



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 013 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 18 mai 2016

—
Président

M. Bryan May

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

Le mercredi 18 mai 2016

• (1645)

[Traduction]

Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)): Bonjour tout le monde. Commençons vite. Nous allons avoir, si j'ai bien compris, environ 30 minutes de débat, puis il y aura la sonnerie pendant 30 minutes, et je demande la permission de voler 15 minutes de la sonnerie, ce qui nous donne environ 45 minutes avant de devoir bouger.

Je propose que nous invitions d'abord les témoins qui sont venus ici présenter leur exposé, et que entendions le plus grand nombre possible de témoins. Il va nous falloir retourner en Chambre pour ce vote, puis revenir après le vote et prendre une autre heure environ pour poursuivre avec les exposés.

Toutes mes excuses aux témoins, tant ceux qui sont ici que ceux qui se joignent à nous par vidéoconférence. De toute évidence, nous aimerions passer bien plus de temps avec vous, mais comme vous pouvez le voir sur CPAC, j'en suis sûr, c'est un peu la folie aujourd'hui. Il semblerait que les mercredis vont tous être ainsi dans un avenir prévisible.

Deux membres sont absents, mais je crois bien qu'il y a quorum. Je propose que nous commençons.

Je vais présenter tous les témoins, ceux qui sont ici ou se joignent à nous par vidéoconférence. Ensuite, nous passerons aux exposés. Compte tenu du nombre de personnes que nous devons entendre, sept minutes au plus seront consacrées à chaque exposé.

De la Colombie-Britannique, par vidéoconférence, Donalda Madsen.

Représentant la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Corrine Pohlmann, vice-présidente principale des Affaires nationales.

Représentant Technicolor, Didier Huck, vice-président des Affaires publiques et de la Responsabilité sociale, Moving Picture Compagny; Michelle Grady, directrice de film, Moving Picture Compagny, et Émilie Dussault, directrice générale, Moving Picture Company.

Par vidéoconférence, Teta Bayan, membre de Caregivers' Action Centre.

Enfin, Christopher Smillie, conseiller principal, Relations gouvernementales et Affaires publiques des Syndicats des métiers de la construction du Canada.

Bienvenue à tous.

C'est un grand groupe. Nous tâcherons d'entendre le plus grand nombre possible d'exposés. Sans vouloir offenser les personnes qui se joignent à nous par vidéoconférence, nous commencerons par

entendre celles qui sont ici d'abord, puis, avec un peu d'espoir, nous aurons le temps d'entendre tout le monde.

Nous commençons par Corrine Pohlmann, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

Allez-y, madame. Vous avez sept minutes. Merci.

Mme Corinne Pohlmann (vice-présidente principale, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Je vous remercie de la possibilité de vous présenter la perspective de la FCEI sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires, ou le PTET.

Vous avez une présentation de diapositives que j'aimerais parcourir avec vous pendant quelques minutes.

La FCEI est une organisation à but non lucratif, non partisane, représentant plus de 109 000 petites et moyennes entreprises dans tout le Canada. Nos membres représentent tous les secteurs de l'économie, et on peut les trouver dans toutes les régions du pays.

Tout d'abord, j'aimerais vous remercier d'avoir entrepris cet examen. Les nombreux changements radicaux qui ont été apportés au PTET au cours des deux ou trois dernières années ont aggravé une situation déjà difficile pour de nombreuses petites entreprises, dont certaines luttent depuis lors pour se garder la tête hors de l'eau.

À vrai dire, toutefois, une des allégations en particulier contre le PTET était vraie. En effet, certaines entreprises utilisaient le PTET pour combler des postes permanents et des postes qui n'étaient pas nécessairement temporaires, simplement parce qu'elles n'arrivaient pas à trouver des Canadiens disposés à combler ces postes. Ainsi donc, nous recommandons d'abord et avant tout que l'on crée une voie d'accès à la résidence permanente pour les travailleurs étrangers temporaires, y compris ceux dans des emplois peu spécialisés, mais je reviendrai à cela dans un instant.

Premièrement, toutefois, j'aimerais consacrer deux ou trois minutes à rectifier certaines mauvaises interprétations de la façon dont le Programme des travailleurs étrangers temporaires était utilisé par les petites et moyennes entreprises au cours des quelques dernières années. Comme vous le savez peut-être, la FCEI reçoit son orientation de ses membres par le truchement d'une variété de sondages, et je vais vous communiquer les résultats d'un sondage portant sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Vous recevrez la copie du rapport sur lequel l'étude se fondait, et qui comprend beaucoup plus de détails que je ne pourrai vous communiquer aujourd'hui.

D'aucuns ont même nié le manque de main-d'oeuvre qualifiée au Canada. Je peux vous dire que ce n'est certainement pas l'opinion des entrepreneurs canadiens. D'après eux, il y a une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée grave et croissante dans de nombreux secteurs et certaines régions du pays. Le graphique 3, que vous avez probablement sous les yeux maintenant, est tiré de notre plus récent baromètre des affaires. Il indique qu'entre un tiers et la moitié de nos membres qui sont des petites entreprises sont confrontés présentement à une pénurie de main-d'oeuvre, que ce soit de la main-d'oeuvre qualifiée ou non qualifiée.

Certains prétendent également que les entreprises ne font pas assez pour attirer et conserver des travailleurs canadiens. De fait, la majorité d'entre elles font un large éventail de choses, car elles préféreraient de beaucoup recruter des Canadiens plutôt que de passer par le processus long et compliqué de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire.

Comme vous pouvez le constater dans la diapositive 4, près des trois quarts nous ont dit qu'elles avaient élargi les limites de la région où elles cherchent habituellement des candidats, et une proportion presque égale ont déclaré avoir augmenté les salaires. Près de la moitié ont ajouté les heures de travail souples, ou encore ont mis en place un régime d'avantages sociaux ou élargi le régime actuel offert. De toute évidence, les PME font tout leur possible pour attirer des Canadiens d'abord.

Il semble aussi y avoir une idée erronée sur la mesure dans laquelle les petites entreprises ont eu recours au PTET; toutefois, en regardant de plus près, on constate que la grande majorité n'ont même pas pensé à utiliser le programme des travailleurs étrangers temporaires, comme vous pouvez le voir dans la diapositive 5. De fait, seules 14 % ont déclaré avoir tenté d'accéder au programme, et 10 % seulement ont recruté avec succès un travailleur étranger temporaire. Même si peu d'entreprises y ont eu recours, pour celles qui l'ont fait, c'est essentiel pour leurs activités.

Vous pouvez voir dans la diapositive 6 que plus de la moitié ont déclaré que l'embauche d'un travailleur étranger temporaire leur a permis de combler un besoin spécifique de personnel qualifié ou non qualifié. Ce qui est encore plus important, je crois, c'est que près de 6 sur 10 nous ont déclaré que l'accès à un travailleur étranger temporaire leur a permis de garder leur entreprise en activité et donc de garder leurs employés canadiens. Près de la moitié ont déclaré que cela leur a permis de faire croître leur entreprise.

Dans la diapositive 7, vous pouvez voir ce que nos membres ont à dire de l'avantage que représente l'embauche de travailleurs étrangers temporaires pour leur entreprise et pour leurs employés. Je vous laisse le soin de lire cela quand vous le voudrez.

Cependant, bien que peu d'entreprises y aient recours, et que celles qui l'ont fait y voient de grands avantages, il est très difficile d'accéder au programme, comme vous pouvez le voir à la diapositive 8. Quand on a demandé aux utilisateurs du programme leur opinion de ses divers aspects, la majorité ont déclaré mauvaises la rapidité du processus et la quantité de paperasserie. Près de la moitié ont jugé mauvaise la rapidité du service à la clientèle du gouvernement.

Ces trois domaines — rapidité du processus, paperasserie et rapidité du service à la clientèle du gouvernement — sont ceux pour lesquels le gouvernement pourrait commencer à prévoir des améliorations au processus administratif.

En nous fondant sur la rétroaction reçue de nos membres, nous proposons un certain nombre de mesures, citées dans la

diapositive 9, visant à apaiser certaines des plus importantes préoccupations concernant le programme.

Le Canada accueille des milliers de travailleurs étrangers temporaires non qualifiés chaque année, sans leur offrir une voie vers la résidence permanente, alors que cette résidence permanente est offerte à des milliers de travailleurs plus qualifiés et plus instruits qui n'ont réellement aucune garantie d'emploi au Canada. La FCEI propose que le système d'immigration comporte pour les travailleurs étrangers temporaires, y compris ceux occupant un poste de premier échelon, une voie vers la résidence permanente en élargissant, par exemple, la catégorie de l'expérience canadienne ou en accordant à un plus grand nombre de travailleurs étrangers temporaires l'accès au Programme des candidats des provinces.

Nous recommandons aussi la possibilité de remplacer le programme des travailleurs étrangers temporaires, sauf dans les circonstances où le besoin de travailleurs temporaires est réel, par ce que l'on appellerait un Visa d'introduction au Canada. Au lieu d'un programme temporaire, cela constituerait le premier pas vers la résidence permanente. Le travailleur étranger conviendrait de travailler pendant deux ans chez un employeur pendant qu'il s'intègre dans la société canadienne. Agrémenté des limites appropriées, ce nouvel aspect du système d'immigration permanente créerait une plus grande stabilité de main-d'oeuvre pour les employeurs et de plus grandes possibilités pour ceux qui sont intéressés à venir au Canada. Le rapport que vous avez devant vous comporte plus de détails sur la façon dont cela pourrait fonctionner.

- (1650)

Nous appuyons également le système d'entrée express; il permet aux employeurs d'avoir un plus grand rôle dans la sélection des immigrants, mais il n'aide pas les employeurs à trouver des employés non qualifiés. La FCEI est d'avis que les employeurs qui ont besoin de main-d'oeuvre à tous les niveaux de spécialité devraient pouvoir participer à la sélection des travailleurs par le truchement du système d'entrée express.

En réponse aux inquiétudes selon lesquelles les travailleurs étrangers temporaires pourraient être plus vulnérables dans certaines circonstances que des travailleurs canadiens, nous proposons également une déclaration des droits des travailleurs étrangers temporaires qui décrive les nombreuses responsabilités auxquels les employeurs doivent s'engager lorsqu'ils utilisent le programme. Les employeurs seraient responsables de la présentation d'un document signé aux travailleurs et au gouvernement, et le gouvernement procéderait à des vérifications ponctuelles visant à assurer la conformité. Le rapport comporte également d'autres détails concernant la façon dont cela fonctionnerait.

Nos membres n'approuvent pas la mauvaise utilisation ou l'abus du programme ni des travailleurs étrangers, quelles que soient les circonstances; nous appuyons donc sans réserve toute sanction sévère à l'endroit de ceux qui le font. Il y a déjà de nombreuses règles en place, cependant, et nous préférons ne pas créer davantage de paperasserie, mais aimerions plutôt voir une meilleure application des règles à partir de maintenant.

Suite aux plus récentes modifications, toutefois, les frais ont augmenté aussi de façon radicale. Les frais de demande s'élèvent dorénavant à 1 000 \$, plus des frais pour privilège de 100 \$. Ces frais de demande sont non remboursables. Un employeur dont la demande de TET a été rejetée devrait au moins se voir rembourser une partie de ses frais de demande de 1 000 \$.

Enfin, j'aimerais simplement dire que les gouvernements doivent revoir tous les programmes de formation, afin de s'assurer qu'ils encouragent plutôt que contraignent l'embauche à tous les niveaux de qualification, et qu'ils soient mieux adaptés aux besoins des petites et moyennes entreprises.

Je vous remercie du temps que vous m'avez accordé. Je répondrai avec plaisir à vos questions.

• (1655)

Le président: Merci, madame, d'avoir si bien respecté le temps alloué.

Ensuite, c'est Technicolor; Didier, je crois que c'est vous qui allez commencer.

[Français]

M. Didier Huck (vice-président des affaires publiques et de la responsabilité sociale, Moving Picture Company, Technicolor): Oui, je prendrai la parole en alternance avec Émilie Dussault et Michelle Grady.

Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité,

[Traduction]

Nous vous remercions sincèrement pour l'invitation à venir témoigner aujourd'hui devant vous au sujet du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Des discussions régulières concernant ce programme sont intervenues au cours des deux dernières années, et il peut être raisonnablement affirmé que le programme peut être amélioré au bénéfice de tous les Canadiens.

Technicolor est une des sociétés qui a un besoin légitime de recourir à ce programme, et des changements au programme peuvent aider Technicolor à créer de la croissance et des emplois au Canada. Je voudrais dire quelques mots sur Technicolor avant d'aborder le sujet du programme.

[Français]

Ayant son siège social en France, Technicolor est un leader technologique mondial dans l'industrie des médias et du divertissement. Le groupe est présent au Canada depuis 1986, où il fournit notamment des services d'audiovisuel, c'est-à-dire les VFX, et d'animation sous trois différentes marques: MPC, Mr. X et Mikros. Le groupe a environ 550 employés à Vancouver, 260 à Toronto et 800 à Montréal, ce qui représente plus de 1 610 personnes dans tout le Canada. Nous sommes la plus importante société de VFX et d'animation au Canada et, surtout, la seule entreprise pancanadienne.

Notre activité VFX et animation est centrée sur les productions à grand budget et à grand déploiement, tant dans le secteur du film que dans celui de l'animation, requérant une qualité de production très élevée, des délais impératifs et serrés, des talents hautement qualifiés et un grand nombre d'employés par projet, allant de 50 à 350.

Technicolor fournit également des services de postproduction pour l'image et le son et de distribution de DVD. Globalement, le Canada est le second pays du groupe, avec plus de 2 300 personnes.

[Traduction]

Mme Émilie Dussault (directrice générale, Moving Picture Company, Technicolor): L'industrie des effets visuels et de l'animation est en expansion très rapide au Canada, avec un taux annuel de croissance approchant 16 % et près de 15 000 employés. Le Canada croît plus vite que le reste du monde, de 6 à 7 %, et il n'y a pas de raison de croire que cette croissance ralentira. Les artistes des effets visuels et de l'animation sont bien payés, 63 000 \$ en moyenne, plutôt jeunes, 29 ans en moyenne, et hautement qualifiés

et formés. L'industrie exporte plus de 90 % de sa production et contribue directement à un accroissement équivalent du PIB canadien pour plus de 850 millions de dollars. L'ambition de Technicolor est de faire croître son activité effets visuels et animation de 25 % pour atteindre 2 000 employés à la fin de l'année 2017.

L'industrie est aux prises avec une impressionnante pénurie de main-d'oeuvre, tant canadienne que résidente permanente. Le problème concerne autant le volume que le niveau de formation. En moyenne, nous ne trouvons que 50 % de nos besoins en main-d'oeuvre — allant de 55 % pour les juniors à seulement 33 % pour les employés les plus expérimentés qui sont essentiels à la réalisation des projets — et ce malgré les initiatives que nous avons lancées, les deux académies internes de formation à Montréal et Vancouver pouvant former chacune 120 personnes par an et des collaborations étroites et un support aux universités et collèges.

Ironiquement, l'industrie des effets visuels et de l'animation est victime de son propre succès. La forte croissance va entretenir la pénurie de talents pendant de nombreuses années, en dépit des efforts conduits pour accroître le nombre d'étudiants canadiens et améliorer leur niveau de formation. Le résultat positif de cette situation est l'absence de chômage dans notre secteur d'activité pour les candidats ayant le niveau d'habileté requis.

[Français]

M. Didier Huck: L'aspect négatif de cette situation est que la pénurie va demeurer durant de nombreuses années et que nous avons absolument besoin des travailleurs étrangers temporaires pour assurer la croissance et garder au Canada les mandats et la production que nos clients nous ont confiés.

En 2015, nous avons sollicité 867 permis de travail au Canada, dont 512 à Montréal, 310 à Vancouver et 45 à Toronto. Les tendances sont similaires pour 2016.

• (1700)

[Traduction]

Mme Michelle Grady (directrice de film, Moving Picture Company, Technicolor): De nombreuses dispositions du Programme des travailleurs étrangers temporaires ont été décidées pour corriger des problèmes qui n'existent pas dans notre industrie. Pire, ces dispositions créent de réels obstacles à l'activité et à la poursuite de la croissance. Ces dispositions portent sur l'étude d'impact sur le marché du travail, EIMT, les plans de transition, la limite de quatre ans de la durée cumulative des permis de travail et les restrictions sur les faibles rémunérations touchant les talents juniors.

L'EIMT et les plans de transition rendent la durée des processus imprévisibles, de deux à quatre mois en moyenne, et pouvant même être plus longue. Ils créent des incertitudes quant à la capacité de recruter les talents nécessaires pour le démarrage en temps voulu des productions. Ces deux dispositions sont également répétitives dans la mesure où la pénurie de main-d'oeuvre demeurera dans notre industrie dans un avenir prévisible, comme expliqué précédemment.

La limite de quatre ans pour la durée cumulative des permis de travail est aussi très pénalisante pour notre industrie. Quatre années passent très vite et plusieurs de nos talents expérimentés sont forcés de quitter le Canada, ayant atteint la limite permise, à l'issue souvent de séjours discontinus.

En ce qui concerne la restriction sur les travailleurs étrangers temporaires à faible rémunération, lorsqu'un étudiant diplômé est embauché en tant que talent junior, sa rémunération est en général inférieure au salaire médian provincial durant ses trois premières années d'expérience. Cela rend impossible le recrutement et surtout la rétention de travailleurs étrangers temporaires juniors, sauf pour les citoyens américains, grâce aux dispositions de l'ALENA. Un studio a besoin de 30 à 40 % de juniors, ce qui veut dire que nous avons besoin de 15 à 18 % de travailleurs étrangers temporaires juniors. En outre, la limitation à 10 % des effectifs du site pour les travailleurs étrangers temporaires à faible rémunération entre en vigueur en juillet prochain. Cette restriction freine et complique la croissance des studios qui ont besoin de juniors. À titre d'exemple, avec nos 1 600 emplois existants dans l'ensemble du Canada, Technicolor a besoin de recruter environ 180 jeunes diplômés par année et emploie globalement 560 juniors. Ce n'est pas possible de les trouver seulement au Canada.

[Français]

M. Didier Huck: L'industrie des effets visuels et de l'animation devrait être un cheminement idéal de transition vers la résidence permanente et l'immigration permanente au Canada: le niveau de qualification et de formation, la rémunération et l'âge sont tous idéaux.

Toutefois, le fonctionnement de l'industrie repose sur la gestion cyclique de projets, et les contrats de travail à durée déterminée sont la règle. Cela crée une difficulté importante pour les talents qui désirent accéder à la résidence permanente par le programme Entrée express. Même si le chômage est inexistant dans notre industrie, un contrat temporaire n'attribue aucun point d'admissibilité, sur le total des 1 200 points qualifiants de la procédure, contrairement aux 600 points alloués pour un contrat permanent. Très peu de talents arrivent à se qualifier, ce qui empêche la transition des travailleurs étrangers temporaires vers la résidence permanente.

[Traduction]

Mme Émilie Dussault: En conclusion, l'industrie des effets visuels et de l'animation est un joyau de l'économie canadienne et une industrie modèle pour recourir au Programme des travailleurs étrangers temporaires. Néanmoins, afin de maintenir des taux de croissance élevés, les quatre changements suivants sont nécessaires: premièrement l'exemption de l'EIMP et du plan de transition; deuxièmement l'exemption de la limite de quatre ans pour la durée cumulative des permis de travail; troisièmement l'exemption de l'exigence d'une rémunération supérieure au salaire médian provincial pour les employés juniors, la délivrance d'un permis de travail de trois ans pour les jeunes diplômés et une exemption de la limite des 10 % des effectifs du site pour les travailleurs étrangers temporaires à faible rémunération; quatrièmement, il faudrait faciliter la transition vers la résidence permanente dans notre industrie en allouant le même nombre de points à la disponibilité d'un contrat temporaire qu'à un contrat permanent, afin de fournir des chances égales de succès.

Nous vous remercions de nous avoir accordé ce temps d'intervention et nous sommes prêts à répondre à vos questions.

Le président: Merci. C'était un beau travail d'équipe.

Nous allons maintenant donner la parole, par vidéoconférence, à Donalda Madsen, pour sept minutes, s'il vous plaît.

Mme Donalda Madsen (à titre personnel): Je vous remercie d'avoir accepté d'entendre mes doléances. J'ai communiqué à plusieurs reprises avec des députés afin d'exposer ce que je perçois

comme des anomalies dans le Programme des travailleurs étrangers temporaires qui se spécialisent dans les soins à domicile.

Permettez-moi de préciser d'entrée de jeu que ma famille ne cherche pas à obtenir une subvention, une aide ou un privilège de quelque sorte que ce soit. Nous voulons tout simplement que le programme soit équitable pour les Canadiens et pour les aides familiaux résidents qui ont recours à ce programme. Nous n'avons pas l'intention d'utiliser ce programme pour faire ou conserver un profit comme c'est le cas dans d'autres secteurs qui emploient des travailleurs étrangers temporaires.

La branche des aides familiaux qui faisait partie du Programme des travailleurs étrangers temporaires tel que nous le connaissons, a été dissoute en 2014 afin de faire place à un nouveau processus. Le Programme concernant les aides familiaux résidents qui était en place depuis le milieu des années 1960 et jusqu'en 2014, permettait aux familles d'engager des personnes provenant d'un autre pays lorsqu'il n'était pas possible de trouver un travailleur canadien pour prendre soin de leurs enfants, handicapés ou non, des adultes et des personnes âgées qui souhaitaient continuer à vivre de manière indépendante dans la sécurité de leur foyer, faisant ainsi économiser des centaines de milliers de dollars en soins de santé au gouvernement, tout en offrant un service d'aide à la petite enfance.

Pendant 26 ans, le programme original a fonctionné à merveille pour notre famille et pour nos aides familiales. Avant l'automne 2013, une demande d'étude sur les perspectives du marché du travail était un processus gratuit. En 2013, le processus est devenu payant et coûtait 275 \$. Le 1^{er} décembre 2014, ce tarif est passé à 1 000 \$. Nous utilisons le Programme concernant les aides familiaux résidents depuis 1989 et nous en sommes très satisfaits, pour nous aider à prendre soin de notre fils de 49 ans qui est pluri-handicapé et incapable de répondre lui-même à ses besoins fondamentaux.

Les familles qui s'organisent pour prendre soin de leurs enfants, de leurs adultes handicapés et de leurs personnes âgées afin de les conserver chez elles ne devraient pas avoir à payer la nouvelle EIMT et surtout pas avoir à faire la même étude EIMT après avoir employé pendant une année la même personne soignante, afin de prolonger son permis de travail.

En résumé, nous demandons, premièrement, d'éliminer l'EIMT pour les familles.

Deuxièmement, nous demandons la révision du programme de demande, afin de le simplifier et de rendre les formulaires plus faciles à remplir pour les familles. Les demandes refusées sont très nombreuses actuellement et les exigences à respecter ne sont pas uniformes. Je suggère que le processus soit amélioré, que les informations requises soient normalisées et que les formulaires soient plus simples. Le formulaire actuel compte 30 pages et il faut faire appel à une agence pour que la demande ait plus de chance d'être acceptée. Il faut donc ajouter des honoraires de 800 \$ à 1 600 \$. Avec la nouvelle réglementation, les coûts ne cessent de s'accumuler pour les familles.

Troisièmement, nous demandons l'élimination du tarif horaire inéquitable qui est exigé de la part des personnes handicapées et des personnes âgées. Les besoins en matière de soutien de la personne soignante n'ont pas changé lorsque notre fils a eu 19 ans. Alors, pourquoi le tarif horaire des soignants qui s'occupent d'une personne handicapée ou d'une personne âgée a-t-il augmenté? Ce tarif est aujourd'hui plus élevé que le tarif imposé par le syndicat BCGEU pour ses employés syndiqués dans le secteur des soins. Il faut que le tarif horaire demeure le même que le salaire minimum, avec la possibilité d'augmenter peu à peu le salaire de la personne qui prend de l'expérience à notre domicile.

Le passage du tarif horaire, du salaire horaire, à 17,52 \$ de l'heure, entraîne une augmentation de 2 145 \$ par mois. Les familles n'ont pas les moyens de payer cela. En conséquence, les aides familiaux étrangers potentiels ne trouvent pas de travail ici. Les sociétés à but lucratif comme Tim Hortons et les familles qui ont des enfants de moins de 19 ans sont autorisées à payer le salaire minimum. Dans le cas d'un enfant handicapé de 18 ans, le salaire horaire de base est fixé à 10,50 \$, mais lorsque l'enfant atteint l'âge de 19 ans, le tarif passe à 17,50 \$. C'est très pénalisant. Pourtant, les besoins n'ont pas changé. Où le gouvernement a-t-il fait ses évaluations provinciales du salaire médian? Beaucoup de travailleurs canadiens qui sont employés par des familles ne touchent pas 17,50 \$ de l'heure et pourtant, c'est le tarif que l'on nous demande de payer pour le même travail fait par une personne soignante de la catégorie des travailleurs étrangers temporaires.

Quatrièmement, tous les citoyens canadiens doivent payer pour se loger et se nourrir. Le maximum facturé autrefois était de 375 \$ par mois, ce qui est déjà au-dessous des normes gouvernementales. En Colombie-Britannique, l'allocation-logement est de 750 \$ par mois. Les familles devraient avoir l'option de déduire un montant de 375 \$ ou moins pour le logement et la nourriture. Cette déduction devrait être un choix libre et non pas imposé par le gouvernement.

• (1705)

Cinquièmement, les règlements actuels qui s'appliquent aux aides familiaux considérés comme des travailleurs étrangers temporaires exigent que les familles qui les emploient prennent en charge la couverture médicale de l'aide familial, son voyage en avion, les frais de recrutement et l'assurance-santé, pour un coût de 2 000 \$ à 5 000 \$, même si la personne recrutée ne convient pas pour une raison ou une autre. Tous ces changements récents auraient mérité plus grande réflexion. Ces avantages sociaux sont semblables à ceux qui sont offerts par les entreprises qui ont plus de 10 employés, pas un seul aide familial.

Sixièmement, il faudrait créer un organisme qui assurerait la sécurité des aides familiaux lorsqu'ils sont victimes de mauvais traitements.

Septièmement, il est clair que les familles n'auront plus les moyens de se conformer à ces changements. Elles seront obligées de placer leurs personnes âgées et leurs handicapés dans des centres d'hébergement. Notre régime actuel de soins de santé ne pourra pas répondre à la demande. La moitié de la population du Canada a plus de 50 ans. Il y a déjà une pénurie historique d'aides familiaux et de travailleurs à domicile. Les centres d'hébergement et de soins de longue durée et les organismes d'intégration communautaire connaissent de graves pénuries de personnel.

Huitièmement, comme on aurait pu le prévoir, la nouvelle réglementation fait en sorte que les aides familiaux sont de moins en moins nombreux, créant ainsi un risque énorme pour les familles et les personnes âgées.

Je comprends que votre objectif principal est d'engager des Canadiens. Pourtant, pendant 27 ans, malgré les annonces que nous avons placées, nous n'avons jamais pu engager un travailleur canadien pour venir chez nous, alors que nous serions très heureux de le faire. En revanche, nous avons eu le plaisir d'engager une dizaine de femmes venant des Philippines qui nous ont aidés à nous occuper de notre fils. Les fournisseurs et fournisseuses de soins en provenance des Philippines et d'autres pays sont très intéressés à venir au Canada, à obtenir la résidence permanente et enfin, à devenir des citoyens canadiens. Ces aides familiaux qui ont déjà immigré représentent une proportion importante et active de notre pays. Eux aussi sont pénalisés parce que le processus est si difficile pour les familles que ces aides familiaux ne peuvent obtenir les emplois pour lesquels ils sont candidats. Souvenez-vous que très souvent les hommes et les femmes qui viennent au Canada grâce au programme des aides familiaux occupent ensuite des postes d'aide-soignant dans des maisons de soins infirmiers et des hôpitaux. Nous avons besoin de ces aides familiaux qui sont prêts à travailler.

Merci. Je suis prête à répondre à vos questions.

• (1710)

Le président: Merci beaucoup. Je vous remercie d'avoir été brève dans votre présentation.

Nous allons maintenant nous tourner vers M. Christopher Smillie, des Syndicats des métiers de la construction du Canada, pour sept minutes, s'il vous plaît.

J'aimerais aussi vous avertir que nous risquons d'être interrompus par la sonnerie qui peut retentir à tout moment. Nous devons obtenir le consentement unanime pour continuer. Je vous demande à l'avance de nous en excuser.

M. Christopher Smillie (conseiller principal, Relations gouvernementales et affaires publiques, Syndicats des métiers de la construction du Canada): Pas de problème.

Bonjour, monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité et mesdames et messieurs les témoins. J'aurais dû inviter toute mon équipe des communications à venir présenter mes remarques préliminaires aujourd'hui. C'était vraiment intéressant.

Les Syndicats des métiers de la construction représentent 500 000 travailleurs spécialisés dans les diverses régions du Canada et dans pratiquement tous les secteurs de la construction. J'espère aujourd'hui vous donner une vue précise du Programme des travailleurs étrangers temporaires: défis, possibilités et points à améliorer.

En 2013, un peu moins de 12 000 travailleurs étrangers temporaires sont arrivés au Canada dans les métiers que nous représentons. L'industrie de la construction représente plus de 1,2 million de travailleurs au Canada. Aujourd'hui, je limiterai strictement mes commentaires aux métiers de la construction et aux métiers spécialisés. Dans notre secteur, la plupart des employeurs ne font pas beaucoup appel au Programme des travailleurs étrangers temporaires. Ce programme n'est vraiment qu'une solution de fortune pour tenter de remédier à des lacunes systémiques du système de formation et des mesures visant la mobilité de la main-d'oeuvre au pays. Les travailleurs canadiens de la construction ne sont pas vraiment incités à être mobiles et à aller chercher le travail là où il se trouve. Dans certaines régions, il y a du chômage dans nos métiers, alors que, dans d'autres économies régionales canadiennes, nous faisons venir des travailleurs de l'étranger.

Selon nous, cela manque totalement de logique. Nous avons l'occasion de remédier à tout cela. Une plus grande mobilité de la main-d'oeuvre permettrait sans aucun doute d'avoir moins à faire appel au Programme des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur de la construction.

Les Syndicats des métiers de la construction du Canada considèrent le Programme des travailleurs étrangers temporaires comme la dernière réponse possible à la pénurie de la main-d'oeuvre. À certains moments, certains endroits et dans certaines situations, ce programme peut être le moyen le plus pratique pour une entreprise de répondre à ses besoins en main-d'oeuvre de façon urgente, mais ce n'est pas la meilleure solution pour régler le problème de ressources humaines du Canada. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires ne devrait pas se substituer à un véritable régime d'immigration économique ni devenir un outil de dépannage que les entreprises peuvent utiliser à répétition. Si nous avons formé et continué à former les travailleurs canadiens dans les divers secteurs des métiers spécialisés, le recours au programme diminuerait radicalement et de façon générale. Le secteur de la construction n'est pas le seul concerné. Le problème est plus vaste et pour le régler, il faudrait que notre système éducatif se mette en phase avec la demande du secteur industriel, afin de former les travailleurs dont l'économie a besoin.

Le Canada a besoin d'établir un plan à long terme précisant comment nous allons combler ces emplois au cours des années à venir. Le secteur de la construction va être bientôt frappé par une énorme vague de départs en retraite. Plus de 200 000 travailleurs vont prendre leur retraite dans notre secteur au cours des cinq prochaines années. D'un autre côté, on note dans la jeunesse canadienne une génération chroniquement sous-employée à la recherche d'une formation et de débouchés d'emplois. Tant que le Canada n'aura pas trouvé une solution au problème des métiers spécialisés, de la formation et de l'apprentissage, le recours d'urgence à des solutions comme celles qu'offre le Programme des travailleurs étrangers temporaires continuera de nuire à notre économie.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires n'est pas une solution au problème du vieillissement de la main-d'oeuvre canadienne. Il y a plusieurs choses à mettre au point. Nous devons éliminer les obstacles à la mobilité interprovinciale pour permettre le travail temporaire des Canadiens, augmenter le nombre de diplômés de programmes d'apprentissage et renforcer notre utilisation des programmes d'apprentissage au Canada. Nous devons inciter un plus grand nombre d'employeurs à participer aux programmes de formation professionnelle. Seulement 19 % des entreprises canadiennes engagent actuellement et forment un apprenti. Nous devons changer les perceptions dépassées concernant les métiers de la construction et encourager l'industrie à se tourner vers de nouvelles sources de main-d'oeuvre telles que les femmes, les Autochtones et les néo-Canadiens.

Si les employeurs ne peuvent inciter les Canadiens à accepter certains emplois, que l'on hausse les salaires! C'est la meilleure solution que peut offrir le marché aux problèmes d'inadéquation des qualifications et aux emplois vacants, une fois que l'on aura réglé le problème de la formation.

Si nous devons continuer à utiliser le Programme des travailleurs étrangers temporaires, il faudrait qu'il soit modifié de manière à apporter de meilleurs résultats pour la main-d'oeuvre canadienne existante. Pour cela, il faut s'assurer que l'environnement de travail soit sécuritaire et respecte les normes canadiennes et provinciales. Sur tous nos chantiers de construction, la sécurité est une priorité. Les travailleurs étrangers temporaires doivent pouvoir s'intégrer au

milieu de travail canadien de façon à ne pas être un risque ou un danger pour les autres travailleurs ou pour eux-mêmes. Dans le domaine de la construction, la sécurité repose sur deux éléments clés. Le premier est la langue. Les travailleurs doivent pouvoir communiquer entre eux soit en anglais, soit en français. Le deuxième élément est la certification. Sur tous les sites de construction industrielle, nous devons nous assurer que tous les travailleurs répondent aux normes légales et industrielles.

Nous pensons que le Programme des travailleurs étrangers temporaires peut contribuer à augmenter les possibilités de formation pour les Canadiens. On pourrait par exemple proposer que pour chaque travailleur étranger temporaire doté d'une formation spécialisée, il soit obligatoire de créer un poste d'apprentissage pour un Canadien. Nous pensons que les entreprises devraient être tenues, en guise d'engagement à l'égard de l'économie canadienne, d'engager un apprenti dans le cadre de cette transaction. Si l'entreprise ne peut pas le faire — pour des raisons d'échelle, de taille ou de logistique — elle devrait déboursier un montant compensatoire de 10 000 \$ qui serait versé au receveur général. Ces fonds pourraient ensuite servir à mettre sur pied un système approprié d'information sur le marché du travail ou être investis dans un régime de subvention pour l'emploi canadien ou un fonds similaire d'infrastructure de la formation.

● (1715)

Si l'employeur ne convient d'aucune de ces options, le permis de TET devrait être refusé. Cela ferait en sorte que l'entreprise soit déterminée à former des Canadiens, et permettrait aussi que les besoins économiques immédiats de l'entreprise soient comblés. Si l'entreprise ne peut démontrer un engagement à l'endroit du système de formation canadien, je répète, le permis devrait être refusé.

Le président: Je m'excuse, monsieur Smillie. Je dois demander le consentement. Il vous reste environ une minute.

Avons-nous le consentement unanime pour poursuivre?

Des voix: Oui.

Le président: Vous pouvez poursuivre, monsieur.

M. Christopher Smillie: Je répète, le permis devrait être refusé.

Les changements apportés en 2013 prévoyaient déjà de demander aux employeurs un plan de formation visant à sevrer les entreprises du programme à l'avenir. Pourquoi ne pas aller plus loin, dans le cas des spécialités, et encourager l'embauche de Canadiens durant le processus du PTET?

La Chambre de commerce du Canada a demandé au gouvernement de révoquer les changements aux exigences en matière de conformité de l'employeur et de plan de formation. La chambre qualifie le programme de lourd et de menace à l'industrie canadienne. Nous rejetons cette opinion catégoriquement. C'est le manque d'engagement à l'égard de la formation des Canadiens aux emplois de l'avenir qui est la véritable menace.

Nous croyons que les changements apportés par le gouvernement précédent continuent d'être justifiés, compte tenu du changement aux possibilités d'emploi pour les Canadiens et à l'activité économique sous-jacente dans certains facteurs.

Nous ne pensons pas que le programme devrait être mis en oeuvre dans les régions à chômage élevé, et pour protéger et préserver des emplois pour les Canadiens, le permis ne devrait pas être accordé dans les régions où le taux de chômage dépasse la moyenne nationale.

Le président: Merci, monsieur.

Si vous avez d'autres notes, vous pouvez les remettre à la greffière qui verra à ce qu'elles soient traduites, distribuées et portées au compte rendu.

Il y a un autre groupe que j'aimerais entendre, si on m'en donne le consentement, bien sûr. C'est un groupe qui a voyagé jusqu'ici de Vancouver.

Il n'est pas certain, maintenant, si nous reviendrons ici. Il nous reste 28 minutes. J'aimerais accorder sept minutes à ce groupe. Ai-je consentement?

Mme Niki Ashton (Churchill—Keewatinook Aski, NPD): Et qu'en est-il de [Note de la rédaction: inaudible]?

Le président: Si nous avons la possibilité de revenir... Je vois qu'ils sont ici. Ils sont venus jusqu'ici. Avec un peu d'espoir, nous aurons la possibilité de revenir et d'entendre tout le monde.

Nous avons trois autres témoins à entendre. On peut en entendre un assurément.

Mme Niki Ashton: J'aimerais obtenir une précision en ce qui concerne le retour ici; je suis bien consciente, de toute évidence, que nous devons voter et je conviens tout à fait que nous devrions entendre ce groupe, mais je pense aussi que nous devons entendre les autres personnes qui ont pris le temps de...

Le président: Je comprends.

Nous essaierons de les entendre tous. Je ne suis pas sûr à 100 % que nous aurons le temps quand nous reviendrons, et j'ai un groupe qui a voyagé jusqu'ici par opposition à...

Mme Niki Ashton: Nous revenons donc? Est-ce ce que vous dites?

Le président: C'est l'intention, oui.

Une fois de plus, toutes mes excuses à tout le monde pour ceci, mais c'est ainsi que vont les choses.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à Sean Elbe et Kathy Gibson, de la Vancouver Economic Commission.

Merci d'être venus et de constater la folie qui règne ici. J'aimerais vous accorder sept minutes. Allez-y, je vous en prie.

• (1720)

M. Sean Elbe (gestionnaire du développement sectoriel, Technologie, Vancouver Economic Commission): Bonsoir. Je m'appelle Sean Elbe et je suis gestionnaire du développement sectoriel à l'appui des secteurs technologiques, au nom de la Vancouver Economic Commission.

Nous sommes l'agence de développement économique de la ville de Vancouver, et nous avons pour mandat de faire de Vancouver une destination mondiale pour les affaires novatrices, créatives et durables.

Notre attention est centrée sur l'économie du savoir à faibles émissions de carbone, à forte croissance et génératrice de richesse. Plusieurs des personnes dans la salle aujourd'hui ne savent pas que Vancouver a le plus haut taux de croissance économique de toutes les grandes villes canadiennes. Selon le Conference Board du Canada, cela se poursuivra jusqu'en 2019.

Vancouver a aussi le taux de chômage le plus faible au Canada. Cela signifie qu'il y a des pénuries de main-d'oeuvre dans l'ensemble de l'économie, mais les pénuries de main-d'oeuvre sont plus graves dans les secteurs qui sont le moteur de notre réussite économique, et ceux avec lesquels nous travaillons le plus étroitement, soit le secteur de la technologie, le secteur des divertissements numériques, ainsi que les entreprises qui oeuvrent dans le domaine de l'économie verte.

Je suis sûr que vous entendez des entreprises de vos circonscriptions les mêmes choses que nous entendons dire jour après jour, le fait qu'elles ont de la difficulté à trouver les bonnes personnes pour combler les types de postes disponibles chez elles. À Vancouver, il y a aujourd'hui 2 000 postes ouverts en technologie, et on prévoit une pénurie de main-d'oeuvre de l'ordre de 15 500 postes dans les secteurs de la technologie au cours des cinq prochaines années.

Pourquoi cette croissance? Eh bien, Vancouver, comme bon nombre d'entre vous le savez, a la réputation d'être une ville où il fait bon vivre, ce qui est une caractéristique attrayante pour les meilleurs talents. Nos taux d'imposition des sociétés sont parmi les plus bas au monde. Nous bénéficions de montants d'investissement considérables de la part des trois niveaux de gouvernement dans nos secteurs novateurs, et nous sommes situés dans ce merveilleux corridor de San Diego à Vancouver qui représente le corridor le plus riche, le plus vert et le plus novateur du monde entier. C'est cela qui attire les talents à Vancouver.

D'importantes sociétés de technologie, sociétés de divertissement numérique et sociétés de technologie propre internationales installent toutes des bureaux dans notre ville, et y investissent. Un autre aspect vraiment excitant est le fait que nous avons un écosystème de démarrage d'entreprises reconnu mondialement. Vancouver se classe parmi les meilleurs carrefours de démarrage d'entreprise, et nous venons d'apprendre récemment que Vancouver est au premier rang au Canada pour la croissance des sièges sociaux.

Ce nombre croissant de sièges sociaux s'accompagne d'une demande accrue de dirigeants, de cadres supérieurs et d'expertises mondiales que nous n'avons tout simplement pas, dans bien des cas, à Vancouver.

Ces industries ne regardent pas à l'intérieur de nos frontières. Elles sont en train de transformer nos collectivités locales et de reconfigurer nos villes. Nous avons 5,5 millions de pieds carrés de surface de bureaux commerciaux qui s'annoncent à Vancouver, et deux tiers de cette surface sont pris par notre secteur technologique et notre secteur numérique.

Afin d'appuyer ces efforts, nous nous sommes adressés à l'ensemble de la Colombie-Britannique, et à l'ensemble du Canada, pour tenter d'aider nos entreprises à combler ces rôles. Le gouvernement provincial a reconnu ces efforts et a demandé à la Vancouver Economic Commission d'appuyer ses efforts en élaborant une stratégie de talents en technologie.

C'est à travers cette perspective que nous reconnaissons la pénurie grave et immédiate de main-d'oeuvre à Vancouver, et nous vous sommes très reconnaissants de nous avoir invités ici à titre de vos partenaires sur place à Vancouver pour ces questions.

Mme Kathy Gibson (conseillère principale, Vancouver Economic Commission):

Merci, Sean, et merci aux membres et au président du comité pour cette occasion de venir nous parler.

Je m'appelle Kathy Gibson, et je suis ici au nom de la VEC. Nous sommes au courant d'un grand nombre de sociétés différentes au sein de Vancouver et d'investisseurs étrangers qui cherchent à investir à Vancouver. En général, ce sont les personnes qui visitent plusieurs villes différentes pour déterminer où elles voudront établir la base de leurs opérations qui s'adressent à nous. L'acquisition et la disponibilité de talents sont des facteurs clés dans la décision de ces personnes.

Nous sommes très intéressés aujourd'hui à axer cette conversation sur les travailleurs du savoir hautement spécialisés et hautement mobiles. C'est une occasion à saisir ici. Les employeurs ont un besoin légitime d'utiliser le programme et des changements au programme pourraient contribuer à la croissance et à la création d'emplois au Canada. Le programme actuel a été conçu pour les travailleurs non spécialisés. Par conséquent, les entreprises canadiennes n'arrivent pas à accéder aux travailleurs spécialisés dont elles ont tant besoin. C'est autre chose tout à fait que les travailleurs non spécialisés. Il y a là une occasion considérable et excitante de veiller à ce que nous établissions des politiques qui répondent aux besoins de l'industrie. Nous devons veiller à créer des programmes et des occasions fondés sur l'excellence plutôt que sur la simple adéquation. Les employeurs doivent pouvoir embaucher les meilleurs talents, les personnes dotées des compétences spécialisées qui peuvent entraîner l'innovation et qui sont hautement sollicitées.

Comme vous l'entendez dans vos circonscriptions, les employeurs nous déclarent qu'il y va de leur intérêt à maximiser l'embauche de travailleurs canadiens d'abord, car cela coûte très cher de mener des recherches à l'échelle internationale, d'attirer et d'interviewer des talents puis de les déménager. Enfin, même après qu'on l'ait trouvé, l'aspect délicat des délais intervient pour ce qui est d'amener le personnel clé au Canada. Bien sûr, l'intention de protéger les travailleurs étrangers temporaires vulnérables est assurément présente. Cependant, les travailleurs des secteurs de la technologie et du divertissement numérique sont bien instruits, parlent l'anglais, sont bien payés, sont sollicités par des chasseurs de têtes et sont très en demande dans le monde.

Le fait d'inclure les travailleurs de la technologie dans cette catégorie est problématique et inefficace, et fait ponction inutilement dans les ressources gouvernementales. Vous avez l'occasion de concevoir un programme qui pourrait rendre le Canada plus attrayant que les États-Unis et d'autres régions par le truchement de programmes d'immigration. L'exode des cerveaux canadiens vers les États-Unis demeurera toujours un problème. Compte tenu de la mobilité mondiale des compétences technologiques, jumelée à la taille dix fois plus grande de l'économie et de la population américaines, il faut s'attendre à la perte de certains travailleurs. Cela étant, le Canada doit remanier et améliorer ses politiques afin d'être concurrentiel et de retenir les travailleurs compétents.

• (1725)

Le président: Madame Gibson, je suis désolé de vous couper la parole, mais nous...

Mme Kathy Gibson: Pas de problème.

Si vous souhaitez me poser des questions au sujet des conséquences involontaires, je présenterai avec plaisir des réponses et des recommandations.

Le président: Merveilleux.

Tout d'abord, merci. Merci à tous ceux qui ont témoigné jusqu'à présent.

Nous devons partir, mais je dois auparavant mentionner une ou deux choses.

Pour les membres du comité, il y a une navette qui attend pour nous conduire là-bas. C'était une des choses.

Deuxièmement, quand nous reviendrons, nous entendrons d'abord Mme Bayan. Je m'excuse du retard, mais je vous promets que vous serez en tête de liste à notre retour. Nous entendrons aussi Rory McAlpine des Aliments Maple Leaf et Anthony Pollard de l'Association des hôtels du Canada.

Comme des questions n'ont pas été posées, je propose que les membres remettent leurs questions à la greffière. Celle-ci pourra les passer aux témoins et nous distribuerons ensuite leurs réponses au comité, ce qui intégrera tout cela dans le compte rendu. Je suis désolé que nous n'ayons pas pu poser des questions en personne, mais c'est ainsi que nous devons fonctionner. À notre retour, nous n'aurons pas de temps à consacrer à des questions adressées aux personnes qui ont déjà témoigné.

Madame Ashton.

Mme Niki Ashton: Tout d'abord, je suis très perturbée par le fait que nous ayons tenu toute cette séance sans avoir du temps pour des questions.

Les excuses, c'est très beau, mais je tiens à préciser que je trouve cela très troublant.

Le président: Très bien.

Mme Niki Ashton: Excusez-moi, monsieur le président.

Au deuxième tour, aurons-nous du temps pour les questions étant donné que nous ne serons pas soumis aux mêmes contraintes de temps?

Le président: Cela dépendra du temps que nous aurons.

• (1730)

Mme Niki Ashton: J'encourage le comité à le faire et j'espère que vous profiterez de cette occasion.

Le président: Bien sûr, toujours. Merci.

La séance est suspendue.

• (1730)

(Pause)

• (1820)

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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