigration, et je crois que l'immigration a un rôle à jouer ici, mais je crois aussi que c'est long à venir. Voilà donc où nous en sommes. Nos témoins précédents ont beaucoup parlé d'éducation. Nos jeunes ne sont pas encouragés à aller vers les métiers. Oui, je comprends que nous avons un problème et que nous devons le régler maintenant. Est-il possible de le régler maintenant, aujourd'hui? Je ne sais pas. Il a fallu un certain temps pour en arriver là.

Que fait l'industrie pour encourager les jeunes, les élèves du primaire et du secondaire? Dans une étude antérieure que nous avons menée, nous avons appris qu'il y a tous ces étudiants qui vont à l'université, qui étudient jusqu'à la maîtrise, qui se retrouvent au chômage, qui en ont assez d'être au chômage et qui retournent aux études pour apprendre un métier. Que fait l'industrie pour inverser la tendance?

• (1235)

**M. Mike Yorke:** Chez nous en Ontario, et d'ailleurs à l'échelle nationale, nous avons fait beaucoup de sensibilisation auprès des conseils scolaires. Comme je disais tantôt, nous avons des ententes de formation avec tous les conseils scolaires du Grand Toronto, qu'ils soient catholiques ou du secteur public. Nous accueillons des jeunes chaque année. Comme je disais, un certain nombre d'entre eux peuvent faire le dernier semestre en 12<sup>e</sup> année avec nous. Ils passent trois ou quatre mois avec nous, puis, durant l'été, ils vont sur les chantiers en tant qu'apprentis de premier cycle. En septembre, ils peuvent se décider. Ils retournent à l'université...

**Mme Rosemarie Falk:** Depuis combien de temps est-ce que cela existe?

**M. Mike Yorke:** Je dirais une quinzaine d'années.

**Mme Rosemarie Falk:** Est-ce que cela fonctionne?

**M. Mike Yorke:** Je dirais que cela fonctionne parfaitement. De plus, comme Bill l'a mentionné à propos des femmes dans la

construction, si vous venez aux cours que nous donnons, vous verrez que sur 100 étudiants, la moitié environ sont des femmes.

L'intégration des femmes dans le secteur de la construction représente un énorme défi pour toute l'industrie, et je dirais que pour nous, il s'agit d'une pratique exemplaire, que nous essayons de propager dans tout le Canada. C'est en travaillant avec les conseils scolaires qu'on amène des jeunes femmes dans l'industrie de la construction. Elles commencent leur apprentissage comme n'importe quel jeune homme.

**M. Mark Lewis:** Je tiens à souligner ce que cela signifie pour moi. Est-ce que cela fonctionne? Cela fonctionne bien pour les étudiants qui s'inscrivent aux PAJO, les Programmes d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario. En 12<sup>e</sup> année, il est souvent trop tard, et c'est à ce moment-là que nous commençons à les recevoir. Nous devons promouvoir la valeur du métier tout au long, en tout cas pendant tout le secondaire.

Par exemple, ici à Ottawa, les conseils scolaires ont cessé d'enseigner la charpenterie. Notre section locale d'Ottawa, la section 93, a élaboré un programme pour amener des écoles à enseigner la charpenterie afin que les jeunes puissent s'y intéresser. Nous essayons de les attirer. Cela fonctionne lorsque nous attirons des jeunes dans nos centres de formation partout dans la province. Nous devons revenir en arrière...

Quelqu'un demandait ce que nous pouvions apprendre des autres pays. Demandez à nos moniteurs. Lorsqu'ils vont en Allemagne examiner les systèmes d'apprentissage, tout le monde là-bas parle de la profession de charpentier. Je ne pense pas qu'il y en ait beaucoup dans cette salle qui parlent de la profession de charpentier. Il nous incombe à tous de commencer à parler aux jeunes et à tout le monde de la valeur de ces métiers, et de les intéresser tôt dans le cours de leurs études.

**Le président:** Merci beaucoup. Je suis désolé, mais votre temps est écoulé.

Nous aurons probablement le temps pour un autre tour à cinq minutes chacun, mais je dois donner la parole à M. Duvall pour trois minutes.

**M. Scott Duvall:** Merci.

Pour revenir aux formations d'apprenti, vous soulevez un très, très bon point. Lorsque j'étais jeune et que je fréquentais l'école secondaire, on pouvait suivre le parcours scolaire ou aller vers les métiers. Cela commençait en 9<sup>e</sup> année. En 9<sup>e</sup>, 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> année, on allait dans les ateliers. Je crois comprendre, comme vous venez de le dire, qu'il est maintenant trop tard. Le système d'éducation ne fait plus cela.

En avez-vous parlé à nos homologues provinciaux, et sont-ils prêts à faire des ajustements?

**M. Mark Lewis:** Oui, nous leur parlons tout le temps. Ils disent qu'ils veulent mettre l'accent sur la formation professionnelle, les métiers et les formations d'apprenti. C'est un problème permanent, et je vais vous dire une chose: tous les orienteurs dans toutes les écoles secondaires de la province sont allés à l'université. Pratiquement aucun n'a suivi une formation d'apprenti. Voilà le genre de pente que nous avons à remonter dans le système scolaire.

**M. Rick Martins:** Je suis allé à l'université pour devenir professeur d'éducation physique. Je suis diplômé en culture physique et je dirige maintenant une des entreprises de construction en plein essor de Kitchener-Waterloo. J'ai fait cela parce que le rêve auquel mes parents avaient cru était: « Vous allez venir au Canada. Vous allez travailler très fort. Vous êtes un immigrant. Vous allez économiser et vous allez envoyer votre fils à l'université parce que c'est cela, le rêve canadien. » C'était un beau rêve, sauf que lorsque j'ai obtenu mon diplôme après 40 000 \$ de frais de scolarité, je n'avais pas d'emploi. Ce qui m'a aidé à payer mes études, c'est la grande industrie de la construction et les compétences que j'y ai acquises. Tant que nous ne vaincrons pas la stigmatisation qui touche les métiers — et qui vient de chacun de nous dans cette salle —, ce sera peine perdue.

Comme je l'ai dit, j'interviens dans les systèmes scolaires depuis plus de 20 ans. C'est une goutte d'eau dans l'océan. Une bonne goutte d'eau — ne vous méprenez pas —, mais nous devons en faire plus pour ramener les métiers plus tôt dans le parcours scolaire. Nous devons redorer le blason des métiers, parce que, comme je l'ai dit, on peut fabriquer un gadget, et le lendemain, ce gadget disparaît. Nous construisons des maisons. Nous bâtissons les collectivités. Nous bâtissons des rêves là où les gens vivent tous les jours, on ne le dit pas assez.

● (1240)

**M. Scott Duvall:** Estimez-vous que, dans l'avenir, nous serons en mesure de répondre à la demande en matière d'apprentissage ou que ces besoins iront en diminuant.

**Le président:** Soyez très bref, s'il vous plaît.

**M. Kevin Lee:** Je peux intervenir à ce sujet. Non, les chiffres ne collent tout simplement pas.

Nous travaillons depuis des décennies dans les écoles contre le système et la culture ambiante justement à cause de ce dont Rick vient de parler. Nous devons changer. Nous devons accorder aux métiers autant d'estime qu'aux professions et, franchement, pour revenir à ce qui a été dit plus tôt, à l'heure actuelle, vous avez beau aller à l'université, vous finissez par devoir pratiquer un métier de toute façon. Nous devons apprendre aux gens à ne pas gaspiller ces 10 années-là et à s'y mettre dès maintenant, parce que les débouchés sont énormes.

**Le président:** Merci.

**M. Mark Lewis:** Ce que nous offrons, c'est l'apprentissage par l'expérience. Les apprentis apprennent des compagnons. Comme les compagnons partent en grand nombre à la retraite, nous ne pouvons pas simplement ouvrir le robinet. Il faut quelqu'un pour enseigner aux apprentis, durant leurs quatre années, les pratiques exemplaires de notre métier, donc il n'y a pas que l'apprentissage. Nous avons aussi besoin des compagnons qui vont les former.

**Le président:** Merci beaucoup.

Il nous reste un peu de temps avant de suspendre la séance quelques minutes pour changer de groupe de témoins. Une autre série de questions? Est-ce que tout le monde veut poser une autre question? D'accord.

Disons environ quatre minutes. Nous allons commencer par Rodger.

**M. Rodger Cuzner:** Merci, monsieur le président.

J'aimerais commencer par vous à ce sujet, madame Nord. Peut-être que vous avez des données concrètes à partager avec nous. Concernant le Programme des travailleurs étrangers temporaires, je

sais que de nombreuses entreprises l'utilisent maintenant, faute d'une voie d'accès à la citoyenneté pour les travailleurs peu qualifiés. Vous en avez peut-être parlé dans votre exposé préliminaire, mais je n'étais pas là, excusez-moi. Est-ce que vous avez une ventilation du nombre d'entreprises qui utilisent le Programme des travailleurs étrangers temporaires pour combler des postes qui ne sont pas temporaires et qui devraient être comblés à titre permanent? Est-ce que vous avez des données à ce sujet?

**Mme Leah Nord:** Selon les données, il y en a beaucoup. Le problème, comme on l'a vu, est le caractère temporaire des postes. Il n'y a pas que les entreprises; il y a aussi la demande, le désir, le caractère plus temporaire, et l'imminence de tout cela. Tout à fait, mais je dirais que c'est le cas de la grande majorité de nos membres.

**M. Rodger Cuzner:** Ils utilisent le...

**Mme Leah Nord:** Oui.

**M. Rodger Cuzner:** D'accord.

Si quelqu'un d'autre veut intervenir à ce sujet, n'hésitez pas.

**Mme Leah Nord:** Concernant le Programme des travailleurs étrangers temporaires ou certains programmes pilotes, je veux simplement dire que, peu importe si vous les modernisez, les changez ou quoi que ce soit d'autre, ce qui compte vraiment, et que je ne voudrais pas perdre dans le Programme des travailleurs étrangers temporaires, c'est l'offre d'emploi; il y a cet aspect. C'est une partie importante de certains projets pilotes. Je sais bien qu'ils ont des points forts et des points faibles. C'est aussi très axé sur les employeurs. Les employeurs interviennent pour amener les syndicats à... Vous savez, le concept selon lequel il ne s'agit pas d'un emploi garanti, mais d'un emploi contractuel à un autre dans le secteur d'activité. Ensuite, on vient ici, on est qualifié et on a un emploi.

La seule autre chose dont je tiens à parler est la question des conjoints. C'est une question de famille. Je sais que nous nous concentrons sur Toronto et sur la région du Grand Toronto, mais, dans certaines autres régions, si on aborde la question des permis de travail ouverts, de la formation et des possibilités, c'est tout aussi important pour la viabilité à long terme.

**M. Rodger Cuzner:** Mark et Mike, l'initiative avec les femmes est une excellente initiative. Quels sont les chiffres à ce sujet? Quel est le taux de rétention? Si vous les inscrivez pour quatre semaines, quels sont les chiffres?

● (1245)

**M. Mike Yorke:** Comme je l'ai dit tout à l'heure, c'est quelque chose qui nous permet de changer la proportion de femmes dans la construction. Comme on l'a dit, elle est très faible, soit 3 ou 4 %. Quand on voit les diplômés qui sortent de ces programmes, le taux de rétention est très bon. Nous suivons la situation, en espérant que, peut-être, après trois ou quatre ans, nous en serons encore à 60 à 70 %, mais, après ces trois ou quatre ans, nous commencerons à voir des gens ayant suivi, disons, un programme CRAFT de 12 semaines, qui obtiennent leur diplôme de compagnon au syndicat des charpentiers. Ils auront fait leurs quatre années et ils seront alors des compagnons. Pour ce qui est de la rétention, ce sont les plus élevés de ce point de vue.

**M. Mark Lewis:** Je précise que les quatre semaines en question, c'est la période qui précède le moment où elles vont sur un chantier et où le syndicat les paie. Ensuite, elles passent à 10 semaines, et l'employeur les paie pour du travail sur place. À la fin des 14 semaines, à l'heure actuelle, un peu moins de 75 % des femmes qui étaient là au début s'inscrivent à un programme d'apprentissage complet en charpenterie, par exemple dans le domaine des cloisons sèches. Cela se passe à la fin de leurs 14 semaines.

Il est trop tôt pour dire quel est le taux de rétention obtenu grâce aux programmes d'apprentissage, mais nous savons très bien que les femmes font face à des défis particuliers. Nous essayons de leur offrir du mentorat. Dans le dépliant que nous vous avons distribué, vous verrez que nous essayons de veiller à ce qu'elles bénéficient du mentorat de gens de métier ou de femmes apprenties plus âgées pour essayer de les garder. Il y a toujours eu un taux de décrochage parmi nos apprentis, mais nous anticipons des problèmes particuliers ou des difficultés plus grandes pour les femmes, et nous nous efforçons donc vraiment de les garder dans les programmes.

**Le président:** Merci beaucoup.

Madame Falk.

**Mme Rosemarie Falk:** Monsieur Martins, j'aimerais continuer avec vous. Est-ce que vous avez quelque chose à ajouter concernant la question que j'ai posée au sujet de l'éducation et de l'université?

**M. Rick Martins:** Je voudrais commencer par vous donner un petit exemple. Mon fils a 14 ans. Je ne peux pas le faire venir à mon lieu de travail avant qu'il ait atteint l'âge de 16 ans en raison des règles du ministère du Travail. Ce sera trop tard. Moi, j'avais neuf ans. Je ne dis pas que c'était bien ou mal, mais j'ai encore toutes les parties de mon corps. À 14 ans, il peut travailler chez McDonald's et subir des brûlures au troisième degré à cause des friteuses. Mon chantier de construction n'est pas plus dangereux.

Nous perdons les jeunes à ce jeune âge. Ils ne sont pas exposés assez tôt. Une fois qu'ils sont habitués, qu'on parle du commerce de détail, des services à la clientèle ou d'autres emplois, il est difficile de les ramener vers quelque chose qu'ils ne comprennent pas. C'est le premier point.

Deuxièmement, il n'y a pas les personnes dont on aurait besoin dans le système d'éducation. Nous embauchons d'excellents enseignants — comprenez-moi bien —, mais quelqu'un a parlé ici de conseillers qui viennent de l'université. Il faut faire venir des compagnons. Quand j'étais en 6<sup>e</sup>, 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> année, M. Robertson était mon professeur de technologie. C'était un homme de métier converti en enseignant. Il vivait et respirait son métier. Le sang dans ses veines était de la sève de bois. C'est de cela qu'on a besoin. Il faut revenir à la base.

J'espère que cela répond à votre question.

**Mme Rosemarie Falk:** Merci.

Je voudrais aborder un autre sujet, parce que j'en ai beaucoup entendu parler: l'ALS, l'anglais langue seconde, et la possibilité d'abaisser cette exigence ou, en tout cas, de la rendre moins contraignante.

Je me demande ce que fait le secteur d'activité et ce que font les syndicats, les entrepreneurs ou les entreprises pour faciliter l'offre de cours d'ALS, en écriture, en lecture ou même en immersion dans la communauté.

Je connais des enseignants. Dans ma circonscription, il y a une école qui offre beaucoup de cours d'ALS. Ce que les enseignants ont du mal à comprendre, en fait, c'est que les élèves parlent anglais en classe, en se débrouillant comme ils peuvent, mais qu'ils rentrent

chez eux et parlent leur propre langue avec leurs parents ou d'autres personnes de leur propre collectivité parce que c'est plus facile. En fait, cela entrave leur apprentissage de l'anglais.

Je me demande ce que fait le secteur d'activité pour promouvoir les compétences en anglais.

**M. Mark Lewis:** Nous offrons évidemment des cours d'anglais de base à nos membres et nous les encourageons du mieux que nous pouvons à profiter des occasions qui se présentent dans les quartiers de Toronto — et ces occasions sont nombreuses — pour apprendre l'anglais.

Nous avons un problème, et je suis sûr que M. Martins et M. Vaccaro peuvent en parler. Je ne veux pas minimiser le fait que les gens parlent leur propre langue...

• (1250)

**Mme Rosemarie Falk:** C'est certain.

**M. Mark Lewis:** ... parce que c'est plus facile. Pour beaucoup d'emplois et de projets de construction à Toronto, l'anglais n'est pas la langue de travail. Vous aurez des difficultés si vous ne parlez pas le portugais ou l'italien dans certains métiers.

**Mme Rosemarie Falk:** En effet.

**M. Mark Lewis:** C'est vraiment très difficile d'obtenir cela. Je ne veux pas diminuer l'engagement que les gens devraient prendre envers le Canada. Je dis simplement que l'engagement pourrait être démontré différemment, en dehors de la capacité à lire ou à écrire en anglais.

**Mme Rosemarie Falk:** Ce n'est pas l'engagement qui me préoccupe. Je vais vous dire ce qui me préoccupe. Si nous avons des étudiants qui ont de la difficulté à parler l'anglais, quel genre de tension cela va-t-il créer dans notre système d'éducation et parmi nos apprentis reçus, et est-ce que cela va déborder dans un tout autre dossier?

Oui, monsieur Martins.

**Le président:** Soyez très bref, s'il vous plaît.

**M. Rick Martins:** Rapidement, je pense qu'il s'agit de deux domaines différents. Premièrement, il faut considérer les métiers du point de vue de l'évaluation des compétences. C'est vraiment important: quand un couvreur est sur un toit, il sait ce qu'il doit faire pour bien faire son travail en toute sécurité.

La langue est importante, mais les gens apprendront à communiquer entre eux. Comme vous l'avez dit, on peut aller sur un site et y trouver des Ukrainiens, des Croates, des Serbes, des Portugais et des Italiens, et ils travaillent et fonctionnent tous à un niveau de compétence très élevé, c'est incroyable. Ils ne parlent pas la langue de l'autre, mais ils parlent la langue dont ils ont besoin. Qu'il s'agisse de charpente ou de finition du ciment, ils se comprennent. C'est important.

Pour ce qui est de l'apprentissage des langues secondes, je suis un exemple. Je suis allé à l'école à l'âge de cinq ans. Je ne parlais pas un mot d'anglais — et je suis né ici — parce que c'est ma grand-mère qui m'a élevé et que le portugais était notre langue maternelle. Les enfants s'assimileront, et nous apprendrons à parler. Je ne parle peut-être pas aussi bien que les autres personnes ici présentes, mais je peux parler d'expérience. Mon père peut se débrouiller au Canada et il ne peut ni lire ni écrire en anglais, mais il peut communiquer. Je pense qu'il faut y aller avec précaution.

**Le président:** Merci.

Les quatre dernières minutes vont au député Duvall, allez-y.

**M. Scott Duvall:** Merci.

Pour ce qui est de la langue, la plupart des sites de travail ont un langage commun. Vous voyez ce que je veux dire?

Madame Nord, vous avez parlé du programme pilote d'immigration au Canada atlantique. Vous avez dit oui, et puis on vous a coupé la parole. Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet, parce qu'il n'y a pas d'étude d'impact sur le marché du travail à cet égard. Est-ce qu'il serait préjudiciable à la région du Grand Toronto et à celle de Hamilton que nous n'ayons pas d'étude d'impact au cas où nous mettrions en oeuvre ce projet pilote ici? Est-ce que vous savez s'il y a une mise à jour, s'il y a des avantages et des inconvénients au programme pilote?

**Mme Leah Nord:** Non, pas dans le schéma actuel. L'avantage du projet pilote d'immigration au Canada atlantique ou du projet pilote dans les régions rurales et du Nord — la période de présentation des demandes vient de se terminer —, c'est qu'il y a un emploi pour chaque travailleur. On ne fait pas venir des gens pour les laisser ensuite se débattre. À mon avis, c'est cela, l'avantage. Et il est double. Il y a d'abord du travail à l'échelle locale. C'est Toronto qui décide pour Toronto ou Hamilton qui décide pour Hamilton en fonction de leurs besoins. C'est le besoin de main-d'oeuvre à l'échelle plus locale, avec une superposition sectorielle, également, dans le secteur d'activité.

**M. Scott Duvall:** Mais on parle ici de travailleurs qualifiés...

**Mme Leah Nord:** Oui.

**M. Scott Duvall:** ... ou de gens de métier. Il s'agit de faire venir ceux-là et non pas qu'une entreprise se dise: « J'ai besoin de quelqu'un, alors je vais utiliser le système de l'Atlantique » ou même: « Venez. Vous n'avez pas besoin de compétences. J'ai simplement besoin d'un moyen de faire baisser les salaires. »

**Mme Leah Nord:** Non. Vous devrez être qualifié pour faire le travail, vous voyez?

L'avantage, c'est qu'on peut être qualifié et arriver au pays, mais on peut aussi être qualifié et avoir un emploi prêt-à-porter dans le cadre de n'importe quel type de projet.

**M. Scott Duvall:** Vous ne voyez donc pas de mal à cela?

**Mme Leah Nord:** C'est presque comme un parrainage... On peut évaluer la réussite des réfugiés parrainés comparativement aux réfugiés non parrainés dans notre pays. Dans ce cas, on a un engagement non seulement de la part de l'employeur, mais de l'ensemble de la collectivité. Il y a aussi des services d'intégration pour la famille, qui aident à intégrer tous les membres dans la collectivité pour assurer sa viabilité à long terme.

**M. Scott Duvall:** Est-ce que vous êtes d'accord avec cette évaluation, monsieur Lewis?

**M. Mark Lewis:** Oui, et c'est l'une des choses que j'essayais de souligner au sujet de ce que nous et nos partenaires des associations d'employeurs ferions si nous le pouvions. Cela ne passerait pas par les universités ou quoi que ce soit d'autre, mais nous établirions des installations temporaires dans des pays clés — le Portugal, l'Irlande, l'Italie, peu importe — pour y faire des évaluations afin de nous assurer que les gens que nous ajoutons à la réserve de travailleurs dont nous avons besoin sont les travailleurs qualifiés dont nous avons besoin, et non pas seulement des travailleurs sans compétences particulières. Nous sommes un syndicat. Nous ne souhaitons pas faire baisser les taux de salaire globaux. Nous voulons des gens qui peuvent vraiment faire notre travail, qui peuvent travailler au plein taux syndical, ce qui représente, à mon avis, 50 \$ l'heure ou plus pour l'employeur.

• (1255)

**Mme Leah Nord:** J'ai deux choses à dire à ce sujet. Si ce n'était pas seulement temporaire, mais une voie d'accès et un investissement à long terme, je pense qu'il y aurait un plus grand désir de s'investir des deux côtés... et en tout cas du côté de l'employeur. Ce n'est pas simplement un investissement de deux ans sans potentiel ni garanties.

Il y a aussi ce dont on a beaucoup parlé ici: les évaluations fondées sur les compétences. Il s'agit de compétences, il s'agit d'immigration. Si on adoptait vraiment un modèle comme celui-là, qui permettrait de procéder à une évaluation préalable, de déterminer ici s'il y a effectivement une main-d'oeuvre, on favoriserait une plus grande mobilité de la main-d'oeuvre et on faciliterait également la permutation des compétences et la mobilité.

Ce n'est pas noir ou blanc, mais, quand on passe d'une profession à une autre, ces évaluations fondées sur les compétences sont tout aussi essentielles.

**Le président:** Merci beaucoup à tous.

Merci à tous nos témoins de nous aider dans cette étude.

Il s'agit de la dernière réunion consacrée à cette étude, et nous avons hâte d'y mettre la dernière main à notre retour de la semaine de relâche.

Nous allons suspendre brièvement la séance pendant que les témoins suivants s'installent.

• (1255)

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

• (1305)

**Le président:** Bonjour à tous. Conformément au paragraphe 108 (2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le jeudi 31 janvier 2019, nous reprenons notre étude de l'objet du Budget supplémentaire des dépenses (B) de 2018-2019, à savoir les crédits 1b, 5b et 10b visant le ministère de l'Emploi et du Développement social.

Nous accueillons aujourd'hui l'honorable Patty Hajdu, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et du Travail.

Elle est accompagnée de Graham Flack, sous-ministre de l'Emploi et du Développement social Canada au ministère de l'Emploi et du Développement social; de Chantal Maheu, sous-ministre du Travail; de Leslie MacLean, sous-ministre déléguée principale d'Emploi et Développement social Canada et chef de l'exploitation pour Service Canada; et de Jason Won, adjoint au dirigeant principal des finances à la Direction générale du dirigeant principal des finances.

Bienvenue à tous. Nous allons tout de suite donner la parole à la ministre Hajdu.

Je crois savoir que vous avez une très brève déclaration préliminaire à faire.

**L'hon. Patty Hajdu (ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et du Travail):** Merci beaucoup, monsieur le président et mesdames et messieurs les députés. C'est un plaisir de vous revoir tous si vite. Je tiens à vous remercier de m'avoir invitée de nouveau à comparaître devant le Comité pour parler un peu plus de ce que nous faisons pour nous assurer que tout le monde a une chance équitable de réussir, en favorisant le développement des compétences et en aidant les jeunes.

Je tiens à remercier mes deux sous-ministres qui sont ici aujourd'hui. EDSC est évidemment un vaste ministère au sein du gouvernement du Canada et il fait de l'excellent travail, mais eux sont ici pour m'appuyer dans mes fonctions de ministre de l'Emploi aujourd'hui. Le soutien des sous-ministres et de leurs équipes est indispensable à la réalisation de nos objectifs.

Plus précisément, mon mandat de ministre de l'Emploi est d'aider les jeunes, les étudiants et les travailleurs canadiens à acquérir les compétences, à avoir la possibilité d'acquérir ces compétences et à obtenir l'expérience de travail dont ils ont besoin pour réussir sur le marché du travail moderne. Cela devient d'autant plus crucial que le taux de chômage ne cesse de baisser grâce aux investissements que nous avons faits au cours des trois dernières années. Quand je voyage à travers le pays, je constate que la situation a changé. Les employeurs avaient jusqu'ici beaucoup de choix sur le marché du travail, mais ils disent aujourd'hui: « Nous avons besoin de travailleurs et nous avons besoin de travailleurs qualifiés ». C'est devenu un dossier très important pour notre croissance.

À mon avis, certaines de nos réalisations facilitent l'accès à l'éducation et à la formation et aident les intéressés à décrocher ces bons emplois une fois qu'ils ont terminé leur formation professionnelle. Par exemple, la modification de notre programme d'aide financière aux étudiants pour qu'un plus grand nombre de Canadiens puissent en bénéficier traduit le fait que, quand tout le monde a une chance équitable de réussir, chacun se saisit de l'occasion. Ils peuvent attendre leur plein potentiel et devenir de précieux employés ou, dans certains cas, des propriétaires d'entreprise. Ils sont en mesure de contribuer pleinement à l'économie.

L'aide apportée aux Canadiens pour qu'ils se forment ou se recyclent afin de rester concurrentiels sur notre marché du travail comporte quelques aspects. Il y a d'une part les gens qui veulent retourner à l'école pour améliorer leur revenu potentiel. Et il y a les gens qui sont aux prises avec le chômage et qui veulent améliorer leurs compétences pour pouvoir faire la transition vers d'autres secteurs ou possibilités.

Du côté des investissements destinés à aider les jeunes Canadiens à entrer sur le marché du travail, nous avons beaucoup parlé du fait que les étudiants sont souvent très qualifiés. Mais, s'ils n'ont pas d'expérience de travail, il leur est difficile d'obtenir ce premier emploi. Beaucoup d'employeurs hésiteront à embaucher quelqu'un qui n'a pas d'emploi qualifié dans ce secteur. Nos programmes d'apprentissage intégré au travail aident les gens à trouver un emploi pendant qu'ils sont encore aux études, afin qu'ils puissent être accueillis par un excellent employeur une fois leur diplôme obtenu.

Ensuite, bien sûr, il y a la mise à jour du Code canadien du travail. C'est quelque chose que je suis particulièrement heureuse de faire. Il s'agit de protéger les personnes les plus vulnérables sur notre marché du travail. Il s'agit de veiller à ce que les gens qui ne sont pas protégés — les secteurs sous réglementation fédérale sont souvent plus syndiqués — bénéficient, par exemple, de quelques jours de congé payé pour qu'ils puissent s'occuper des détails de leur vie, s'ils sont malades ou doivent prendre soin d'autres membres de leur famille. Il s'agit d'assouplir et de rendre plus prévisibles la planification des activités et les avis de programmation. Il s'agit de veiller à ce que les gens bénéficient de ces protections et de cette sécurité dans leur milieu de travail.

Toutes ces choses se conjuguent pour offrir de meilleures possibilités aux Canadiens, où qu'ils se situent sur le plan socioéconomique. C'est le véritable objectif. Que les gens viennent ou non d'une famille apte à aider leur jeune à acquérir des

compétences, l'accès aux études ne devrait pas être entravé par les pressions financières subies par la famille.

Nous avons fait de réels progrès. Je pense que vous pouvez le constater dans le budget des dépenses. Le taux de chômage chez les jeunes est à la baisse. Ce taux était jusqu'ici incompressible. Le taux de chômage de la population générale a diminué, mais le taux de chômage chez les jeunes restait un problème très persistant. Mais on commence à distinguer une tendance à la baisse du taux de chômage chez les jeunes. Le nombre de gens qui vont à l'école est plus élevé que jamais. Nous avons créé ensemble, comme Canadiens, plus de 900 000 emplois dans l'économie canadienne grâce à tous ces investissements et à beaucoup d'autres dans le cadre des portefeuilles de mes collègues.

L'avenir des Canadiens est prometteur. C'est un bonheur pour moi de continuer dans cette voie. Je suis très heureuse du budget de 2019. Je pense qu'il comportera encore plus de mesures permettant à chacun d'avoir vraiment une chance équitable et que nous continuerons d'être un pays qui valorise l'éducation et les possibilités, et nous savons que, quand les gens ont les outils pour réussir, ils s'en servent. Ils redonnent énormément à leurs collectivités et leur pays.

Merci beaucoup.

• (1310)

**Le président:** Merci, madame la ministre.

Monsieur Barlow, veuillez débiter la ronde de questions.

**M. John Barlow:** Merci beaucoup, monsieur le président.

Madame la ministre, je vous remercie d'être de retour ici à notre demande. Nous vous sommes très reconnaissants de prendre le risque de répondre à quelques questions relatives au Budget principal et au Budget supplémentaire des dépenses.

J'aimerais vous poser une question au sujet du problème des travailleurs étrangers temporaires que nous abordons dans le cadre de notre étude. Je sais que la question ne relève pas entièrement de votre portefeuille, mais je suis certain que vous êtes au courant du problème, ne serait-ce que pour la place importante qu'il a prise dans l'étude en question. Le Budget supplémentaire des dépenses prévoyait une somme supplémentaire de 35 millions de dollars pour la protection des travailleurs.

Ces derniers mois, au cours de mes discussions avec des gens du secteur agricole, j'ai appris que les inspections les rendaient très nerveux. Certaines d'entre elles s'étirent sur deux ans. Ces 35 millions de dollars servent-ils seulement à embaucher de nouveaux inspecteurs ou une partie de cette somme sera-t-elle mise de côté pour fournir aux producteurs agricoles de l'information plus pertinente? Comment cela va-t-il fonctionner? La biosécurité pose problème lorsque des inspecteurs se présentent à la ferme sans préavis. J'aimerais savoir quel pourcentage de ces 35 millions de dollars sera mis de côté.

**L'hon. Patty Hajdu:** Merci beaucoup, monsieur Barlow.

Quand j'ai été nommée ministre de l'Emploi et du Travail, j'ai été informée que le programme des travailleurs étrangers temporaires avait été incroyablement mal géré par le gouvernement conservateur précédent. En fait, il a été si mal géré qu'il avait perdu toute sa crédibilité au sein de la population. Les Canadiens étaient outrés de voir que nous offrions si peu de protection aux travailleurs étrangers temporaires que nous faisons venir pour travailler dans les secteurs de l'agriculture, de la transformation alimentaire ou du tourisme. De plus, ce programme ne répondait pas aux besoins des employeurs.

En fait, le vérificateur général a sévèrement critiqué ce programme. Je pense que votre comité a étudié ce programme et formulé d'excellentes recommandations quant à la voie à suivre et aux mesures à prendre pour rétablir l'intégrité du programme et nous encourager à y investir afin que nous puissions faire venir plus rapidement des travailleurs ici, tout en protégeant leurs droits fondamentaux. En fait, je ne cesse de répéter aux employeurs que, « pour assurer le succès du programme, ils doivent le respecter et s'acquitter de leurs obligations... »

• (1315)

**M. John Barlow:** Madame la ministre, pouvez-vous répondre à la question, s'il vous plaît? Notre temps est compté et je n'ai pas besoin d'une leçon sur l'histoire du programme des travailleurs étrangers temporaires. Je la connais très bien.

**L'hon. Patty Hajdu:** Cette histoire est pourtant importante, monsieur Barlow.

**M. John Barlow:** Je vous demande seulement comment seront affectés les fonds.

J'ai abordé la question avec des employeurs de partout au pays. Il est vrai qu'il s'agit d'un programme difficile à gérer, mais aucun des employeurs que j'ai rencontrés ne s'est plaint de ce que vous venez de dire. Nous avons réglé un gros problème en apportant ces changements. J'admets que nous sommes probablement allés trop loin.

Nous voulions proposer une solution qui fonctionnerait pour tout le monde, y compris pour les employeurs. Je ne vous demande pas de m'expliquer l'histoire du programme des travailleurs étrangers temporaires. Je vous pose une question concernant le Budget supplémentaire des dépenses, étant donné que nous avons eu des ennuis la dernière fois parce que nous avons omis de vous poser des questions sur le budget supplémentaire. De ces 35 millions de dollars, une somme spéciale est-elle prévue pour aider les producteurs agricoles à mieux comprendre le système d'inspection? Oui ou non? J'aimerais vous entendre là-dessus.

**L'hon. Patty Hajdu:** Avec tout le respect que je vous dois, monsieur Barlow, je vous signale d'emblée que je ne suis pas d'accord avec vous. Nous devons absolument nous assurer que les travailleurs étrangers temporaires sont bien traités ici et que leurs droits sont respectés afin de maintenir l'intégrité de ce programme et de regagner la confiance des Canadiens. Même si vous ne voulez pas l'entendre, je le répète parce que c'est vraiment important. C'est ce que je dis aux employeurs du secteur agricole et à l'ensemble des employeurs. La majorité des employeurs qui...

**M. John Barlow:** Allez-vous répondre à ma question, oui ou non? Si vous ne le savez pas, dites-le donc tout simplement.

**L'hon. Patty Hajdu:** La majorité des employeurs sont de bons employeurs et respectent leurs obligations à l'endroit des travailleurs étrangers temporaires; ce sont les rares exceptions à cette règle qui mettent le programme en péril.

L'argent servira à de multiples fins, notamment à soutenir les inspections et le travail des personnes qui aident les employeurs à comprendre leurs droits et leurs obligations à l'égard des travailleurs étrangers temporaires.

Nous avons également amorcé un examen du secteur agricole. Notre rapport intitulé *Ce que nous avons entendu* a été publié et nous nous en servons pour apporter certains changements afin que les employeurs puissent faire venir la main-d'oeuvre dont ils ont besoin et qu'ils comprennent également leurs obligations en tant qu'employeurs. L'intégrité du programme sera ainsi préservée pour tous les

employeurs qui comptent sur des travailleurs étrangers pour la cueillette de nos aliments.

**M. John Barlow:** Merci beaucoup, madame la ministre, d'avoir enfin répondu à ma question.

Pour revenir à ce que vous venez de dire, toutes les personnes à qui j'ai parlé au cours des deux dernières années m'ont dit qu'il leur était devenu pratiquement impossible de se prévaloir du programme des travailleurs étrangers temporaires, surtout depuis qu'il est sous votre gouverne. Vous prétendez avoir accéléré le processus d'embauche de travailleurs étrangers temporaires, mais c'est complètement faux. Il est devenu tellement difficile de s'y retrouver dans ce programme que de nombreux employeurs ont tout simplement cessé d'y recourir.

Je vous comprends d'essayer de protéger les travailleurs qui viennent ici. Nous sommes tous d'accord là-dessus. Nous souhaitons tous que les travailleurs qui viennent ici aient la meilleure expérience possible. C'est ce que souhaitent nos employeurs. C'est ce que souhaitent ces nouveaux Canadiens. Nous voulons leur offrir une voie vers la résidence permanente. Nous ne voulons pas qu'ils retournent chez eux au bout de deux ans.

Quant au changement miracle que vous dites avoir apporté au programme des travailleurs étrangers temporaires, je pense que vous faites preuve d'une grande naïveté qui frôle l'exagération. Je pense que tout le monde s'entend pour dire que ce programme doit être revu en profondeur.

**Le président :** Votre commentaire est déplacé.

**M. John Barlow :** Quoi? Pardon?

**Le président:** [*Inaudible*] pas d'insultes.

**M. John Barlow:** Je n'ai insulté personne.

**Le président:** Vous avez dit que c'était de l'exagération.

**M. John Barlow:** Me chronométrez-vous, monsieur le président.

**Le président:** Oui. Il vous reste 30 secondes, monsieur.

**M. John Barlow:** Madame la ministre, pouvez-vous me dire comment seront répartis ces 35 millions de dollars? Combien d'argent sera consacré aux inspections et quelle somme sera affectée à d'autres mesures de soutien des employeurs?

**Le président:** Répondez très brièvement, je vous prie.

**Mme Leslie MacLean (sous-ministre déléguée principale de l'Emploi et du Développement social et chef de l'exploitation pour Service Canada, ministre de l'Emploi et du Développement social):** Monsieur le président, je suis heureuse de répondre à cette question.

Dans le budget de 2018, une somme de 15 millions de dollars a été mise de côté. Ce montant ne fait pas partie du Budget supplémentaire des dépenses. Je demanderai à notre dirigeant principal des finances de vous le confirmer.

Comme l'a dit la ministre, notre but est d'augmenter le nombre d'inspections sur place et d'inspections non annoncées que nous effectuons. Sur les quelque 22 000 approbations accordées chaque année pour les études d'impact sur le marché du travail, notre programme d'examen et d'inspections sur place compte pour environ 2 800; c'est donc un peu plus et l'accent est bien sûr placé sur les risques. Comme l'a souligné la ministre, nous allons travailler de concert avec le secteur agricole et tous les autres secteurs pour faire en sorte que nous respectons tous les protocoles en place dans le milieu du travail, notamment les protocoles en matière de biosécurité.

**Le président:** Merci beaucoup.

Monsieur Long, je vous en prie.

**M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.):** Je vous remercie, monsieur le président.

Madame la ministre Hajdu, merci d'être revenue nous voir. Nous vous sommes très reconnaissants de prendre le temps de revenir répondre à nos questions.

L'une des grandes nouvelles à avoir été annoncées dans ma circonscription de Saint John—Rothesay a été le projet UYES! mis en place par le conseil de développement des ressources humaines de la région dans le cadre du programme Connexion compétences. Il était très important pour moi de venir à Ottawa, en tant que député, pour défendre les intérêts de ma circonscription et promouvoir certains programmes comme l'Allocation canadienne pour enfants, les stratégies en matière de logement et la stratégie de réduction de la pauvreté; j'étais toutefois déterminé à promouvoir des programmes qui permettraient à ma circonscription de briser le cycle de la pauvreté générationnelle dans lequel elle est malheureusement enlisée. Le programme UYES!, mis sur pied dans le cadre du programme Connexion compétences, viendra en aide à 200 jeunes à risque de ma circonscription. Je constate son efficacité au refuge pour hommes Outflow. Des jeunes se retrouvent au sous-sol pour acquérir des compétences et une formation, ou à l'étage où ils suivent un programme enrichi pour passer au niveau postsecondaire et se trouver enfin un emploi dans la circonscription. Cet investissement a des retombées durables sur des dizaines de jeunes.

Pouvez-vous nous décrire l'impact que ces investissements dans la formation professionnelle, par le biais de Connexion compétences et d'Action compétences, ont dans la vie des jeunes Canadiens, en particulier des jeunes à risque, tant dans ma circonscription qu'ailleurs au pays?

• (1320)

**L'hon. Patty Hajdu:** Je vous remercie, monsieur Long.

Vous avez mentionné un programme qui me tient beaucoup à coeur. Je n'ai pas besoin de vous rappeler quel travail que je faisais auparavant. Je crois fermement — et c'est d'ailleurs ce qui m'a attirée en politique — que lorsque nous investissons dans des personnes qui ont un long chemin à parcourir pour parvenir au marché du travail, ce qui est un euphémisme à EDSC, c'est-à-dire celles qui ont le plus de difficulté à se trouver un emploi, à décrocher leur premier emploi ou à prendre un répit, lorsque nous investissons dans ces gens par le biais de Connexion compétences et de la Stratégie emploi jeunesse, c'est dans le potentiel de notre pays que nous investissons. Si nous n'investissons pas dans les personnes vulnérables, celles que les gouvernements précédents ont laissées pour compte, non seulement nous laissons échapper une belle occasion, mais nous en payons aussi le prix.

Monsieur Long, vous savez probablement que plus nous tardons à investir dans les jeunes, plus ceux-ci sont privés de possibilités. Le résultat de ce désespoir et du manque de débouchés, sans parler de la pauvreté prolongée, c'est que ces personnes passent de la colonne des recettes, pour utiliser des termes financiers, à la colonne des dépenses. C'est justement ce que nous voulons éviter. C'est un principe de justice sociale, mais aussi un principe économique.

L'investissement de 339 millions de dollars sur trois ans dans le programme Emplois d'été Canada, en plus des 395 millions de dollars investis dans la Stratégie emplois jeunesse, permettront à plus de 33 000 jeunes vulnérables d'acquérir les compétences dont ils ont besoin. Depuis notre arrivée au pouvoir, nous avons pratiquement

doublé le budget du programme Connexion compétences afin de donner à tous une chance équitable de réussir.

Je suis vraiment contente que vous ayez mentionné ce programme. Je crois que cet investissement à long terme sera profitable non seulement au Canada, mais aussi, tant que nous formerons le gouvernement, aux générations futures.

**M. Wayne Long:** Il y a deux semaines, j'ai eu l'occasion de rendre visite à des jeunes inscrits au programme. Certains suivaient une formation en menuiserie. Dès qu'ils auront acquis leurs compétences, ces jeunes seront embauchés par une entreprise sociale, Carapult Construction. Cette entreprise rénovera de vieilles maisons de ma circonscription où les jeunes et leurs familles pourront éventuellement s'installer. C'est donc un programme idéal pour mettre fin au cycle générationnel de la pauvreté.

Je vous remercie pour cela, madame la ministre.

J'aimerais maintenant passer à l'excellent programme Emplois d'été Canada qui a favorisé l'embauche de plus de 350 jeunes et investi près de 1 million de dollars dans ma circonscription de Saint John—Koothesay.

L'an dernier, notre comité a entrepris une étude sur la manière dont l'apprentissage par l'expérience peut guider le parcours de jeunes Canadiens vers le marché du travail. Dans le cadre de cette étude, de nombreux témoins nous ont dit que le programme Emplois d'été Canada pouvait et devait être élargi afin d'offrir aux jeunes Canadiens des possibilités d'apprentissage dans le cadre d'un emploi.

J'ai été ravi d'apprendre que votre ministère envisage d'élargir ce programme en 2019 afin de permettre à tous les jeunes de 15 à 30 ans de se qualifier pour des emplois financés dans le cadre du programme.

Pouvez-vous nous dire quel sera l'impact de l'élargissement des critères d'admissibilité sur les jeunes Canadiens, surtout sur les titulaires de diplômes d'études postsecondaires qui veulent faire carrière dans des domaines où l'expérience de travail est souvent une condition préalable?

• (1325)

**L'hon. Patty Hajdu:** Je vous remercie, monsieur Long.

Vous parlez de deux volets distincts sur lesquels nous travaillons. Le premier est le programme Emplois d'été Canada, qui donnera aux étudiants — en fait, à tous les jeunes puisque nous avons modifié les critères cette année, comme vous l'aviez recommandé — la possibilité d'acquérir une première expérience de travail. Le deuxième volet est l'élargissement du programme de stages pratiques pour étudiants prévu au budget de 2018 afin de permettre à ces jeunes d'acquérir une expérience professionnelle dans un secteur particulier.

Je vous signale que notre gouvernement a doublé le nombre d'emplois pour les jeunes. Sous les conservateurs de Harper, le taux de chômage chez les jeunes a atteint son pire niveau depuis les années 1990. Par contraste, nous permettons chaque été à plus de 70 000 jeunes d'acquérir cette précieuse expérience dont vous parlez.

Dans ma circonscription, j'ai aussi rencontré de jeunes participants au programme Emplois d'été Canada. C'est une très grande circonscription, à la fois rurale et urbaine. Pour bon nombre de ces jeunes — ma circonscription compte également 12 Premières Nations —, il s'agit de leur premier emploi d'été. C'est la première fois de leur vie qu'ils ont un emploi rémunéré. Ils gagnent ainsi un peu d'argent qu'ils dépensent pour leurs études ou pour se procurer des choses dont ils ont besoin, mais cet emploi leur procure également leur première référence professionnelle. Nous savons tous que la première expérience et la première référence sont essentielles pour l'obtention d'un autre emploi.

Ils acquièrent également de la confiance, et je suis certain que vous l'avez vous-mêmes constaté lors de vos rencontres avec des jeunes de votre région. Souvent, les jeunes qui n'ont jamais eu un emploi rémunéré manquent de confiance dans leurs aptitudes et leur capacité à décrocher un emploi et ils ont peur de ne pas être à la hauteur une fois qu'ils auront un emploi.

Le programme Emplois d'été Canada offre aux jeunes un contexte vraiment sécuritaire pour leur première expérience dans un emploi rémunéré. Des employeurs utilisent ce programme depuis des années. Ils savent comment travailler avec des jeunes et comment les soutenir dans leur lieu de travail. Cette année, nous renforçons évidemment les obligations des employeurs pour nous assurer qu'ils offriront ce mentorat et cet accompagnement en milieu de travail.

Je tiens à vous remercier pour votre travail et je vous encourage à continuer à rencontrer des jeunes, parce qu'ils ne cesseront jamais de vous inspirer.

**M. Wayne Long:** Je vous remercie, madame la ministre.

**Le président:** Madame la ministre, merci.

C'est maintenant à votre tour, madame Sansoucy, vous avez six minutes.

[Français]

**Mme Brigitte Sansoucy (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD):** Merci, monsieur le président.

Bonjour, madame la ministre.

J'aimerais parler avec vous d'une préoccupation que nous partageons, c'est-à-dire l'intégration des jeunes en emploi. J'ai moi-même travaillé pendant près de 20 ans auprès de jeunes en difficulté.

En janvier dernier, j'ai tenu une table économique où étaient réunies les quatre organisations de développement économique de ma circonscription: Développement économique de la MRC des Maskoutains, Développement économique et local de la MRC d'Acton, Saint-Hyacinthe Technopole et la SADC de la région d'Acton.

Des organismes d'intégration en emploi y ont aussi participé, comme le Carrefour jeunesse-emploi du comté de Johnson, mais il y en a bien d'autres dans ma circonscription, par exemple Parcours Formation et Espace carrière.

Bien sûr, nous avons parlé de pénurie de main-d'œuvre, un problème qui touche l'ensemble des entreprises. Des entreprises de ma circonscription doivent acheter des autobus scolaires pour aller chercher des employés dans la région métropolitaine de Montréal ou ont leurs propres autobus pour se déplacer de la ville centre vers les villages où se trouvent leurs usines. On m'a posé des questions sur un projet ou un programme dont je parle depuis que nous avons fait un voyage ensemble. Lors d'un voyage à Turin où je vous avais accompagnée, nous avons visité un organisme dont l'expérience m'avait beaucoup interpellée. Cet organisme faisait de l'intégration

en emploi et avait des intervenants qui pouvaient se déplacer. Je suis sûre que vous vous en souvenez très bien.

Les employeurs m'ont fait part de cette difficulté. Quand ils intègrent un jeune en emploi, ils ont les outils nécessaires pour lui donner du soutien pour tout ce qui touche au travail, mais, pour ce qui concerne les problèmes plus personnels de ces jeunes, les employeurs se sentent souvent démunis.

Cet organisme que nous avons rencontré envoyait, au besoin, un intervenant chez l'employeur. Si un jeune vivait des difficultés au travail, que ce soit parce que, la veille, un de ses amis était mort d'une surdose, parce que sa mère avait subi de la violence conjugale, parce qu'il était arrivé en retard le matin après avoir été chercher de la nourriture pour sa famille à la banque alimentaire, cet organisme soutenait les employeurs, au-delà de l'intégration du jeune en emploi.

Je trouve qu'il manque d'organismes communautaires pour s'occuper de ces problèmes. Il serait intéressant que le gouvernement soutienne les employeurs pour les aspects de l'intégration en emploi pour lesquels ils sont démunis. Ce sont souvent des petites PME. Notre économie est composée à 85 % de petites entreprises qui n'ont pas les ressources pour soutenir ces jeunes.

Ces employeurs voient partir à la retraite des employés ayant beaucoup de savoir et, surtout, l'amour du métier. Je fais beaucoup de visites en entreprise et il est toujours intéressant de voir les étoiles dans les yeux de quelqu'un qui occupe le même poste depuis 30 ans et qui en parle encore avec passion. Or, souvent, cet employé partira avant que le jeune ne soit intégré en emploi.

Quand nous avons fait une étude sur l'apprentissage, il avait été question de programmes de compagnonnage. Ces programmes devraient s'étendre à plus d'entreprises, afin qu'elles puissent garder leurs employés qui envisagent de prendre leur retraite le temps que les jeunes employés soient intégrés.

On parle des dépenses qui ont été faites, mais j'aimerais vous entendre parler de nouveaux programmes et de nouvelles mesures de soutien qu'on pourrait mettre en place pour intégrer les jeunes en emploi.

• (1330)

[Traduction]

**L'hon. Patty Hajdu:** Je vous remercie pour cette question.

Je partage votre passion et je crois, comme vous, que nous devons offrir des mesures de soutien aux jeunes, non seulement pour les aider à acquérir les compétences dont ils ont besoin, mais aussi pour les aider à surmonter tous les autres problèmes qu'ils vivent. M. Long a donné l'exemple d'une entreprise qui fait justement cela.

Nos partenaires communautaires peuvent bonifier le financement que nous offrons pour la formation dans le cadre de Connexion compétences. Bon nombre des entreprises qui participent à ce programme partout au pays — c'est d'ailleurs pour cette raison que nous créons des partenariats avec des organismes à but non lucratif — travaillent en partenariat avec d'autres organismes qui offrent aux jeunes un soutien complémentaire et intégré pour favoriser leur réussite.

Je tiens également à vous féliciter pour l'arrivée de votre nouveau chef à la Chambre. C'est une excellente nouvelle. J'ai hâte de savoir ce que le plan d'action du NPD dira au sujet de l'investissement dans l'emploi pour les jeunes. Le dernier plan prévoyait un budget de 25 millions de dollars pour la création d'emplois et le même nombre arbitraire de logements. Il faut investir beaucoup plus d'argent que ça et je peux vous dire que chaque dollar investi vaut son pesant d'or.

Dans le cadre de la restructuration de notre Stratégie d'emploi pour les jeunes, nous tiendrons compte des observations que nous avons entendues tout au long des consultations qui ont eu lieu à la grandeur du Canada. Elles sont assez similaires à ce que vous venez de dire, soit que les jeunes ont besoin de mesures de soutien supplémentaires pour réussir. Nous allons donc poursuivre notre travail dans cette direction.

Merci.

[Français]

**Mme Brigitte Sansoucy:** Le compagnonnage est le deuxième aspect de ma question. Il faudrait donner aux PME un soutien financier pour qu'elles puissent garder plus longtemps un employé qui envisage de prendre sa retraite, le temps qu'il puisse transférer ses connaissances à un jeune employé. Les PME me disent qu'elles n'ont pas les moyens d'assumer ces deux salaires.

[Traduction]

**L'hon. Patty Hajdu:** Merci beaucoup, madame Sansoucy.

Je vous fais remarquer que nous avons fait énormément d'efforts pour investir dans de petites entreprises, pour répondre à leurs besoins et pour favoriser le développement économique. Je vous signale également que les entreprises ont toujours la possibilité d'être créatives et innovantes dans leur façon de pallier la pénurie de main-d'oeuvre. Donner aux jeunes l'occasion de participer pleinement au marché du travail est un moyen extraordinaire à la portée des petites et moyennes entreprises qui cherchent de nouvelles solutions à leurs problèmes.

J'ai visité de nombreuses entreprises à la grandeur du pays qui reçoivent des subventions du programme de stages pratiques pour étudiants; ce programme finance 50 % des salaires étudiants, voire jusqu'à 60 %, s'il s'agit d'une femme ou d'un ou d'une Autochtone, ou si la personne éprouve de la difficulté à entrer sur le marché du travail à cause d'un autre désavantage. Il s'agit là d'une aide directe offerte aux petites et moyennes entreprises, en ce sens qu'elle couvre et rembourse les coûts liés à l'embauche de nouveaux talents. Ce programme permet également aux petites entreprises de profiter d'une main-d'oeuvre enthousiaste et passionnée et d'offrir aux jeunes une formation ponctuelle et à jour en harmonie avec leur programme d'études.

Nous continuerons à investir dans les stages pratiques pour étudiants. C'est une façon de soutenir les petites et moyennes entreprises, mais aussi de nous assurer que les jeunes acquièrent cette expérience sectorielle qui leur est indispensable.

**Le président:** Merci beaucoup, madame la ministre.

Nous passons maintenant au député Hogg.

**M. Gordie Hogg:** Merci.

J'ai été élu il y a environ 14 mois et à ce moment-là, le programme Emplois d'été Canada et la question de l'attestation faisaient partie des éléments importants de la campagne à laquelle j'ai participé. Je me demande si cette question d'attestation a eu une incidence sur le nombre d'emplois que nous avons pu offrir ou sur le nombre de postulants. Je sais que vous avez apporté un certain nombre de changements importants depuis. Je me demande de quelle façon l'expérience que j'ai vécue a permis d'éclairer les types d'initiatives qui sont lancées en ce moment, et si nous constatons une augmentation, une diminution, si nous mesurons l'impact, en fait, que ce rôle a eu.

• (1335)

**L'hon. Patty Hajdu:** Merci beaucoup, monsieur Hogg.

Je dirais que oui, le débat que nous avons eu l'an dernier au sujet d'Emplois d'été Canada a été vigoureux. Si vous m'aviez dit que je parlerais autant d'Emplois d'été Canada lorsque je suis entrée en poste, je ne vous aurais peut-être pas cru. Je suis heureuse que nous ayons pu en parler autant, même si le débat a été aussi souvent houleux.

Cela a eu pour conséquence imprévue que beaucoup de gens qui ne connaissaient même pas l'existence du programme ont appris qu'Emplois d'été Canada leur offrait la possibilité d'embaucher des étudiants. Certains disent qu'il n'y a pas de mauvaise presse. Je dirais qu'en ce qui concerne Emplois d'été Canada, cela nous a aidés à atteindre notre objectif de 70 000 emplois. Il n'y a pas eu de baisse du nombre d'emplois disponibles pour les jeunes partout au pays.

Comme vous le savez, nous avons travaillé en étroite collaboration avec tous les intervenants qui ne se sentaient pas à l'aise avec le processus. Nous voulions faire ressortir très clairement, comme nous l'avons dit dans nos communications de l'an dernier, qu'il était question d'activités et de descriptions de travail et non de croyances et de valeurs. De nombreux groupes avec lesquels nous avons travaillé, y compris des chefs religieux de toutes les confessions, nous ont dit qu'ils étaient beaucoup plus à l'aise avec le processus cette année et qu'ils comprenaient nos objectifs, à savoir de veiller à ce que les étudiants ne soient pas placés dans des situations où on leur aurait demandé de contrevenir aux droits établis d'autres Canadiens. Je pense que nous avons été en mesure de le faire d'une façon qui a permis de rassurer les groupes en leur disant qu'il ne s'agissait pas vraiment d'un jugement concernant leur foi ou leurs croyances, mais plutôt d'une façon de protéger l'intégrité de ces postes pour les jeunes.

**M. Gordie Hogg:** Par suite de ces changements, les demandes ont-elles augmenté ou diminué cette année? Quelle est l'incidence sur les candidatures présentées cette année?

**Mme Leslie MacLean:** Comme la ministre l'a fait remarquer, année après année — et je crois que j'en ai parlé dans mon témoignage à la réunion précédente —, nous avons constaté des augmentations du nombre de demandes reçues et du nombre d'emplois demandés. Nous sommes encore à mettre la dernière main au programme pour l'été 2019, parce que, comme vous le savez, la réception des demandes vient tout juste de prendre fin, au début de février, et nous travaillons d'arrache-pied pour les traiter.

J'aimerais souligner qu'il semble y avoir un peu moins de demandes d'emploi, mais que la valeur des emplois proposés dépasse 125 millions de dollars. Cela montre évidemment que les employeurs respectent les augmentations du salaire minimum, mais cela rend aussi compte, j'imagine, du désir de créer des emplois à plus long terme et, comme la ministre l'a souligné, des emplois de qualité pour les jeunes.

Ce sont des chiffres préliminaires pour l'été 2019 parce que, bien sûr, nous sommes encore en train de finaliser toutes les demandes que nous avons reçues.

**M. Gordie Hogg:** Merci.

Je remarque également que le taux de défaut de remboursement des prêts étudiants a diminué pour passer de 14 à 10 % au cours des sept dernières années. Quelles approches en matière de programmes ont été utilisées pour rendre cette réduction possible, et quelles sont les autres stratégies que vous pourriez mettre en place pour voir si ce pourcentage pourrait baisser encore?

**L'hon. Patty Hajdu:** Merci beaucoup, monsieur Hogg.

Vous avez raison. Le taux de non-remboursement des prêts d'études canadiens diminue constamment, et c'est grâce au soutien que nous offrons aux étudiants en matière d'aide au remboursement. Nous avons augmenté le montant du soutien non remboursable pour les bourses d'études canadiennes, ce qui est également utile. Évidemment, pour les étudiants à faible revenu, le fait d'avoir plus de bourses et moins de prêts est une façon d'éviter le défaut de remboursement des prêts. Nous savons que, pour les étudiants à faible revenu, la perspective même de s'endetter peut souvent avoir un effet dissuasif sur leur désir de poursuivre des études.

Des changements sont apportés au programme d'aide au remboursement, afin qu'aucun diplômé qui présente une demande ne soit obligé de rembourser son prêt d'études canadien avant de gagner au moins 25 000 \$ par année. Cela va profiter à 54 000 étudiants, et la radiation représente moins de 1 % du montant global des prêts d'études canadiens, ce qui est évidemment un pas dans la bonne direction.

Nous voulons nous assurer que tous les jeunes qui veulent suivre une formation postsecondaire ont la possibilité de le faire et peuvent trouver les moyens financiers d'atteindre cet objectif.

Encore une fois, nous savons que lorsque les gens ont la confiance nécessaire pour investir en eux-mêmes, au moyen de l'enseignement supérieur ou de la formation professionnelle, cet investissement est plusieurs fois remboursé grâce à leur contribution à leur collectivité et à notre économie.

• (1340)

**M. Gordie Hogg:** Merci.

C'est bien.

**Le président:** D'accord, nous allons passer à M. Ruimy.

**M. Dan Ruimy:** Je dispose de ses 30 secondes.

Bienvenue, madame la ministre. C'est toujours un plaisir de vous accueillir à notre comité.

Tout d'abord, j'aimerais parler d'Emplois d'été Canada, parce que cela semble être un sujet populaire. J'adore le programme. Depuis que j'ai été élu, nous avons plus que doublé le nombre d'emplois d'été offerts dans la circonscription de Pitt Meadows—Maple Ridge. C'est en partie parce que j'ai rencontré presque tous les étudiants. Nous en faisons la promotion dans les médias sociaux, avec des vidéos et des photos, et nous faisons des entrevues avec eux — non seulement les étudiants, mais aussi les organisations qui les embauchent, afin de savoir les raisons qui les motivent et les critères qu'elles recherchent.

J'ai été très heureux de constater qu'au cours des trois dernières années, nous avons tenté d'inciter les gens à embaucher en fonction de ce que les étudiants apprennent à l'école. Par exemple, nous avons une écloserie qui a embauché des gens de l'université qui étudient les poissons et la biologie. Il s'agit d'une expérience pratique pour eux, ce qui est formidable. Merci donc pour ce programme.

Je vais passer à un autre sujet. Nous étudions actuellement les emplois dans le secteur de la construction et la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée dans la région du Grand Toronto. Je vois que, dans le Budget supplémentaire des dépenses (B), 409 millions de dollars sont prévus pour subventionner le programme Emplois d'été Canada pour les étudiants à temps plein et à temps partiel qui sont admissibles. Je suis conscient que vous n'avez probablement pas suivi notre étude, mais le problème que nous constatons, c'est que les gens délaissent les métiers spécialisés. Cet argent pourrait-il servir à encourager les travailleurs qualifiés à apprendre un métier? Existe-t-il une possibilité d'utiliser ce programme à cette fin?

**L'hon. Patty Hajdu:** Si je comprends bien la question, vous demandez s'il est possible d'utiliser les bourses d'études canadiennes pour la formation professionnelle. Est-ce exact?

**M. Dan Ruimy:** Oui.

**L'hon. Patty Hajdu:** Oui, et je vais laisser ma sous-ministre vous en parler plus en détail.

**Mme Leslie MacLean:** L'une des cinq priorités nationales établies pour Emplois d'été Canada visait les employeurs qui offrent aux jeunes la possibilité de travailler dans des métiers spécialisés. Il s'agit de n'importe quel métier certifié Sceau rouge; chef, menuisier, etc.

Lorsque nous en avons parlé la dernière fois, nous avons reconnu que dans le cadre du processus de demande, il y a quatre objectifs, et la pondération qui est donnée dans l'évaluation d'Emplois d'été Canada est très claire à cet égard. Le premier objectif est simplement d'offrir un emploi de qualité aux jeunes, et comme des députés l'ont déjà souligné, cela s'adresse aux jeunes de 15 à 30 ans. Le deuxième objectif est de donner aux jeunes la possibilité de développer et d'améliorer leurs compétences. Le troisième objectif est celui dont je viens de parler, la ministre ayant établi des priorités nationales qui sont utilisées par le personnel partout au pays. C'est là que se retrouve le programme pour les métiers spécialisés. Enfin, il y a les priorités locales, et comme les membres du Comité le savent, vous, les députés, avez votre mot à dire dans l'établissement de ces priorités.

**M. Dan Ruimy:** Merci beaucoup.

Les normes Sceau rouge sont excellentes, mais je ne pense pas que nous ayons encore personne à ce niveau. C'est l'un des défis dont nous entendons parler au Comité.

Ce que nous essayons de déterminer, c'est comment encourager de nouvelles personnes à s'inscrire au programme des métiers spécialisés — je pense que c'est là que se trouve le défi — et s'il y a une possibilité d'utiliser ce programme pour inciter les gens à exercer un métier.

**L'hon. Patty Hajdu:** Je vais répondre en premier, puis je céderai la parole à ma sous-ministre, qui vous donnera plus de détails.

Oui, vous avez tout à fait raison. Ce que nous voulons, c'est plus de gens dans les métiers. Nous voulons qu'un intérêt à l'égard des métiers se manifeste plus tôt. Nous devons renverser la stigmatisation générationnelle qui entoure la poursuite d'une carrière dans les métiers. Cela me tient évidemment à coeur comme ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et du Travail, mais aussi en tant que mère d'un jeune homme qui travaille dans les métiers. Les métiers comptent parmi les meilleurs emplois de la classe moyenne au pays, et il y a une pénurie de travailleurs qualifiés dans 65 000 métiers à l'heure actuelle.

De toute évidence, le gouvernement précédent n'a pas investi dans les syndicats. En fait, il a présenté toute une série de projets de loi antisyndicaux. Il n'avait pas d'amis dans les syndicats ou les corps de métier, alors pour nous, il s'agit de renverser la vapeur. Nous le faisons en nous assurant d'investir dans le modèle d'apprentissage pour les femmes, afin d'en attirer un plus grand nombre dans les métiers, en investissant dans les stratégies de préparation à la formation d'apprenti, afin d'amener les gens à envisager un métier avant d'entreprendre un stage d'apprentissage, et en investissant dans la formation en milieu syndical. Nous savons que les syndicats font de l'excellent travail en vue de former la prochaine génération de gens de métiers spécialisés, que ce soit au chapitre de l'équipement ou de l'innovation, dans la perspective d'attirer des gens dans les métiers syndiqués.

Nous allons poursuivre ce travail. Nous avons certainement encore beaucoup à faire, mais je pense que nous sommes sur la bonne voie. Nous parlons des métiers de façon plus positive. Nous travaillons avec les syndicats. Les syndicats des métiers spécialisés sont un partenaire important au pays, non seulement pour former la prochaine génération de gens de métiers spécialisés, mais aussi pour protéger des emplois de qualité pour la classe moyenne dont nous parlons tout le temps.

• (1345)

**Le président:** Il vous reste 20 secondes.

**M. Dan Ruimy:** Je vais prendre les 20 secondes.

En fait, dans ma circonscription, Pitt Meadows—Maple Ridge, nous avons l'International Union of Operating Engineers. Un investissement d'un peu plus d'un demi-million de dollars a été fait pour une nouvelle grue, dont le coût total est de plus d'un million de dollars. On a tendance à penser qu'à l'intérieur d'une grue, on retrouve plein de leviers, alors qu'en fait, il est plutôt question de trigonométrie. Il faut des compétences qui ne sont pas nécessairement considérées comme faisant partie des métiers. Nous avons du chemin à faire à cet égard. Compte tenu de l'équipement utilisé actuellement et des progrès que nous devons réaliser, je pense que ce genre de programme serait excellent pour faire avancer notre pays.

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

Monsieur Diotte, vous avez six minutes.

**M. Kerry Diotte:** Merci, monsieur le président.

Madame la ministre, je viens de lire un rapport sur Bloomberg, produit par l'Organisation de coopération et de développement économiques à Paris. Il s'agit de la même organisation qui a exprimé des inquiétudes au sujet de l'affaire SNC-Lavalin, alors je pense que tout le monde sait de quoi je parle. Une mesure très sévère est réclamée... Selon eux, la perspective mondiale... Ils ont encore une fois revu à la baisse leurs prévisions de croissance, celles-ci étant passées de 1,8 à 1 %. Leurs perspectives sont très sombres.

Quel effet cela aura-t-il sur les dépenses qui seront faites ici au Canada?

**L'hon. Patty Hajdu:** Merci, monsieur Diotte. Je dirai que nous ferons exactement le contraire de ce que les conservateurs de Harper ont fait pendant la récession, lorsqu'ils ont eu l'occasion de changer les choses pour les Canadiens. Nous continuerons d'investir dans les Canadiens. Nous continuerons d'investir dans leur capacité d'être résilients, afin que, peu importe ce qui arrivera à notre pays, nous ayons des gens qualifiés qui ont la possibilité de se recycler si leur secteur est touché.

Nous veillerons à ce que tout le monde ait une chance équitable, afin qu'il y ait plus de gens dans notre main-d'œuvre qui produisent

d'excellentes idées et qui agissent comme des chefs de file mondiaux en matière d'innovation. Je suis enthousiaste à l'idée de pouvoir faire en sorte que les gens de ce pays sentent qu'eux et leurs enfants ont des chances égales et que, peu importe les perspectives mondiales, le Canada est fort et prospère et a l'effectif dont nous avons besoin.

Je pense que le sous-ministre a encore quelques mots à dire.

**M. Graham Flack (sous-ministre, Emploi et Développement social, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Les révisions à la baisse de l'OCDE et du FMI reflètent en grande partie les changements qui touchent les marchés émergents, comme la Chine, qui ont eu une incidence importante sur la trajectoire à la baisse des estimations. Cela a entraîné un certain nombre de révisions.

Je dirais que la croissance de l'emploi au Canada contraste avec ces révisions. Les programmes du ministère sont très axés sur la façon de relever l'un de nos plus grands défis, c'est-à-dire l'incapacité de combler les emplois que nous avons. Les efforts, y compris les postes budgétaires que vous voyez dans le Budget supplémentaire des dépenses, visent à nous aider à réduire ce décalage, afin que nous puissions avoir le plus haut pourcentage possible de personnes en emploi. Vous avez raison de dire que les turbulences mondiales en matière de croissance économique se sont intensifiées au cours des derniers mois.

**M. Kerry Diotte:** Il y a un autre rapport Bloomberg qui parle de la valeur des propriétés, qui a chuté au Canada pour la première fois depuis 1990, ce qui est un coup dur. Nous avons entendu certains constructeurs d'habitations plus tôt. Les nouvelles ne sont pas très bonnes de ce côté.

Dans le même rapport, on dit que les investissements des entreprises ont diminué de 5,9 % au cours des trois derniers mois de 2018 au Canada et qu'ils devraient demeurer très faibles, surtout en raison du secteur de l'énergie. Dans ce rapport, on mentionne que des milliards de dollars sont perdus dans le secteur de l'énergie. Cet argent n'est plus disponible, et sans lui...

• (1350)

**M. Wayne Long:** J'invoque le Règlement, monsieur le président.

**Le président:** Excusez-moi. Nous allons vous interrompre un instant, Kerry.

**M. Kerry Diotte:** ... comment ces dépenses pourront-elles être effectuées alors que...

**Le président:** Kerry, je dois vous interrompre un instant. Votre temps de parole est à pause. M. Long invoque le Règlement.

**M. Wayne Long:** Monsieur le président, par souci de justesse, je pense que cela dépasse la portée du mandat du Comité et des questions à la ministre.

**Le président:** Nous allons laisser M. Diotte poser sa question. Je lui rappelle que nous sommes ici pour parler du budget des dépenses. Je sais que nous sommes allés dans toutes les directions, mais il serait bon que nous nous en tenions au mandat de la ministre.

Nous allons redémarrer votre temps et vous laisser revenir à votre question.

**M. Kerry Diotte:** La ministre a parlé des 900 000 emplois, etc., et je fais simplement remarquer, en me basant sur d'autres sources, que tout n'est pas si rose.

La question est la suivante: étant donné cette baisse des investissements, surtout dans le secteur pétrolier, et le fait qu'aucune date n'a été fixée pour la construction du prochain pipeline, comment allez-vous payer tout cela?

**L'hon. Patty Hajdu:** Monsieur Diotte, vous avez raison. De concert avec les Canadiens, nous avons créé 900 000 emplois. Nous avons mis la table pour que les Canadiens aient la confiance nécessaire pour créer ces emplois, mais cela a entraîné un nouveau problème, à savoir une grave pénurie de main-d'oeuvre à l'échelle du pays, qui se manifeste de diverses façons. Lorsque je rends visite à mes homologues du Québec, par exemple, et que la seule chose dont nous parlons, c'est la pénurie de main-d'oeuvre, je me rends bien compte que nous sommes devant une crise au chapitre du maintien de la croissance et, très franchement, pour ce qui est de nous assurer que nos entreprises ont la possibilité de croître.

Je dirais qu'une foule de facteurs entrent en ligne de compte dans cette pénurie de main-d'oeuvre. Évidemment, nous avons une population vieillissante, des gens qui vieillissent et qui veulent prendre leur retraite et des gens qui la prennent dans les faits. Nous avons en quelque sorte atteint un sommet en ce qui a trait aux départs à la retraite des baby-boomers. Nous avons un taux de natalité plus faible, ce qui signifie que moins de gens entrent sur le marché du travail au fil du temps.

De plus, nous avons évidemment de la difficulté à recruter des gens pour les emplois disponibles, des gens qui peuvent les occuper, des gens qui ont les compétences recherchées par les employeurs, et c'est pourquoi le travail que nous faisons dans mon portefeuille est si crucial. Si nous ne veillons pas à ce que tous les Canadiens aient la possibilité de réaliser leur plein potentiel, nous rendons un très mauvais service à nos employeurs, non seulement maintenant, mais aussi pour l'avenir, car cela retardera leur croissance. Leurs entreprises ne pourront pas prendre d'expansion. Ils ne pourront pas innover comme ils le veulent. Dans certains cas, ils ne pourront même pas garder leur entreprise ouverte.

Je vais terminer là-dessus. Vous savez, monsieur Diotte, votre parti a un message incroyablement négatif au sujet de la valeur de l'immigration et cela n'aide pas les employeurs de tout le pays...

**M. Kerry Diotte:** Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Cela n'a rien à voir.

**L'hon. Patty Hajdu:** ... qui sont à la recherche de nouvelles personnes.

**M. Kerry Diotte:** C'est complètement hors sujet, monsieur le président.

**L'hon. Patty Hajdu:** Je dirais que l'une des réponses...

**M. Kerry Diotte:** Monsieur le président, je n'ai pas ouvert...

**L'hon. Patty Hajdu:** ... pour vraiment régler notre pénurie de main-d'oeuvre est une stratégie d'immigration robuste et saine.

**Le président:** Je dois vous interrompre de toute façon, car votre temps est écoulé.

Nous n'avons le temps que pour une dernière question, mais essayons de nous en tenir au mandat de la ministre.

Monsieur Sangha.

**M. Ramesh Sangha:** Merci, monsieur le président. Je vais partager mon temps de parole avec le député Dan Ruimy.

Madame la ministre, merci beaucoup. Avec votre équipe, vous avez fait de très bons commentaires sur l'emploi. Dans votre réponse à une question, vous nous avez dit qu'il y avait une pénurie. Vous convenez qu'il y a une pénurie de main-d'oeuvre.

Dans ma circonscription, Brampton-Centre, nous avons constaté que les PME souffrent d'une grave pénurie de main-d'oeuvre. Vous avez également reconnu que les étudiants ont la scolarité nécessaire, mais pas les compétences. Les employeurs ne veulent pas les

embaucher parce qu'ils ne peuvent pas leur donner une formation adéquate. De plus, une fois qu'ils sont formés, ils partent. Il y a une grave pénurie. Que faites-vous à cet égard?

**L'hon. Patty Hajdu:** Monsieur Sangha, je dirai qu'il n'y a pas de solution miracle à la pénurie de main-d'oeuvre. Je pense qu'une partie de la solution réside dans mon portefeuille, c'est-à-dire faire en sorte que plus de gens aient la possibilité d'avoir accès à de la formation axée sur les compétences et à des expériences de travail rémunérées, dans la mesure du possible. Vous avez raison de dire que, souvent, les employeurs ne veulent pas prendre de risque à l'égard d'un jeune ou d'une personne possédant de nouvelles compétences qui n'ont pas été testées en milieu de travail. Nous devons aider les employeurs à prendre ce risque. C'est pourquoi des programmes comme le Programme de stages pratiques pour étudiants — dont 60 000 profitent à l'échelle du pays — sont si importants pour s'assurer que les employeurs puissent embaucher un étudiant avec confiance, que les étudiants aient la certitude qu'ils peuvent obtenir un emploi dans leur secteur et que nous, au gouvernement du Canada, jouions un rôle d'intermédiaire pour veiller à ce que les gens intègrent leur secteur avec toutes les qualifications requises.

Nous devons nous assurer que les travailleurs âgés qui ont quitté l'école depuis longtemps bénéficient du soutien financier dont ils ont besoin. Il est profitable pour les travailleurs âgés de bénéficier d'un soutien financier supplémentaire grâce à des subventions, que ce soit pour prendre soin de leurs enfants ou pour aider à payer certaines des factures qui viennent avec l'âge, et leur donner la chance de retourner aux études. En fait, cela me touche personnellement parce que je n'ai obtenu mon diplôme qu'à l'âge de 28 ans. Il est très difficile de retourner à l'école quand on a des enfants qui dépendent financièrement de vous. Nous voulons nous assurer d'ouvrir la voie aux travailleurs âgés qui ont quitté l'école depuis un certain temps et de leur donner l'occasion de se voir de nouveau comme étudiants ou d'acquérir des compétences qui les aideront à progresser sur le plan de la rémunération.

Très franchement, nous pouvons aussi compter sur l'une des populations qui croît le plus rapidement au pays, et il s'agit de jeunes Autochtones. La population autochtone est vraiment la seule à connaître des taux de natalité élevés, et l'occasion nous est donnée de faire appel à ces jeunes Autochtones et de veiller à ce qu'ils acquièrent rapidement des compétences, qu'ils aient un cheminement de carrière et qu'ils puissent adapter leurs compétences et leur formation aux emplois disponibles au pays. Je pense que cela constituerait aussi une bonne occasion pour les employeurs.

Enfin, et je l'ai mentionné au député Diotte, nous devons préconiser avec vigueur une solide stratégie en matière d'immigration parce que, très franchement, la croissance démographique ne suffit tout simplement pas pour répondre à la pénurie de main-d'oeuvre partout au pays.

Merci.

•(1355)

**M. Ramesh Sangha:** Merci, madame la ministre.

Monsieur Ruimy.

**M. Dan Ruimy:** Merci beaucoup.

Je vais revenir aux emplois d'été. Je sais qu'au cours de la dernière année, des sondages nous ont permis de recueillir beaucoup de commentaires et que le taux de réponse s'est amélioré. À la suite de toutes ces consultations, l'une des choses qui sont ressorties, c'est qu'il n'est plus nécessaire d'être un étudiant pour être admissible et que cela constitue un désavantage. Pour ceux qui sont désavantagés, ce n'est pas juste.

Dans ce contexte, pouvez-vous nous dire s'il existe une possibilité que le programme Emplois d'été du Canada se déroule à longueur d'année? Qu'en pensez-vous? Qu'avez-vous entendu à ce sujet? Quelle est la prochaine étape?

**L'hon. Patty Hajdu:** J'aimerais pouvoir parler de l'avenir, mais je ne peux pas. Je dirai cependant que les changements que nous avons apportés cette année sont essentiels pour que le programme soit accessible au plus grand nombre de jeunes possible. Vous avez raison. Nous avons mené un sondage auprès des employeurs et des jeunes sur leur expérience avec Emplois d'été Canada en 2018, et 89 % des participants et 78 % des employeurs étaient satisfaits ou très satisfaits du programme, ce qui signifie qu'il a été apprécié tant par les employeurs que par les jeunes qui en ont profité.

À la lumière des commentaires reçus, nous avons décidé de le rendre plus accessible, comme vous l'avez dit. Vous savez, je dois dire que cela me fait vraiment chaud au cœur que certains des plus ardents défenseurs de l'élargissement de ce programme à des gens autres que les étudiants soient les jeunes eux-mêmes, qui s'inquiètent pour leurs amis qui ne fréquentent pas le collège ou l'université ou qui ne retournent pas aux études à temps plein pour une autre année complète. Ils ont dit que leur expérience de participation à ce programme avait été formidable, mais qu'ils souhaitaient vraiment que leurs amis qui n'avaient pas l'intention de retourner à l'école l'année suivante puissent aussi participer à ce programme. Les jeunes continuent de se défendre mutuellement, ce qui est vraiment remarquable.

De plus, cette année, les emplois d'Emplois d'été Canada seront affichés en ligne dans les banques d'emplois, parce que l'une des choses que nous avons entendues, c'est qu'il faut parfois avoir des

contacts, surtout dans les petites collectivités comme la mienne. Si vous connaissez quelqu'un dans une petite entreprise, vous serez peut-être la première personne à obtenir l'emploi, ou peut-être que cet emploi ne sera pas affiché. Cette année, tous les postes seront affichés en ligne. Les étudiants pourront regarder partout au pays pour voir quels sont les emplois disponibles dans leur collectivité, mais aussi dans d'autres collectivités, s'ils sont intéressés. Il y a un phare dans la circonscription que je représente. C'est une expérience assez intéressante. Les étudiants peuvent y travailler de six à huit semaines. Des étudiants de partout au pays présentent une demande pour participer au programme Emplois d'été Canada.

Nous nous sommes également assurés de continuer à obtenir de la rétroaction. L'an prochain, nous demanderons à nouveau des commentaires, et pour en revenir à ce que vous disiez, monsieur Ruimy, c'est à ce moment-là que nous aurons l'occasion de continuer à faire progresser le programme. À mesure que les participants et les employeurs nous font part de leurs commentaires au sujet du programme, je pense qu'il est de notre devoir, en tant que législateurs, de chercher des façons de l'améliorer continuellement d'une année à l'autre.

**M. Dan Ruimy:** Excellent, merci.

**Le président:** Merci beaucoup, madame la ministre. Cela nous amène à la fin de l'heure. Je tiens à vous remercier d'être revenus, d'avoir passé un peu plus de temps avec nous et de nous avoir donné de l'information sur un sujet qui, je le sais, passionne beaucoup de gens autour de cette table.

Chers collègues, je tiens à vous rappeler que la prochaine réunion aura lieu le 21 mars. Ce sera la première réunion sur la motion M-194 avec des fonctionnaires et le député Sheehan. Le 2 avril, nous entendrons le premier groupe de témoins pour la motion M-194.

Merci beaucoup à tous. Merci à mes collègues, aux gens des deux côtés de la salle, aux interprètes dans la cabine et aux techniciens qui ont rendu possible la réunion d'aujourd'hui.

La séance est levée.





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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

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.

---

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante : <http://www.noscommunes.ca>

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

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.

---

Also available on the House of Commons website at the following address: <http://www.ourcommons.ca>