



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

43^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

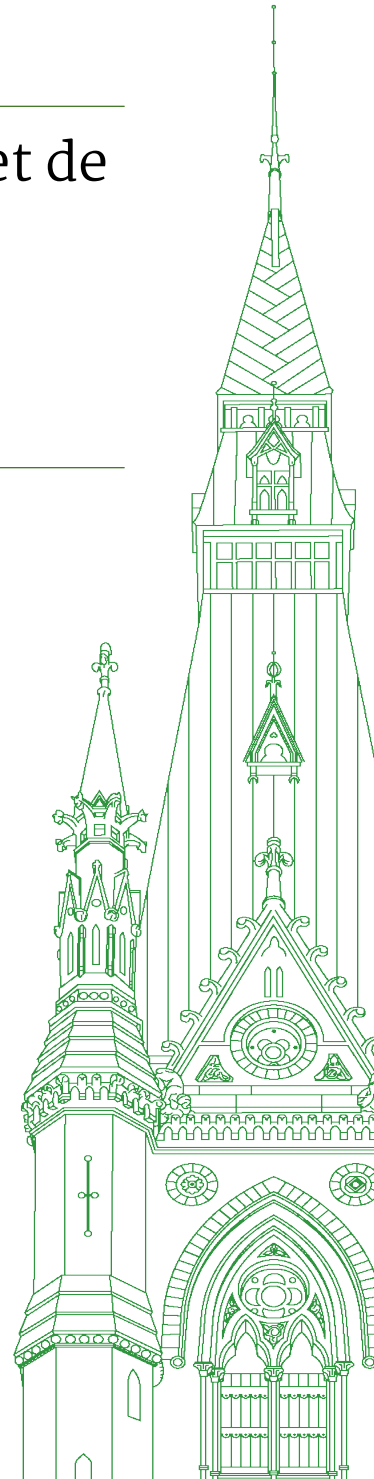
Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 024

Le mercredi 21 avril 2021

Présidente : Mme Salma Zahid



Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Le mercredi 21 avril 2021

• (1530)

[Traduction]

La présidente (Mme Salma Zahid (Scarborough-Centre, Lib.)): Bonjour à tous. Je déclare la séance ouverte.

Bienvenue à la 24^e réunion du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes.

Le Bureau de régie interne exige que le Comité respecte les protocoles sanitaires suivants. Veuillez maintenir une distance physique d'au moins deux mètres les uns des autres; portez un masque non médical, sauf si vous êtes assis et, de préférence, portez un masque en tout temps, y compris lorsque vous êtes assis; maintenez une bonne hygiène des mains en utilisant le désinfectant fourni à cette fin dans la pièce du Comité. Enfin, lavez-vous les mains régulièrement avec du savon.

En tant que présidente, je veillerai au respect de ces mesures. Je vous remercie tous de votre coopération.

La réunion d'aujourd'hui est diffusée sur le Web et elle se déroule en format hybride, conformément à l'ordre de la Chambre du 25 janvier 2021.

J'aimerais vous rappeler certaines règles à suivre. Des services d'interprétation sont disponibles pour cette réunion. Vous pouvez vous exprimer dans la langue officielle de votre choix. Au bas de votre écran, vous pouvez choisir d'entendre le parquet, l'anglais ou le français. Avec la dernière version de Zoom, vous n'avez pas à sélectionner le canal correspondant à la langue avant de parler. Si vous souhaitez prendre la parole, servez-vous de la fonction « lever la main » qui se trouve dans la barre d'outils principale.

Je rappelle à tous les membres que toutes leurs observations doivent s'adresser à la présidence. Lorsque vous ne parlez pas, votre micro doit être coupé. Le greffier du Comité et moi-même assurerons la tenue de la liste des membres qui souhaitent intervenir.

Avant d'entamer la réunion d'aujourd'hui, j'aimerais vous dire un mot sur les problèmes de son que nous avons. Le 14 avril, le greffier a fait circuler une lettre de l'honorable Judy Sgro, qui est la présidente du Comité de liaison, concernant les problèmes de son du Comité.

Tous les comités, y compris le nôtre, se retrouvent de temps à autre avec des témoins qui se présentent sans casque d'écoute, ce qui entraîne des problèmes audio qui ont des répercussions sur notre service d'interprétation. Pour remédier à cela, le Comité a convenu d'assurer que chaque témoin se prêterait à un test de connexion avant de comparaître.

J'ai demandé au greffier de prendre des mesures supplémentaires pour réduire le nombre de témoins qui se présentent sans casque d'écoute. Avant chaque réunion, le greffier me fera un rapport sur

l'état de préparation des témoins à cet égard. De plus, le greffier veillera à conseiller les communications afin qu'elles transmettent plus efficacement les exigences du Comité à tous les futurs témoins. Certains membres voudront peut-être que les conditions pour les témoins qui ne disposent pas de casques d'écoute appropriés soient resserrées. Je peux soulever cette question la prochaine fois que nous examinerons les travaux du Comité.

Aujourd'hui, nous reprenons notre étude d'impact sur le marché du travail dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Des témoins sont là pour nous donner leur point de vue à ce sujet.

Avant de passer à eux, je souhaite la bienvenue à un nouveau membre du Comité, M. Maninder Sidhu.

Monsieur Sidhu, soyez le bienvenu. Nous avons hâte de travailler avec vous.

Pour notre premier groupe de témoins, nous entendrons M. Derek Johnstone, qui est adjoint spécial du président national de l'organisme Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada.

Pour la Fédération des chambres de commerce du Québec, nous entendrons M. Charles Milliard, président-directeur général, qui est accompagné de M. Alexandre Gagnon, vice-président, Travail et capital humain.

Notre troisième témoin sera Me Krishna Gagné, avocate et vice-présidente aux affaires économiques à l'Association québécoise des avocats et avocates en droit de l'immigration.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à tous les témoins et les remercier d'avoir accepté de comparaître devant le Comité aujourd'hui. Nous avons hâte de vous entendre.

Nous allons commencer par l'organisme Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada. Monsieur Derek Johnstone, vous avez cinq minutes pour nous livrer vos observations liminaires.

M. Derek Johnstone (adjoint spécial au président national, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada): Merci, madame la présidente.

Au nom des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce du Canada, j'aimerais remercier le Comité permanent de nous donner l'occasion d'exposer notre point de vue aujourd'hui et saluer le travail de ses membres concernant cet important sujet.

Avant de présenter certaines de nos réflexions, il serait peut-être bon de dire quelques mots sur qui nous sommes.

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce du Canada, ou TUAC, est la voix des travailleurs de l'alimentation du Canada. Nous sommes l'un des plus grands syndicats du pays et nous sommes très fiers et très privilégiés de représenter plus d'un quart de million de travailleurs assidus à l'échelle du pays. Environ 80 % de nos membres travaillent dans des secteurs liés à l'alimentation et, comme nous aimons le dire, vous pouvez trouver des membres des TUAC partout dans la chaîne alimentaire, du champ à la fourchette. Tout au long de la pandémie, nos membres ont joué un rôle central en tenant la ligne de front afin d'assurer la fourniture des aliments et d'autres produits et services cruciaux dont les Canadiens ont besoin dans leur vie de tous les jours.

En ce qui concerne le sujet de la discussion d'aujourd'hui, je dois dire que les TUAC sont très préoccupés par la croissance exponentielle qu'a connue le Programme des travailleurs étrangers temporaires au cours des dernières années. Nous recommandons fortement qu'une approche plus diversifiée soit adoptée pour s'attaquer aux problèmes de main-d'œuvre auxquels sont confrontés certaines industries, et le secteur agroalimentaire en particulier.

L'expansion des programmes de candidats fédéral et provinciaux est la clé d'une meilleure approche. Parallèlement à cela, nous croyons qu'il faudrait faire beaucoup plus pour assurer que les Canadiens ont tous les outils nécessaires pour tirer parti des possibilités offertes par le marché du travail. Cela dit, le gouvernement doit veiller à ce que chacun soit traité équitablement une fois sur place.

Dans cette optique, les TUAC considèrent comme un important pas en avant la décision du gouvernement fédéral de créer 30 000 possibilités de parcours supplémentaires pour les migrants dits peu qualifiés. Nous craignons toutefois qu'il s'agisse là d'une offre ponctuelle dont la fonction serait davantage l'atteinte des objectifs annuels d'immigration que la création de voies d'accès à la citoyenneté comme élément central d'une refonte du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Comme nous l'avons appris en voyant ce qui s'est passé avec le projet pilote en agroalimentaire, l'exigence linguistique de niveau 4 est un obstacle majeur qui empêche la plupart des migrants du secteur alimentaire de profiter des possibilités de résidence permanente. Il est essentiel de créer des voies d'accès à la citoyenneté simplifiées, mais il est également nécessaire de développer des marchés du travail plus inclusifs et des discussions politiques plus ouvertes sur la manière de régler les problèmes de main-d'œuvre dans les secteurs clés.

Avant la COVID, environ 1,3 million de Canadiens recevaient de l'aide sociale, ce qui représente environ 7 % de l'ensemble de la population active. En outre, des millions d'autres Canadiens étaient sans emploi ou sous-employés. Pourtant, de 2000 à 2017, le pourcentage total du PIB du Canada consacré aux programmes actifs du marché du travail a diminué de 77 %, passant de 0,39 % à 0,22 %. Au cours de la même période, nous avons vu l'utilisation annuelle des travailleurs migrants augmenter de 250 %, leur nombre approximatif passant de 134 000 à 335 000.

Le fait est que l'approche utilisée pour aller chercher de la main-d'œuvre est devenue très passive. L'étude d'impact sur le marché du travail, l'EIMT, en est un bon exemple. Pour avoir accès aux migrants, un employeur doit publier le poste vacant dans le guichet d'emploi fédéral. Il doit également démontrer qu'il a mis en œuvre deux autres initiatives de recrutement — l'une d'elles pouvant être la publication de l'offre d'emploi sur son propre site Web —, mais rien ne l'oblige à mettre d'autres parties prenantes à contribution.

Avec la disparition du programme fédéral des conseils sectoriels, il n'existe plus de forum au Canada permettant aux parties prenantes de se réunir et de travailler à des solutions sectorielles, ce qui est vraiment dommage, car les TUAC, par exemple, sont très bien placés pour aider à développer l'engagement et dispenser de la formation pour un certain nombre d'occupations de la CNP dans des secteurs qui dépendent des migrants. Nous représentons plus de 250 000 travailleurs et leurs familles dans plus de 600 collectivités à travers le pays. Nombre de nos membres sont sous-employés et sont à la recherche de meilleures situations. Si les employeurs étaient obligés de travailler avec nous sur ces questions, peut-être par le truchement d'études d'impact sur le marché du travail, il pourrait en résulter de meilleurs résultats qui profiteraient, dans notre cas, à l'ensemble du secteur agroalimentaire.

• (1535)

De toute façon, voir le Canada dépendre encore plus d'une main-d'œuvre temporaire, précaire et vulnérable, comme c'est présentement le cas dans le secteur agricole primaire, est la dernière chose que nous voulons en tant que syndicat des travailleurs de l'alimentation, puisque cela se traduirait par l'érosion de la stabilité et de la sécurité de certains des secteurs les plus importants du Canada. De plus, si la dernière...

• (1540)

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre, monsieur Johnstone, mais votre temps est écoulé. Vous aurez l'occasion de vous exprimer davantage pendant les tours de questions.

Passons maintenant à M. Milliard, qui représente la Fédération des chambres de commerce du Québec.

Vous avez cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire. Nous vous écoutons.

[Français]

M. Charles Milliard (président-directeur général, Fédération des chambres de commerce du Québec): Je vous remercie beaucoup.

[Traduction]

Bonjour, tout le monde.

[Français]

Madame la présidente, messieurs et mesdames les députés, je vous remercie de nous donner l'occasion d'échanger avec vous au sujet des études d'impact sur le marché du travail que les employeurs doivent effectuer lorsqu'ils embauchent des travailleurs étrangers temporaires.

Ce sujet intéresse grandement la Fédération des chambres de commerce du Québec, mais également les 50 000 entreprises que nous représentons partout au Québec.

Permettez-moi de faire un bref rappel nécessaire sur la particularité québécoise en matière d'immigration. Comme vous le savez, la sélection en matière d'immigration permanente relève de la compétence du Québec. Les employeurs québécois ont donc à vivre la duplication de nombreuses politiques et contraintes administratives. Cette situation est dénoncée par les immigrants eux-mêmes, comme les journaux l'ont rapporté dernièrement. Elle est également dénoncée par les employeurs, les organismes communautaires et les spécialistes en immigration. Les délais associés aux processus d'immigration permanente sont extrêmement longs au Québec. Il faut plus de 27 mois à une personne immigrante désirant s'installer au Québec pour obtenir sa résidence permanente, alors qu'il en faut 6 à une personne immigrante souhaitant s'installer ailleurs au Canada. Cela n'a aucun sens.

Ces délais occasionnent des maux de tête à l'ensemble des intervenants québécois. Une grande majorité des immigrants se tourne donc vers les programmes d'immigration temporaire, comme celui dont nous discutons aujourd'hui, afin de s'installer rapidement au Québec et de bénéficier ensuite des passerelles que sont le Certificat de sélection du Québec, ou CSQ, et le Programme de l'expérience québécoise, ou PEQ. Mis à part les travailleurs temporaires étrangers dans le secteur agricole, c'est dans un esprit d'immigration permanente que les immigrants et les employeurs ont recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires, ou PTET. Il faut garder cela à l'esprit dans le cadre de nos discussions d'aujourd'hui.

Les employeurs québécois doivent faire approuver leurs études d'impact sur le marché du travail par le gouvernement provincial et par le gouvernement fédéral avant de procéder à l'embauche d'un travailleur étranger temporaire. Des modifications apportées au programme en 2014 ont occasionné beaucoup d'anxiété pour les employeurs québécois. De plus, au moment où ces restrictions ont été imposées, la population en âge de travailler diminuait au Québec, on assistait à une période prolongée de plein emploi et il y avait un nombre de postes vacants historique. Force est de constater que le PTET n'a pas évolué dans le même sens que les besoins en matière de main-d'œuvre des employeurs au Québec et que des assouplissements majeurs s'imposent. Même si nous sommes en période de pandémie, le Québec compte plus de 148 000 postes vacants, alors que seulement 8 800 travailleurs temporaires ont pu être embauchés en 2020, toujours hors du secteur agricole.

Aujourd'hui, nous voulons formuler cinq recommandations. Je vous les présenterai rapidement.

De récents changements au Programme de l'expérience québécoise, qui ouvre la voie à une demande de résidence permanente, obligent les immigrants à obtenir une expérience de travail de deux ans. Cela implique un renouvellement systématique des permis de travail et des études d'impact sur le marché du travail. Notre première recommandation est que la prolongation des permis de travail se fasse sur demande, sans démarches administratives supplémentaires et sans la nécessité d'effectuer une nouvelle étude.

Par ailleurs, les employeurs ayant recours au PTET sont presque toujours les mêmes. La grande majorité de ces derniers démontrent depuis longtemps qu'ils favorisent la main-d'œuvre locale et qu'ils traitent convenablement la main-d'œuvre immigrante. Notre deuxième recommandation est que l'on mette en œuvre un programme d'employeurs de confiance qui permettrait aux utilisateurs habituels et exemplaires d'être exemptés de l'obligation d'effectuer des études d'impact sur le marché du travail.

De plus, la liste des professions admissibles au traitement simplifié, qui est déterminée par le gouvernement du Québec, a connu une croissance rapide récemment. Elle est passée de 37 métiers reconnus en 2015 à 221 en 2020. Toutefois, nous constatons que ces changements ne sont pas à la hauteur des besoins au Québec. Il est donc indispensable d'élargir cette liste afin d'y inclure les professions semi-spécialisées et peu spécialisées pour lesquelles il y a une forte demande. Il s'agit de notre troisième recommandation. Ces emplois sont majoritairement dans le secteur manufacturier ou dans les services, et sont largement représentés parmi les 148 000 postes vacants au Québec dont je parlais plus tôt.

Il faut aussi savoir que le processus en lien avec l'étude d'impact sur le marché du travail s'accompagne d'autres obligations, dont celle de soumettre un plan de transition. Cette exigence peut paraître légitime quand on regarde l'esprit initial du programme, mais le réel plan de transition pour les employeurs québécois, c'est de pouvoir compter sur ces travailleurs à long terme. Cette obligation nous semble superflue, et elle doit être revue. C'est notre quatrième recommandation.

Enfin, nous croyons que le pourcentage maximal de travailleurs étrangers temporaires au sein d'une entreprise devrait être ramené à 20 % pour tous les employeurs, comme c'était le cas en 2015 et en 2016. Il s'agit de notre cinquième et dernière recommandation. Les problèmes occasionnés par la limite de 10 % sont largement connus. Vous en avez déjà entendu parler. Ce taux maximal de 10 % impose des contraintes indues aux employeurs et limite la croissance de plusieurs PME au Québec.

• (1545)

En tant que parlementaires, vous avez beaucoup de pain sur la planche. Or, si l'on garde en tête l'objectif d'arrimer les besoins de nos entreprises et notre volonté d'être une terre d'accueil, je suis convaincu qu'on pourra faire les changements nécessaires.

C'est avec plaisir que je répondrai à vos questions.

Merci.

[Traduction]

La présidente: Merci, monsieur Milliard.

Passons maintenant à madame Gagné, avocate et vice-présidente aux affaires économiques de l'Association québécoise des avocats et avocates en droit de l'immigration.

Madame Gagné, vous avez cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire. Nous vous écoutons.

[Français]

Mme Krishna Gagné (avocate et vice-présidente aux affaires économiques, Association québécoise des avocats et avocates en droit de l'immigration): Bonjour. Je vous remercie de donner à l'Association québécoise des avocats et avocates en droit de l'immigration, ou l'AQAADI, l'occasion de vous faire part de ses observations. Nous sommes sur le terrain et constatons que les entreprises ont plusieurs choses à reprocher au processus des EIMT. Je vais donc entrer dans le vif du sujet.

Nous sommes d'accord sur plusieurs observations présentées par M. Milliard.

Tout d'abord, la limite de 10 % en ce qui concerne le nombre de travailleurs étrangers temporaires qu'il est possible d'embaucher dans des postes à bas salaire ne tient pas compte des difficultés de recrutement. Je parle notamment des régions, là où j'exerce principalement. La pénurie de main-d'œuvre y est aussi criante pour les postes à haut salaire que pour les postes à bas salaire. Cette limite nuit aux entreprises, à leur développement et au maintien des postes. Les entreprises demandent que cette limite soit haussée, voire éliminée, au moins pour les trois prochaines années, étant donné la crise sans précédent qui sévit. Les entreprises se plaignent notamment du fait qu'elles ne peuvent signer de nouveaux contrats, parce qu'elles dépendent fortement de la main-d'œuvre étrangère pour pourvoir les postes à bas salaire.

Cela m'amène à mon prochain point, soit la limite de 10 % dans le cadre du processus simplifié du Québec.

Les lignes directrices concernant le calcul de la limite de 10 % sont jugées incohérentes par les praticiens et par les entreprises. Je vais vous donner un exemple. Un soudeur qui gagne 23 \$ l'heure au Québec occupe un poste à bas salaire. Toutefois, dans le cadre du processus simplifié du Québec, on doit faire une EIMT pour un poste à haut salaire. Ces postes n'ont donc pas à être considérés dans le calcul de la limite de 10 %. On peut engager de cette façon un nombre illimité de travailleurs, puisque ces postes ne sont pas compris dans le calcul. Toutefois, Service Canada nous dit que, lors de l'embauche d'un travailleur à bas salaire, il faut tenir compte des travailleurs qui ont été approuvés dans le cadre d'une EIMT pour un poste à haut salaire, mais qui perçoivent actuellement un bas salaire. Cela crée une incohérence. Par conséquent, on dépasse largement la limite, alors qu'on n'est pas obligé de compter dans le calcul les travailleurs approuvés dans le cadre du processus simplifié.

Les entreprises et les praticiens demandent qu'on cesse d'inclure dans le calcul de la limite de 10 % les travailleurs étrangers temporaires qui occupent un poste à bas salaire dans le cadre du processus simplifié.

Par l'entremise du processus simplifié du Québec, le gouvernement reconnaît déjà qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre pour plusieurs postes. Puisqu'on reconnaît cela, on devrait lever l'exigence de l'EIMT. Dans une telle situation, l'obligation d'effectuer une EIMT est superflue pour les employeurs. Elle engendre des coûts et des délais supplémentaires, alors que c'est maintenant que les employeurs ont besoin d'employés, et non dans un an. C'est en ce moment qu'il y a une pénurie. Ce processus devient un frein à l'embauche de travailleurs étrangers.

De plus, la durée d'emploi autorisée dans le cadre des EIMT est parfois aléatoire. Pour un même poste au sein d'une même compagnie, cette durée peut être de deux ans ou de trois ans. On est incapable de comprendre le raisonnement derrière la durée qui est autorisée. On peut faire la même EIMT pour le même poste et obtenir une durée d'emploi différente. Les employeurs demandent donc que la durée soit de trois ans pour tous les postes.

Par ailleurs, les temps de traitement ne tiennent pas compte des besoins actuels. Comme je l'ai mentionné, les besoins sont immédiats. Dans bien des cas, les employeurs doivent refuser des contrats tant et aussi longtemps qu'ils n'auront pas embauché de travailleurs. Or, le processus complet de l'EIMT pour les travailleurs étrangers se trouvant à l'étranger prend environ un an, sinon plus. Durant la pandémie, ce processus s'est parfois étiré jusqu'à 14 ou 15 mois. Ces temps de traitement ne tiennent pas compte des réalités actuelles découlant de la pénurie de main-d'œuvre.

• (1550)

Je veux également proposer la création d'un programme d'employeurs de confiance, comme M. Milliard l'a mentionné tout à l'heure...

[Traduction]

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre, madame Gagné, mais votre temps est écoulé. Vous aurez l'occasion de vous exprimer davantage pendant les tours de questions.

Merci à tous nos témoins pour leur déclaration préliminaire. Nous allons maintenant entamer notre premier tour de questions avec des interventions de six minutes.

Monsieur Seeback, nous vous écoutons.

M. Kyle Seeback: Madame la présidente, je ne crois pas que ce soit mon tour, mais qu'importe, je vais me lancer.

Je tiens à confirmer aux témoins que j'ai de l'expérience à titre d'ancien député fédéral d'une circonscription où il y avait beaucoup de travailleurs étrangers temporaires. J'ai souvent entendu les employeurs me dire que le processus lié à l'étude d'impact sur le marché du travail, ou EIMT, est difficile, coûteux et long. J'aimerais donc savoir ce que les témoins estiment être la plus grande amélioration que nous pourrions apporter à ce processus.

[Français]

M. Alexandre Gagnon (vice-président, Travail et capital humain, Fédération des chambres de commerce du Québec): Je peux commencer, si vous le permettez.

Certains éléments devraient être mis en place de façon particulièrement urgente, notamment le programme des employeurs de confiance. Les employeurs devraient démontrer qu'ils utilisent de façon adéquate le programme, qu'ils en ont fait l'expérience et qu'ils traitent bien les travailleurs étrangers temporaires.

Il faudrait donc un programme permettant que les études d'impact sur le marché du travail, ou EIMT, soient suspendues, peu importe le poste au sein de ces entreprises de confiance, afin qu'il ne soit pas nécessaire d'exiger une EIMT.

Les limites quant au nombre d'immigrants temporaires par entreprise devraient aussi être plus élevées. S'il fallait déterminer une priorité, ce serait la mise en place d'un tel programme.

[Traduction]

M. Kyle Seeback: Quelqu'un d'autre souhaite prendre le relais?

M. Derek Johnstone: J'ajouterais que je ne crois pas qu'on devrait faciliter le processus, bien franchement. Selon moi, tant que le programme permet vraiment un changement de statut, surtout dans le volet des travailleurs peu spécialisés, où très peu de migrants deviennent des résidents permanents et des citoyens canadiens, je ne crois pas qu'un élément du programme devrait être moins strict afin de soutenir ou de stimuler un système qui ne donne pas l'occasion aux gens d'obtenir la nationalité canadienne.

Quand on parle de l'EIMT et des réformes connexes, il ne faut pas oublier d'aborder le PTET en général et de remettre en question certains de ses objectifs fondamentaux ainsi que son incidence sur les marchés de l'emploi, surtout quand il y a des concentrations importantes de migrants, et ce que cela signifie pour les sources de main-d'œuvre nationales. À ce jour, les travailleurs peu spécialisés doivent surmonter des obstacles immenses et, tant que l'on ne remédiera pas à cela, je ne crois pas que nous puissions parler en toute bonne foi de faciliter l'accès des entreprises à des migrants vulnérables.

M. Kyle Seeback: Voulez-vous un peu plus de temps pour parler des changements que vous apporteriez au programme? Je sais que vous avez abordé certains d'entre eux.

• (1555)

M. Derek Johnstone: Pour ce qui est du programme dans son ensemble, comme je l'ai dit dans ma déclaration préliminaire, l'annonce que vient de faire le gouvernement à propos des 30 000 migrants peu qualifiés qui pourront obtenir la résidence permanente est un premier pas dans la bonne direction. Nous avons besoin d'un aussi grand nombre tous les ans. Toutefois, nous devons aussi être réalistes: l'histoire de notre pays est fondée sur des travailleurs acharnés qui sont venus ici et qui ont eu l'occasion de poursuivre leurs rêves. Est-ce qu'ils parlaient tous un anglais de niveau 4 à leur arrivée? Bien sûr que non. Dans nos familles, nous avons tous des histoires sur nos ancêtres ou nos parents qui sont venus s'installer au Canada, ou encore nous y sommes nous-mêmes venus. Je me demande combien de ces personnes auraient réussi un examen d'anglais de niveau 4. Un tout petit nombre, probablement.

Nous devons tenir compte de notre propre trame narrative en tant que Canadiens, et tous les programmes qui mènent à la citoyenneté doivent en tenir compte. Le programme des travailleurs étrangers temporaires, ou PTET, est en train de devenir une des principales portes d'accès du pays. Nous ne pouvons pas avoir un système qui accorde un statut préférentiel à, avouons-le, une élite au sein du marché du travail et laisser chaque année des milliers de personnes faire du surplace, dans certains cas pendant 20, 30, voire 40 ans, sans jamais avoir l'occasion de s'établir et de vraiment s'investir dans ce pays, puis contribuer à bâtir son avenir. Il faut commencer par là.

En ce qui a trait à l'EIMT, je crois que nous avons l'occasion d'inclure certains intervenants clés, comme les syndicats, afin de combler ces lacunes, comme on l'a fait dans d'autres économies industrialisées. Les TUAC ont des programmes de formation de premier plan. Je suis persuadé que beaucoup de nos membres aimeraient travailler dans certains secteurs qui dépendent de plus en plus de la main-d'œuvre migrante, mais les employeurs ne sont pas contraints de travailler avec nous. Dans bien des cas, les employeurs préfèrent sans aucun doute œuvrer dans le cadre du PTET actuel plutôt que de collaborer avec d'autres intervenants afin d'utiliser des sources de main-d'œuvre nationales pour doter ces postes.

M. Kyle Seeback: Je crois que mon temps est écoulé.

La présidente: Oui. Merci.

Passons maintenant à M. Schiefke.

Monsieur Schiefke, vous avez six minutes pour poser vos questions. Nous vous écoutons.

M. Peter Schiefke (Vaudreuil—Soulanges, Lib.): Merci beaucoup, madame la présidente.

[Français]

Je veux remercier les témoins, Mme Gagné, M. Milliard, M. Johnstone et M. Gagnon. Nous leur sommes très reconnaissants d'être ici aujourd'hui dans le cadre de notre étude.

Monsieur Milliard et monsieur Gagnon, je veux d'abord vous remercier du travail acharné que vous accomplissez pour les 50 000 entreprises de la province du Québec qui comptent sur vous pendant une période très difficile pour elles. Vous avez répondu à ma première question. Je voulais vous demander ce qu'on pouvait faire concrètement pour améliorer le processus d'immigration au Canada.

Je vous remercie grandement des cinq recommandations que vous nous avez présentées pour améliorer le système. Je vous remercie aussi d'avoir parlé du manque de main-d'œuvre au Québec et du fait que 148 000 postes ne sont pas pourvus présentement. C'est important de le mentionner dans le rapport que nous allons publier sur les façons d'améliorer le système d'immigration. Les gens ne comprennent pas les effets actuels du manque de main-d'œuvre sur les entreprises au Québec.

Voici mes deux questions, monsieur Gagnon et monsieur Milliard. J'espère que vous pourrez nous répondre en quatre minutes et demie et nous donner des exemples.

Qu'est-ce que ce manque de main-d'œuvre, ce manque de travailleurs qualifiés ou semi-qualifiés, signifie pour les entrepreneurs et les entreprises au Québec? Pouvez-vous nous donner des exemples concrets des différents secteurs touchés?

M. Charles Milliard: Je remercie le député de ses bons mots.

Avant la pandémie, le manque de main-d'œuvre était le principal problème au Québec. Je pense que ce l'était aussi au Canada. C'est une chose que le virus n'a pas changée, et cela demeure le sujet délicat dont personne ne veut parler en ce moment.

Le manque de main-d'œuvre va freiner le développement de plusieurs régions du Québec, parce que cela fait en sorte qu'on ne pourra pas utiliser tous les généreux programmes offerts par les gouvernements fédéral et provincial. On parle de transformation numérique, d'innovation et de capacité de faire plus de commerce en ligne et de commerce international pour combler l'écart entre notre productivité et celle d'autres pays.

C'est tout le tissu de la relance qui est mis à mal par ce manque de main-d'œuvre. On discute beaucoup avec le gouvernement du Québec en ce moment. Selon nous, les seuils d'immigration fixés au Québec ne sont pas les bons. Malheureusement, le gouvernement ne va pas dans la bonne direction.

Des annonces intéressantes ont été faites par le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, mais les entrepreneurs sont un peu prisonniers du débat politique, ce qui n'est pas un facteur de succès pour la relance.

Je laisserais M. Gagnon poursuivre sur ce sujet, car il est notre expert en matière de main-d'œuvre.

• (1600)

M. Alexandre Gagnon: Je vous remercie.

Les enjeux liés à la main-d'œuvre sont évidemment très prenants, notamment dans les domaines de la santé et de l'éducation, qui sont de compétence provinciale. Actuellement, dans le milieu de la santé, pour 10 personnes partant à la retraite, seulement trois sont disponibles pour pourvoir ces postes. En cette année de pandémie, le vieillissement de la population se poursuit. Nous n'arriverons même pas à remplacer un employé sur deux qui part à la retraite. C'est assez phénoménal.

Cette situation se produit non seulement dans le secteur de l'éducation, mais aussi ailleurs, comme dans le secteur manufacturier. Là aussi, il y a de nombreux postes vacants. Ce sont des postes qui ne sont pas nécessairement considérés comme nécessitant des qualifications particulières ou des études supérieures. Par le fait même, ils présentent des obstacles supplémentaires, en ce qui a trait à l'immigration temporaire, pour ce qui est de pourvoir ces postes et d'attirer ces travailleurs.

Nous parlions d'élargir la liste des postes menant à un traitement simplifié, c'est-à-dire que les postes d'emploi sont exemptés de l'EIMT. Il est primordial que les entreprises manufacturières puissent avoir accès à cette main-d'œuvre. Cela devrait être l'une de vos priorités actuellement.

M. Peter Schiefke: Je vous remercie.

Chaque semaine, je parle avec les entrepreneurs de ma circonscription, celle de Vaudreuil—Soulanges. Ils me répètent toujours la même chose: ils disent qu'ils ont besoin de travailleurs et de travailleuses, qu'ils manquent de main-d'œuvre, qu'ils ne peuvent pas continuer ainsi et qu'il faut changer quelque chose.

Encore une fois, je vous remercie grandement du travail que vous faites pour aider les entrepreneurs du Québec. Je vous remercie aussi d'être avec nous aujourd'hui.

[Traduction]

Madame la présidente, je n'ai plus de question.

Merci.

La présidente: Merci, monsieur Schiefke.

La parole est maintenant à Mme Normandin.

Vous avez six minutes pour poser vos questions. Nous vous écoutons.

[Français]

Mme Christine Normandin (Saint-Jean, BQ): Je vous remercie beaucoup, madame la présidente.

Je remercie le groupe de témoins de grande qualité que nous avons parmi nous aujourd'hui. Nous pourrions facilement passer deux heures avec eux, et il y aurait encore matière à discussion. Beaucoup d'aspects ont été couverts dans leurs remarques préliminaires. Je vais alors essayer d'aborder d'autres sujets ou leur demander des précisions sur ce qu'ils ont déjà annoncé.

Pour mettre la table, j'ai une question à poser à M. Milliard et à M^c Gagné.

Monsieur Milliard et maître Gagné, est-il exact de dire que, bien que le taux de chômage soit présentement élevé, il y a un manque de main-d'œuvre? Même si cela peut sembler paradoxal, est-il possible que ces deux réalités cohabitent?

Mme Krishna Gagné: Je vais répondre en partie à votre question.

C'est tout à fait possible, parce que le fait qu'il y ait un manque de main-d'œuvre, qui est surtout causé par la pandémie, ne crée pas plus de postes ou d'exigences de qualification. Par exemple, les entreprises qui avaient besoin de soudeurs n'en ont pas plus du fait que des gens se retrouvent au chômage. Ces gens ne sont pas qualifiés pour occuper ce type de poste, mais ils le sont probablement pour des postes où il manque moins de main-d'œuvre. Je ne peux pas me prononcer à ce sujet.

En résumé, le fait qu'il y a plus de chômeurs ne fait pas en sorte que ces gens sont disponibles et qualifiés pour les postes où le manque de main-d'œuvre est criant.

M. Charles Milliard: Je suis d'accord avec M^c Gagné. Au Québec, le taux de chômage est quand même assez enviable en ce moment. Ce n'est pas parce que les gens cherchent un emploi que le bon emploi est disponible. Les besoins de l'employeur et le poste que recherche le chômeur ne se conjuguent pas facilement. Ce sont deux dossiers quand même assez différents.

Monsieur Gagnon, avez-vous d'autres remarques à faire à ce sujet?

M. Alexandre Gagnon: Oui.

Je serai bref pour ne pas prendre tout votre temps, madame la députée.

Le chômage est sectoriel. Il est question de chômage en tourisme, en restauration et en hôtellerie. Ces secteurs sont particulièrement touchés. Pour l'ensemble des autres secteurs, la majorité d'entre eux ont dépassé leur seuil d'emploi d'avant la pandémie.

Actuellement, comme M. Milliard l'a dit tout à l'heure, nous avons atteint un plafond historique de 148 500 postes vacants au Québec. Le manque de main-d'œuvre est donc très présent et il continuera de l'être pour de nombreuses années.

• (1605)

Mme Christine Normandin: Je vous remercie beaucoup.

À ce sujet, le gouvernement a communiqué des directives visant à considérer le chômage à un taux uniforme de 6 % dans l'ensemble des régions administratives du Canada, même si ce n'est pas nécessairement représentatif de ce qui se passe dans chacun des endroits. Cela fait en sorte que, pour certains types d'emploi, on ne fait plus d'EIMT, parce que l'on considère que le taux de chômage est trop élevé.

Est-ce quelque chose que nous devrions éventuellement abolir, parce qu'il y a, malgré tout, un manque de main-d'œuvre, sans égard au taux de chômage?

Mme Krishna Gagné: Vous avez tout à fait raison. Beaucoup d'entreprises qui recherchent de la main-d'œuvre qualifiée n'ont pas fermé pendant la pandémie de COVID-19. Elles sont restées actives. Toutefois, comme l'ont dit tout à l'heure M. Gagnon et Milliard, il n'y a pas nécessairement adéquation entre les postes disponibles et les gens qui sont au chômage. Ce serait prendre un raccourci intellectuel que d'affirmer qu'on doit refuser toutes les demandes d'EIMT lorsque le taux de chômage est élevé. Cela équivaudrait à ne pas tenir compte du tout de la réalité sur le terrain. Un taux de chômage élevé ne crée pas plus de personnel qualifié pour les postes disponibles.

M. Alexandre Gagnon: J'aimerais ajouter un complément de réponse.

Grâce aux transferts fédéraux notamment, des sommes très importantes sont investies actuellement en vue de permettre une requalification des travailleurs touchés par la pandémie. On souhaite ainsi les réorienter vers des postes dans des secteurs stratégiques qui recherchent des travailleurs.

Malheureusement, il y a plusieurs raisons pour lesquelles, malgré le grand nombre de participants, l'achalandage n'est pas nécessairement suffisant pour confirmer que les décisions doivent toujours être prises en fonction du taux de chômage. L'inadéquation entre les compétences et les besoins des entreprises existe toujours. Le seuil de 6 % n'est donc pas adéquat dans la situation actuelle.

Mme Christine Normandin: Je vous remercie beaucoup.

J'aimerais maintenant aborder la question de la mobilité de la main-d'œuvre.

Nous avons entendu des représentants de plusieurs entreprises nous dire que, en raison des permis de travail fermés, ils ne pouvaient pas déplacer un employé d'une de leurs filiales à une autre. À cause de la pandémie de COVID-19, des entreprises ont cessé leurs activités et des travailleurs ont dû attendre avant d'obtenir un nouveau permis de travail. Nous avons observé cette situation dans le milieu agricole, mais aussi dans d'autres secteurs. Quand il manquait d'employés à un endroit, des employés d'ailleurs qui n'avaient plus d'emploi ne pouvaient pas aller y travailler.

Devrait-il y avoir plus de flexibilité relativement aux permis de travail? Par exemple, les permis de travail ne pourraient-ils pas être accordés par région, surtout si le taux de chômage y est faible, ou par corps de métier, surtout ceux qui sont très recherchés?

M. Alexandre Gagnon: Il faudrait effectivement que le permis de travail soit plus ouvert. Comme vous l'avez mentionné, on devrait pouvoir transférer des employés d'une filiale à une autre, ou même d'un poste à un autre dans une organisation. Actuellement, certains travailleurs étrangers temporaires peuvent passer un, deux ou trois ans dans une entreprise. Nous aimerions leur offrir des possibilités de carrière à eux aussi, mais le Programme des travailleurs étrangers temporaires ne le permet pas actuellement. Il faudrait pouvoir offrir cette possibilité. Ainsi, un employeur qui traverserait une période creuse pourrait décider de transférer un employé dans une autre filiale ou chez un entrepreneur voisin.

Cependant, je vous invite à la prudence, car l'employeur qui a recours à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires doit évidemment entreprendre des démarches longues et coûteuses. Celui-ci doit s'assurer qu'il obtiendra un certain rendement de ses investissements.

[Traduction]

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre, monsieur Gagnon, mais votre temps est écoulé.

[Français]

Mme Christine Normandin: Merci beaucoup.

[Traduction]

La présidente: La parole est maintenant à Mme Kwan.

Madame Kwan, vous avez six minutes pour poser vos questions. Nous vous écoutons.

Mme Jenny Kwan (Vancouver-Est, NPD): Merci beaucoup, madame la présidente.

Merci à tous les témoins pour leur exposé.

Monsieur Johnstone, je sais que les TUAC ont beaucoup travaillé avec le secteur des travailleurs migrants pour défendre leurs droits et remédier à nombre de préoccupations qui touchent ces travailleurs.

En ce qui a trait à l'obtention du statut d'immigrant, le gouvernement a déjà eu un programme qui permettait d'accueillir de nouveaux résidents permanents de tous les niveaux de compétence, soit élevé, moyen et faible, bref toute la gamme. On a toutefois mis fin à ce programme.

Croyez-vous que le Canada bénéficierait du rétablissement d'un tel programme, surtout pour remédier à sa dépendance actuelle à un nombre important de travailleurs étrangers temporaires?

• (1610)

M. Derek Johnstone: Voulez-vous dire du point de vue de l'immigration permanente?

Mme Jenny Kwan: Oui.

M. Derek Johnstone: Tout à fait. Je crois qu'il est fondamental de remédier à nombre de préoccupations soulevées depuis le début de la conversation, mais aussi — puisque vous avez brièvement fait mention de notre travail, madame Kwan —, en tant que syndicat, nous mettons bien sûr l'accent sur l'aide aux travailleurs migrants, principalement dans le secteur agricole, pour qu'ils affirment leurs droits dans la mesure du possible. Dans le système actuel, un travailleur migrant est lié à un seul employeur. Celui-ci peut ou non être un employeur responsable. Le système compte de nombreux employeurs responsables, mais 30 ans d'expérience nous ont appris qu'il suffit d'ouvrir le *Globe and Mail* ou toute autre publication grand public pour connaître les employeurs irresponsables. Un travailleur migrant peut soit encaisser ou retourner dans son pays d'origine, ce qui n'est pas toujours une option.

L'abondance d'agences de placement douteuses qui ont fait leurs choux gras du PTET est un sujet qui a bénéficié d'une grande couverture. Actuellement, nous avons des personnes qui viennent d'endroits comme le Honduras, le Guatemala et le Mexique, bien sûr, et qui paient jusqu'à 10 000 \$ pour avoir l'occasion de cueillir des tomates au Canada. Ils se procurent ces fonds auprès d'usuriers, voire du crime organisé. Ils se les procurent là où ils le peuvent, puisqu'il s'agit pour eux d'une occasion transformatrice. Toutes sortes de personnes sans scrupules viennent tirer profit du désespoir de ces travailleurs, ce qui crée une population très vulnérable et précaire.

En vérité, la mobilité de la main-d'œuvre au sein du système contribue en partie à remédier à la situation, sans pour autant avoir un effet marquant. La seule façon de changer les choses est d'offrir un statut à ces personnes, que ces personnes deviennent des résidents permanents sur la voie de la citoyenneté canadienne. C'est la seule façon d'améliorer la vulnérabilité et la précarité dans ce secteur, sans quoi nous allons continuer d'entendre ces histoires à intervalles réguliers.

Mes collègues ici présents ont exprimé le souhait d'accroître le nombre maximal dans certains secteurs, mais le fait est que, d'expérience, nous savons que, lorsqu'un groupe de travailleurs très vulnérables constitue 20 %, 30 % ou 40 % de la main-d'œuvre, l'incidence sur les normes du travail dans ce secteur est inévitable. Quand on arrive au point où ces travailleurs vulnérables constituent de 60 à 70 % de la main-d'œuvre d'un secteur, comme c'est le cas dans le secteur agricole primaire, eh bien, devinez quoi? Vous vous retrouvez avec une main-d'œuvre ghettoisée. Vous avez un secteur où aucun Canadien sain d'esprit ne voudrait travailler, où les normes de santé et de sécurité au travail n'ont rien à voir avec celles adoptées dans d'autres secteurs dangereux. Vous avez un secteur où la hausse du salaire minimum est la seule façon d'obtenir une augmentation salariale, et là encore, on voit de plus en plus de personnes forcées de travailler au noir, donc Dieu sait combien elles gagnent réellement.

C'est un sérieux problème. Je peux certes comprendre certains des intérêts commerciaux en jeu, mais je dirais à nos économistes du travail au téléphone que, si vous avez un groupe de travailleurs au chômage et un ensemble d'emplois à pourvoir, il y a manifestement une forme de distorsion au sein du marché du travail. Le PTET, qui représente des centaines de milliers de travailleurs au Canada, ne permet pas au marché de s'équilibrer, ce qui veut dire que la distorsion est là pour durer.

Pour les tenants de l'économie libérale parmi vous, je dirais que la façon d'améliorer ces emplois est de laisser le marché agir, mais cela ne pourra pas se faire tant que les différents secteurs dépendront de la main-d'œuvre migrante.

Mme Jenny Kwan: Merci.

Parlons des annonces. Le gouvernement vient justement d'annoncer que 90 000 travailleurs étrangers temporaires auront accès à une voie vers la résidence permanente. Toutefois, les personnes qui ont perdu leur statut de même que les travailleurs sans papiers sont exclus.

Que pensez-vous de cette décision? Le gouvernement devrait-il veiller à ce que les personnes qui ont perdu leur statut ou celles qui sont déjà au pays et y contribuent de tant de façons aient une voie vers la résidence permanente?

• (1615)

M. Derek Johnstone: Ce qu'il faut savoir c'est pourquoi ils ont perdu leur statut. Si les TUAC s'appuient sur leur travail au cœur du milieu agricole canadien, qui, depuis 20 ans, est concentré entre autres à Leamington, en Ontario...

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre, monsieur Johnstone, mais votre temps est écoulé.

M. Saroya et Mme Dhillon ont tous les deux quatre minutes, puis Mme Normandin et Mme Kwan auront deux minutes chacune avant le départ de ces témoins.

Monsieur Saroya, je vous en prie. Nous vous écoutons.

M. Bob Saroya (Markham—Unionville, PCC): Merci, madame la présidente.

Monsieur Johnstone, pour autant que je sache, depuis mon arrivée dans ce pays, en 1974, il y a pénurie de main-d'œuvre. Il y en a toujours eu une et ce n'est pas à la veille de changer.

L'EIMT existe parce qu'il y a pénurie de main-d'œuvre. Même aujourd'hui, si vous faites le trajet de Niagara Falls à Montréal, la

majorité des travailleurs dans tous les restaurants que vous allez croiser sont des étudiants.

Croyez-vous que les personnes inscrites à un programme de visa de travail de deux ou trois ans devraient éventuellement être autorisées à faire une demande de résidence permanente dans ce pays?

M. Derek Johnstone: J'aimerais d'abord affirmer que, à la création du Programme des travailleurs agricoles saisonniers en 1966, soit quelque dix ans avant l'année que vous avez citée, il y avait exactement 256 travailleurs étrangers temporaires au Canada. Maintenant, il y en a plus de 400 000.

Évidemment, la différence vient du fait que, pour la majeure partie de notre histoire, on pouvait venir au pays et y faire sa vie. À un moment donné, nous avons décidé que, dans le cas de compétences que certaines personnes jugent peu spécialisées, qu'il s'agisse de cueillir des tomates sur vigne, de débarrasser les tables dans un restaurant, de travailler comme cuisiner à la chaîne ou comme caissier... Il y a plus d'un millier de travailleurs étrangers temporaires au Canada qui occupent le poste de caissier, un autre millier qui sont coiffeurs. Des milliers d'autres sont bouchers dans des usines ou des commerces de détail. Ces emplois étaient autant de portes d'entrée au pays. Il y avait des emplois. Ces personnes sont donc venues au Canada. C'était le point de départ, puis nous avons éventuellement décidé que les travailleurs étrangers allaient occuper ces emplois et que nous n'allions pas leur donner l'occasion d'obtenir leur citoyenneté. Voilà ce qui a changé.

Pour répondre à votre question, ces personnes devraient tout à fait avoir l'occasion de devenir citoyens canadiens. Les trois quarts de notre histoire reposent sur ce principe. Le Canada est une nation d'immigrants, comme nous le savons tous. À un moment donné, nous avons décidé que... C'est intéressant. Ces emplois dont nous parlons sont les emplois en première ligne de la pandémie. Les médias et les politiciens qualifient ces travailleurs de héros. Mais quand vient le temps de laisser ces héros accéder à la citoyenneté canadienne, il n'en est pas question.

M. Bob Saroya: En passant, ces héros n'ont même pas accès au vaccin pour l'instant.

Est-ce que quelqu'un d'autre souhaite ajouter quelque chose?

[Français]

M. Alexandre Gagnon: Si vous me le permettez, j'ajouterai que nous avons des objectifs communs à cet égard.

Nous avons aussi des préoccupations quant à la durée du délai et à la possibilité que ces travailleurs temporaires aient accès à la résidence permanente. Nos revendications d'aujourd'hui visent justement à leur permettre d'avoir accès le plus rapidement possible aux programmes d'immigration permanente. Selon nous, c'est une question importante, et nous sommes d'accord avec les syndicats.

Il y a un problème lorsque l'on dit qu'on ne les acceptera pas nécessairement dans nos programmes et qu'on ne facilitera pas leur arrivée. Des emplois à long terme de qualité, qui peuvent être occupés par des travailleurs peu ou pas qualifiés, sont disponibles présentement au Québec. Il s'agit de besoins permanents. Nous avons besoin de ces gens. Il faut donc leur donner accès au marché du travail du Québec et du Canada. Cela répondrait à nos besoins en matière de main-d'œuvre.

• (1620)

[Traduction]

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre, monsieur Gagnon, mais votre temps est écoulé.

Passons maintenant à Mme Dhillon pendant quatre minutes.

Mme Anju Dhillon (Dorval—Lachine—LaSalle, Lib.): Merci, madame la présidente.

J'adresse ma première question à M. Johnstone.

Le système d'immigration du Canada fait l'objet d'un développement constant afin de garantir qu'il s'adapte le mieux possible à une scène nationale et internationale en constante évolution. Les tendances du marché du travail montrent que l'immigration est fondamentalement liée à la croissance de nos populations et à la résilience de notre main-d'œuvre.

Des projets pilotes comme le Programme des candidats des municipalités et le Programme pilote d'immigration dans les communautés nordiques et rurales ont été intégrés dans le système d'immigration afin de décentraliser l'immigration à destination des grandes villes et aussi d'offrir une certaine stabilité aux travailleurs. Il est extrêmement important d'offrir aux travailleurs une certitude en matière d'immigration et de minimiser leur exposition à une exploitation potentielle.

Considérez-vous que les voies vers la résidence permanente dans la catégorie de l'immigration économique font partie des orientations appropriées que le gouvernement devrait continuer de suivre, et quels sont les changements de politique que vous aimeriez voir apporter pour atteindre cet objectif?

M. Derek Johnstone: Ces éléments sont fondamentaux.

Vous avez mentionné l'exploitation des travailleurs. J'ai déjà parlé de cette question. En plus de l'édification de la nation et de la croissance de notre PIB, la croissance de la population est essentielle à la lutte contre l'exploitation des travailleurs. Si le gouvernement fédéral se préoccupe ou a pour priorité de réduire l'exploitation abusive des travailleurs, qui est bien documentée et qui se produit dans de nombreux cas dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, l'immigration permanente doit être au cœur de cette démarche. Les programmes des candidats des provinces et du gouvernement fédéral offrent l'occasion de mettre l'accent sur l'immigration permanente.

Les TUAC ont été très heureux d'observer l'établissement d'un programme fédéral des candidats dans le secteur agroalimentaire. Nous avons appuyé cette annonce. Nous avons certainement plaidé en faveur d'un programme fédéral des candidats pendant de nombreuses années. Cependant, nous avons été déçus par le fait que ce qui aurait été pendant longtemps les normes d'immigration à respecter au Canada pour attirer des travailleurs hautement qualifiés a simplement été transposé aux migrants peu spécialisés. Il faut tenir compte de la réalité pratique, c'est-à-dire des difficultés linguistiques que rencontrent certains migrants très vaillants. Voilà une excellente occasion d'adopter une approche plus axée sur les intervenants afin de faciliter les démarches que ces personnes doivent entreprendre pour obtenir la résidence permanente.

Au Manitoba, dans le secteur de la viande, l'une de nos sections locales, la section 832 des TUAC, a longtemps travaillé pour le gouvernement provincial dans le cadre des programmes des candidats des provinces. Nous avons offert des cours de langue, et nous

avons travaillé main dans la main avec les employeurs afin de nous assurer que les migrants avaient les compétences dont ils avaient besoin au fil du temps pour s'intégrer pleinement dans leurs collectivités.

Nous devons avoir cette conversation à l'échelle fédérale. Comme je l'ai dit au cours de ma déclaration préliminaire, il y a de 10 à 15 ans, nous disposions d'un forum qui a été éliminé. Il s'agissait du programme des conseils sectoriels du gouvernement fédéral. Au niveau fédéral, nous devons revenir à des approches sectorielles, qui réunissent les intervenants, les syndicats, les employeurs, la société civile et le gouvernement et qui nous permettent de travailler ensemble et de conjuguer nos efforts afin d'élaborer une politique qui va non seulement répondre aux besoins en matière de main-d'œuvre de nos secteurs clés, mais aussi donner aux gens, à tous les niveaux du marché du travail, une chance de se battre pour réaliser leurs rêves au Canada.

Cette conversation n'a pas lieu, et elle doit avoir lieu si nous voulons réformer sérieusement le programme afin de l'améliorer.

La présidente: Fort bien; votre temps de parole est maintenant écoulé.

Nous allons maintenant céder la parole à Mme Normandin.

Madame Normandin, vous aurez deux minutes pour poser vos questions.

Veillez prendre la parole.

[Français]

Mme Christine Normandin: Je vous remercie beaucoup, madame la présidente.

Monsieur Milliard, puisque j'ai un peu de temps, j'aimerais que vous nous parliez davantage de votre quatrième recommandation, qui a trait à l'obligation de soumettre un plan de transition.

Nous avons moins entendu parler de cet aspect au Comité. Si vous nous en parlez davantage, nous comprendrons peut-être mieux cet aspect lorsque viendra le temps de discuter des recommandations que nous devons inclure dans notre rapport.

• (1625)

M. Charles Milliard: Le but du Plan de transition, c'est de faire transiter l'utilisation des personnes immigrantes temporaires.

Toutefois, dans le cadre de la situation actuelle, particulièrement au Québec, on sait très bien que la plupart des gens considèrent le PTET sous une forme permanente. Ce serait hypocrite de ne pas l'admettre. Dans le contexte actuel, l'obligation de fournir un plan de transition est non seulement superflue, mais presque inutile. En effet, on souhaite embaucher ces travailleurs de manière permanente.

Monsieur Gagnon, est-ce que cela complète votre intervention?

M. Alexandre Gagnon: En fait, le plan de transition permet à l'employeur d'embaucher provisoirement un travailleur étranger temporaire, à la condition qu'il indique comment il va s'assurer de trouver une main-d'œuvre locale pour pourvoir ce poste à court, moyen ou long terme.

Des records de postes vacants et de pénurie de main-d'oeuvre sont enregistrés depuis de nombreuses années et se poursuivront pour de nombreuses années, selon les économistes. C'est dans ce contexte que l'incohérence se manifeste. Pour la majorité des postes, la transition ne se fera pas autrement que par le processus permettant à l'immigrant temporaire de devenir un résident permanent.

Mme Christine Normandin: C'est parfait, merci beaucoup.

J'ai une dernière question, rapidement. La mobilité que l'on pourrait avoir grâce aux permis de travail favoriserait-elle aussi cette transition, puisque cela permettrait entre autres à l'immigrant de se spécialiser durant son passage ici?

M. Alexandre Gagnon: Effectivement. D'ailleurs, les gouvernements commencent à investir également dans le développement de la main-d'oeuvre et dans la formation auprès des travailleurs étrangers temporaires. Ils ont justement en tête l'espoir que ce ne sera pas un passage temporaire. Nous devons saisir l'occasion d'accompagner des travailleurs, de les former et de les franciser, au Québec évidemment, pour qu'ils puissent bien s'intégrer à long terme dans nos entreprises.

Mme Christine Normandin: Merci beaucoup.

[Traduction]

La présidente: Madame Normandin, votre temps de parole est écoulé.

Nous allons maintenant finir d'interroger notre premier groupe de témoins en cédant la parole à Mme Kwan.

Madame Kwan, vous avez deux minutes pour poser vos questions.

Mme Jenny Kwan: Merci beaucoup, madame la présidente.

Pour revenir à ma question précédente, M. Johnstone était sur le point de parler des raisons pour lesquelles les gens ont perdu leur statut. Je me demande s'il pourrait finir de formuler ses observations.

M. Derek Johnstone: Eh bien, cela me ramène à mon point précédent. Beaucoup de gens se trouvent dans une situation où ils sont traités de façon abusive par leur employeur. Ils se sentent obligés... Comme je l'ai indiqué, dans ce scénario, la possibilité de rentrer chez soi n'est pas vraiment une option pour eux. Non seulement l'argent qu'ils gagnent au Canada est nécessaire pour subvenir aux besoins de leur famille dans leur pays, mais ils peuvent aussi devoir cet argent à quelqu'un, de sorte qu'ils doivent rester au Canada. Lorsque vous êtes lié à un seul employeur et que vous ne pouvez pas rentrer chez vous, la seule autre solution est de quitter le marché du travail et de travailler au noir. Voilà la réalité. Dans les zones à forte densité, comme Leamington, en Ontario, en particulier, il est de plus en plus courant pour les migrants d'avoir recours à cette solution.

Là encore, cela nous ramène à mon autre point. Ces gens sont ceux qui ont cueilli notre nourriture tout au long de la pandémie de COVID-19 et pendant les 50 années précédentes. Ce sont eux qui ont vraiment fait fonctionner certains de nos secteurs les plus cruciaux pendant toute cette période. Il semble un peu imprudent de notre part de demander tout à coup que ce groupe de travailleurs qualifiés soit renvoyé chez lui. Tout d'abord, nous leur sommes redevables de la contribution qu'ils ont apportée à la survie du Canada au cours de la dernière année et des décennies précédentes. De plus, c'est la bonne chose à faire.

C'est la bonne chose à faire, et nous avons besoin de ces compétences dans notre pays.

Mme Jenny Kwan: Puis-je vous demander si, en conséquence, le gouvernement devrait modifier le programme et permettre aux personnes qui sont déjà ici et qui ont perdu leur statut de résident permanent de récupérer ce statut?

M. Derek Johnstone: Absolument.

Mme Jenny Kwan: Merci beaucoup.

Il ne nous reste que quelques secondes, je pense, alors en guise de mot de la fin, quelle est la question la plus urgente à laquelle vous souhaitez que le gouvernement s'attaque immédiatement?

M. Derek Johnstone: La question la plus urgente à laquelle le gouvernement doit s'attaquer dès maintenant est de prendre... On accepte l'idée que la seule façon de résoudre les problèmes du marché du travail au Canada est d'ouvrir les vannes pour permettre aux travailleurs étrangers temporaires d'affluer, des travailleurs qui n'auront jamais l'occasion de devenir des citoyens à part entière de ce pays. Nous devons abandonner cette idée immédiatement et commencer à envisager l'immigration permanente, tout en investissant correctement dans des sources nationales de main-d'oeuvre dans le cadre d'une stratégie plus vaste...

• (1630)

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre, mais votre temps de parole est écoulé.

Je tiens à remercier nos témoins d'avoir comparu devant notre comité aujourd'hui. S'il y a quelque chose que vous auriez aimé porter à l'attention du Comité, mais que le temps vous a manqué pour le faire, vous pouvez toujours nous envoyer un mémoire.

C'est ainsi que se termine l'audience de notre premier groupe de témoins. Je vais suspendre la séance pendant quelques minutes afin que nous puissions procéder aux vérifications sonores avec les membres du deuxième groupe de témoins, avant de poursuivre nos travaux.

Merci.

• (1630)

(Pause)

• (1635)

La présidente: Nous allons poursuivre notre étude du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à nos témoins. Je vous remercie de vous être joints à nous aujourd'hui.

Nous accueillons les représentants d'Olymel S.E.C., notamment Louis Banville, vice-président, Ressources humaines; et Isabelle Leblond, directrice corporative, Ressources humaines.

Nous recevons également une représentante de la Chambre de commerce du Canada, Leah Nord, directrice principale, Stratégies en matière d'effectifs et croissance inclusive.

Nous accueillons aussi des représentants de Restaurants Canada, notamment Lauren van den Berg, vice-présidente exécutive, Relations gouvernementales; et Olivier Bourbeau, vice-président, Fédéral et Québec.

Soyez tous les bienvenus. Tous les témoins disposeront de cinq minutes pour faire leur déclaration préliminaire.

Nous allons commencer par donner la parole à M. Banville, vice-président, Ressources humaines.

Veuillez prendre la parole, monsieur.

[Français]

M. Louis Banville (vice-président, Ressources humaines, Olymel S.E.C.): Merci beaucoup.

Je respecterai la limite des cinq minutes qui nous sont imparties et je les partagerai avec ma collègue Mme Leblond.

Dans un premier temps, Olymel remercie le Comité de lui permettre de vous faire part de ses préoccupations dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre actuelle et de contribuer à la réflexion du gouvernement.

Olymel est le premier producteur de porcs et le premier transformateur de viande au pays. Nous employons 15 000 travailleurs au Canada, qui sont répartis dans cinq provinces: le Québec, l'Ontario, le Nouveau-Brunswick, l'Alberta et la Saskatchewan. Nous sommes un joueur clé pour la vitalité et la prospérité de nos régions.

Au fil des ans, Olymel a continué d'améliorer toutes ses pratiques afin d'optimiser chacune de ses filières de recrutement. Malgré tous nos efforts locaux et à l'international, nous n'arrivons pas à compléter nos effectifs pour soutenir nos activités et notre croissance. Les répercussions de la pénurie de main-d'œuvre atteignent un niveau critique sans précédent et se font ressentir sur nos activités partout au Canada, mais principalement dans les provinces du Québec et du Nouveau-Brunswick.

Présentement, nous estimons à 27 % le taux de postes vacants en usine, ce qui représente plus de 3 700 postes. Ces postes sont nécessaires pour éviter la décroissance de notre entreprise, pour faire fonctionner nos usines au maximum de leur capacité, pour optimiser les investissements passés et pour mener à bien les prochains projets. Ces 3 700 postes créeraient une masse salariale supplémentaire de 200 millions de dollars et un investissement supplémentaire de 250 millions de dollars.

Je tiens à souligner que les travailleurs étrangers temporaires embauchés chez Olymel sont représentés par un syndicat. Ils ont un fonds de pension et des assurances. Ils ont les mêmes conditions de travail que tout employé canadien; ils ont droit au même traitement et à la même protection. Je veux aussi ajouter qu'Olymel conçoit les travailleurs étrangers dans une perspective à long terme et les accompagne financièrement et légalement en vue de l'obtention de leur résidence permanente.

Une des particularités majeures de notre secteur est que l'industrie est directement liée à l'agriculture primaire. La production animale est liée à nos abattoirs. Un ralentissement des activités de nos abattoirs a des conséquences majeures en amont sur la production. Nous sommes intimement liés. Il faut tenir compte de ce phénomène particulier en ce qui a trait à la capacité d'exploitation de nos établissements. Mme Leblond y reviendra plus tard.

Olymel est d'avis que l'immigration économique, qu'elle soit permanente ou temporaire, est l'une des solutions essentielles pour répondre à nos besoins de main-d'œuvre, surtout pour les postes en région ne requérant pas de qualifications particulières.

Actuellement, 600 nouveaux arrivants issus de l'immigration travaillent parmi nous. Près de 610 employés issus du Programme de

travailleurs étrangers temporaires sont avec nous depuis 2018, et nous en attendons 600 autres au cours de la prochaine année.

Je cède maintenant la parole à ma collègue Mme Leblond.

Mme Isabelle Leblond (directrice corporative, Ressources humaines, Olymel S.E.C.): Bonjour. Je suis directrice corporative des ressources humaines chez Olymel. Je participe activement à tout ce qui concerne le recrutement.

Je vais parler principalement du Programme des travailleurs étrangers temporaires, ou PTET. Olymel estime que le PTET ne permet pas de répondre adéquatement à ses besoins actuels de main-d'œuvre en région. M. Banville vous a parlé tout à l'heure du nombre important de postes que nous souhaitons pourvoir.

Notre mémoire déposé hier comprend davantage de recommandations portant sur plusieurs enjeux, que je ne vais pas tous aborder. Je vais me concentrer aujourd'hui sur les deux plus grands, soit la limite fixée par le PTET quant à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires et l'accession de ceux-ci à la résidence permanente.

Le PTET a établi arbitrairement à 10 % le pourcentage de travailleurs étrangers temporaires que nous pouvons embaucher, ce qui constitue un problème majeur pour nous. Nous avons formulé une recommandation portant sur cette limite. Puisque nos activités d'abattage représentent une continuité logique de l'agriculture primaire, comme M. Banville l'a souligné, nous souhaitons que soient exemptés de la limite les postes liés à l'agriculture primaire listés dans la Classification nationale des professions, comme les manœuvres à la transformation des aliments et les bouchers industriels.

Si notre recommandation à cet égard n'est pas retenue, nous proposons aussi de faire passer la limite à 30 %, laquelle s'appliquerait à l'ensemble de l'entreprise, non pas seulement au lieu de travail. Cela pourrait être une autre solution, mais nous préférons de loin la première recommandation que je vous ai soumise.

Pour ce qui est de la sélection permanente des travailleurs étrangers temporaires, Olymel salue les mesures adoptées par le gouvernement fédéral, qu'il s'agisse des programmes pilotes ou des mesures annoncées récemment pour permettre aux travailleurs étrangers temporaires effectuant un travail essentiel de présenter une demande de résidence permanente. Toutefois, la quasi-totalité de nos travailleurs étrangers temporaires ne peut actuellement pas participer à ces deux programmes à cause de l'accord Canada-Québec.

Le Québec a récemment mis sur pied un programme pilote lié aux transformations...

• (1640)

[Traduction]

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre, mais votre temps est écoulé. Vous aurez l'occasion de vous exprimer davantage lorsque nous passerons aux séries de questions.

Nous allons maintenant entendre Mme Nord, qui représente la Chambre de commerce du Canada.

Madame Nord, vous disposerez de cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire. Vous pouvez prendre la parole maintenant.

Mme Leah Nord (directrice principale, Stratégies en matière d'effectifs et croissance inclusive, Chambre de commerce du Canada): Merci, madame la présidente, merci, mesdames et messieurs les vice-présidents et membres du Comité.

Je parle au nom de la Chambre de commerce du Canada, qui est le porte-parole des entreprises canadiennes. Nous représentons 200 000 entreprises des quatre coins du pays, tous secteurs et toutes tailles confondus, grâce à notre réseau qui comprend 450 chambres de commerce partout au pays, dont nos collègues de la FCCQ, que vous venez d'entendre.

J'aimerais les remercier, ainsi que les membres du groupe de témoins précédent et du groupe qui comparait avec nous aujourd'hui. Je remercie aussi le Comité de m'avoir donné l'occasion de vous parler aujourd'hui du Programme des travailleurs étrangers temporaires et des Évaluations de l'impact sur le marché du travail (EIMT), en particulier.

Je commencerai par dire que l'immigration joue un rôle important dans la croissance inclusive et la diversité de la main-d'œuvre et des collectivités canadiennes. La Chambre de commerce du Canada fait la promotion de politiques et de programmes novateurs et efficaces en vue d'aider les nouveaux Canadiens à s'intégrer au marché du travail et à la collectivité.

Tout au long de la pandémie, nous avons constaté une hausse des taux de chômage, et on s'attend à ce que, dans un avenir immédiat, le taux d'emploi ne se stabilise pas ou ne revienne pas, du moins de façon permanente, aux niveaux qu'il atteignait avant la crise. Cependant, malgré ces changements observés sur le marché du travail, vous avez entendu la semaine dernière Statistique Canada vous dire, par exemple, que malgré les fluctuations du taux d'emploi au cours de la dernière année, le taux d'emplois vacants est resté, tout au long de la crise, au même niveau qu'avant la pandémie. Ainsi, l'immigration continuera de jouer un rôle important dans l'élimination des lacunes du marché du travail.

Bien que la Chambre de commerce du Canada ait formulé un certain nombre de recommandations visant à améliorer et à moderniser le Programme des travailleurs étrangers temporaires, nous continuons d'estimer que ce programme est un élément clé du système d'immigration. Nous soutenons également depuis longtemps les voies d'accès à la résidence permanente pour les détenteurs de permis temporaires.

En ce qui concerne les marchés du travail, alors que nous commençons à envisager la reprise économique du Canada après la pandémie, la Chambre de commerce du Canada croit que l'analyse du marché du travail jouera un rôle crucial pour une foule de raisons, y compris la planification des niveaux d'immigration, et nous pourrions en parler davantage pendant les séries de questions. Nous pourrions également appuyer la poursuite du transfert aux niveaux locaux des responsabilités en matière de sélection des immigrants et de prise de décision par l'intermédiaire des Programmes des candidats des provinces (PCP), du Programme d'immigration au Canada atlantique, de l'expansion des projets pilotes, y compris le Programme pilote d'immigration dans les communautés nordiques et rurales, et du Programme des candidats des municipalités qui a été promis. Nous avons besoin de solutions locales élaborées par les collectivités, au profit des collectivités, auxquelles le milieu des affaires participe fortement, afin de répondre efficacement aux besoins des collectivités en matière de main-d'œuvre.

Cela dit, je vais maintenant me pencher sur l'objet de l'examen du Comité. Avant la réunion d'aujourd'hui, nous avons interrogé un certain nombre de membres, et les commentaires que nous avons reçus comprennent les points suivants, qui, je le souligne, ne se limitent pas aux EIMT. Toutefois, je signale que des commentaires plus généraux seront nécessaires pour communiquer la totalité des fardeaux administratifs et financiers.

Tout d'abord, les délais de traitement des permis sont traditionnellement très longs. Vous en avez entendu de nombreux exemples de ces délais, qui ne tiennent pas compte des besoins, en particulier dans les secteurs qui sont de nature saisonnière.

Deuxièmement, le traitement des permis accroît la charge administrative et sa durée. Parmi les autres facteurs, citons la nécessité d'ouvrir un compte auprès du Guichet-emplois et d'afficher des postes vacants pendant une période d'un mois, puis les délais de traitement liés aux EIMT, etc.

De plus, les délais de traitement liés aux EIMT ont en fait diminué pendant la pandémie, mais de nombreux membres, en particulier dans le secteur agricole, ont déclaré qu'une communication plus préventive avec les intervenants est nécessaire pour faciliter la gestion du programme à la lumière de l'évolution des restrictions de voyage, des politiques frontalières, etc.

Nous avons également entendu dire qu'il faut que Service Canada agisse de façon plus cohérente. Par exemple, son personnel confond souvent les permis de travail agricoles et ceux du volet des postes à bas salaire.

Enfin, nos membres ont également constaté qu'un manque de communication et de compréhension entre les ministères — notamment entre EDSC et IRCC — entraîne des retards supplémentaires et des fardeaux administratifs.

Aujourd'hui, la Chambre de commerce du Canada a une principale recommandation à formuler, à savoir l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme d'employeurs fiables. Pendant le temps qu'il me reste, je vais aborder autant de facteurs que possible.

Tout d'abord, un programme de ce genre simplifierait le processus de demande et réduit la charge administrative pour les gouvernements, les entreprises et les travailleurs. Les mêmes entreprises présentent souvent plusieurs fois la même demande. Le programme supprimerait la nécessité de réévaluer constamment la légitimité des demandes et permettrait au personnel de se concentrer sur les mérites de chaque cas et de chaque demande.

Deuxièmement, un certain nombre de nos membres, d'associations et d'organisations de partenaires commerciaux plaident en faveur de ce programme depuis plusieurs années. Le Royaume-Uni et l'Australie possèdent des programmes d'employeurs fiables fructueux qui sont mis en œuvre depuis plus d'une décennie. Il y a, en quelque sorte, un précédent au Canada dans le cadre du volet des talents mondiaux, qui ne nécessite pas d'EIMT.

● (1645)

Nous recommandons au gouvernement de commencer par mettre en œuvre un modèle fondé sur un statut privilégié comme le modèle NEXUS, en envisageant au fil du temps d'évoluer vers un modèle d'accréditation plus général.

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre, madame Nord, mais votre temps est écoulé. Vous aurez l'occasion de finir de formuler vos observations lorsque nous passerons à nos séries de questions.

Nous allons maintenant passer à Restaurants Canada. Je présume que Mme Lauren van den Berg parlera au nom de Restaurants Canada.

Madame van den Berg, vous disposez de cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire. Vous pouvez prendre la parole.

M. Olivier Bourbeau (vice-président, Fédéral et Québec, Restaurants Canada): En fait, c'est moi qui prendrai la parole, si vous n'y voyez pas d'inconvénients.

La présidente: D'accord. Je suis désolée de mon erreur.

Vous pouvez prendre la parole.

M. Olivier Bourbeau: Merci beaucoup.

Les restaurants et les nombreuses petites et moyennes entreprises qui composent le secteur canadien des services alimentaires sont un pilier essentiel de notre culture, de notre économie et de nos collectivités locales. Avant que la pandémie ne frappe, notre industrie comptait plus de 98 000 établissements d'un océan à l'autre, servait environ 22 millions de clients chaque jour et contribuait à hauteur de 4 % au PIB du pays. Avant la crise actuelle, le secteur des services alimentaires était le quatrième employeur en importance au Canada, employant directement 1,2 million de personnes, en plus d'être la principale source de premiers emplois pour les jeunes Canadiens.

Notre secteur reflète également la diversité enviable du Canada. Les femmes représentent 58 % de la main-d'œuvre du secteur des services alimentaires, et 31 % des propriétaires, exploitants et employés de restaurants appartiennent à une minorité visible. La moitié de tous les restaurants canadiens sont dirigés par des entrepreneurs talentueux et infatigables qui sont arrivés ici comme immigrants. L'immigration était d'une importance vitale pour notre industrie avant que nous soyons touchés par la COVID-19. Cette crise a rendu le besoin de réformes d'autant plus crucial.

À l'approche de la pandémie, le secteur de la restauration avait déjà du mal à pourvoir plus de 60 000 postes vacants. Un Canadien sur cinq âgé de 15 à 24 ans est employé dans le secteur de la restauration, mais la participation des adolescents au marché du travail est malheureusement en baisse constante.

De par sa nature, le secteur de la restauration est très avide de main-d'œuvre. Il est plus difficile que jamais de trouver du personnel, et encore moins du personnel ayant les compétences et l'expérience voulues.

La crise de la COVID-19 a transformé une situation déjà difficile en une véritable crise de la main-d'œuvre pour notre industrie. Au cours des six premières semaines de la pandémie, le secteur de la restauration a perdu plus d'emplois que ce que l'ensemble de l'économie canadienne avait perdu pendant la récession de 2008-2009. Aucun autre secteur n'a subi un tel manque à gagner. Un emploi sur cinq perdu pendant le confinement initial, de mars à avril 2020, l'a été dans le secteur canadien de la restauration. Durant cette période, plus de 800 000 travailleurs du secteur des services alimentaires ont perdu leur emploi ou ont vu leurs heures de travail réduites à zéro.

Alors que toutes les autres industries ont récupéré en moyenne 90 % de leurs pertes d'emplois attribuables à la pandémie, le sec-

teur de la restauration n'a toujours pas récupéré la moitié des emplois qu'il a perdus, ce qui représente 300 000 emplois en moins dans le secteur canadien de la restauration et environ 50 000 employés qui ne travaillent actuellement aucune heure.

D'ici à ce que les restaurants de l'ensemble du pays soient prêts à rouvrir et à reprendre leur personnel, bon nombre de ces travailleurs auront déjà trouvé un emploi ailleurs. Ce qui n'était au départ qu'une pénurie de 60 000 postes dans les restaurants avant la pandémie pourrait devenir une crise de la main-d'œuvre beaucoup plus importante pour notre industrie, mettant en péril la survie de nombreux restaurants.

• (1650)

[Français]

À cause des fermetures et des réouvertures dues à la COVID-19, nous perdons nos employés. Après la première vague, nos employés sont revenus travailler, mais, après la seconde, plusieurs avaient déjà pris la décision de trouver un nouvel emploi dans un autre domaine. Ce que nous constatons maintenant, avec la troisième vague, c'est qu'un nombre grandissant de travailleurs se tournent de manière permanente vers un autre domaine.

Notre industrie était déjà à la recherche de 60 000 travailleurs avant la COVID-19; il est facile d'imaginer le nombre de gens dont nous aurons besoin pour la prochaine réouverture.

[Traduction]

Sachant que la pyramide démographique viendra aggraver le problème de la pénurie de main-d'œuvre, nous cherchons des moyens d'attirer et de retenir des gens talentueux dans notre secteur. L'immigration est certainement un élément crucial. Elle comporte son lot de défis, mais elle en vaut la peine, d'autant plus que les immigrants viennent enrichir notre industrie grâce à leur culture culinaire.

Les pénuries de main-d'œuvre persistantes freinent les investissements et l'expansion. Même les entreprises existantes sont menacées si elles ne peuvent pas disposer d'un personnel suffisant. L'industrie de la restauration est l'un des plus grands employeurs du Canada, la plus grande source de premiers emplois pour les jeunes et une composante importante de chaque collectivité urbaine et rurale du pays.

C'est pourquoi nous proposons une stratégie nationale complète en matière de main-d'œuvre, qui prévoit un volet dédié aux services alimentaires dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Nous vous en ferons parvenir un exemplaire après la séance.

Comme le temps presse, voici trois recommandations que vous devez retenir aujourd'hui.

Premièrement, il y a le processus accéléré d'établissement de liste pour des emplois précis, dont la priorité est fixée par les provinces, mais le Québec, par exemple, a commis l'erreur d'en retirer quatre postes qui sont importants pour notre industrie.

Deuxièmement, il faut réduire le fardeau administratif des propriétaires de petites entreprises qui dépendent le plus du programme en portant à deux ans la durée minimale des permis de travail des travailleurs étrangers temporaires, en réduisant les frais de 1 000 \$ et en les redéfinissant comme des frais « par poste ».

Troisièmement, il faut veiller à ce que les candidats retenus prennent part à une sorte de processus accéléré en vue de l'approbation du statut d'immigrant.

Enfin, alors que le Canada poursuit sa transition...

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre, monsieur Bourbeau, mais votre temps est écoulé. Vous aurez l'occasion de vous exprimer plus longuement durant la période des questions.

Nous passons maintenant à notre première série d'interventions de six minutes chacune.

C'est M. Allison qui va commencer.

M. Dean Allison (Niagara-Ouest, PCC): Merci beaucoup.

Monsieur Bourbeau, vous en étiez à votre troisième point.

Pourriez-vous nous le présenter en guise de conclusion?

M. Olivier Bourbeau: J'allais justement conclure.

Troisièmement, il faut veiller à ce que les candidats retenus prennent part à une sorte de processus accéléré en vue de l'approbation du statut d'immigrant, de sorte que nous puissions les embaucher de nouveau et peut-être ensuite les garder au Canada pour qu'ils deviennent des résidents permanents.

M. Dean Allison: Je ne donne pas toujours raison au gouvernement, mais les nouvelles voies d'accès à la résidence permanente, annoncées récemment, seront certes utiles dans ce cas.

Comme tous nos invités d'aujourd'hui l'ont souligné, un des éléments manquants, c'est une stratégie propre à chaque secteur ou, de façon générale, une stratégie en matière de main-d'œuvre. On parle de 20 000 demandes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires dans le secteur des soins de santé. Il s'agit là du nouveau programme de résidence permanente. S'ajoutent à cela 30 000 demandes d'embauche de travailleurs temporaires dans d'autres professions essentielles et 40 000 demandes d'étudiants étrangers.

Je vois ce chiffre de 90 000 et, pourtant, monsieur Bourbeau, vous avez dit dans votre exposé qu'il vous manque 50 000 à 60 000 travailleurs en ce moment même. Si nous envisageons d'accueillir environ 400 000 immigrants par année, ce qui est l'objectif du gouvernement, vous ne serez pas contre l'idée d'augmenter le pourcentage. Il me semble que ce volet représente peut-être moins de 25 % des nouveaux arrivants.

Voilà ma première question pour Restaurants Canada.

M. Olivier Bourbeau: Je suis d'accord avec vous. Oui, avant la COVID, il nous manquait 60 000 travailleurs. Il est donc certain que si nous pouvions relever la barre, nous en serions ravis.

Nous avons besoin de personnes dans des postes clés. On ne parle pas de gens qui lavent la vaisselle, mais bien de cuisiniers, de chefs, de gérants de restaurant — bref, des postes clés qui sont vraiment importants.

M. Dean Allison: Madame Leblond, vous avez été interrompue, vous aussi, ou vous n'avez pas eu le temps de terminer votre déclaration.

Nous avons reçu des représentants d'Aliments et boissons Canada. Je ne sais pas si vous faites partie de cette association, mais vous avez certainement beaucoup de points en commun.

Ils ont parlé d'une pénurie actuelle de 30 000 travailleurs, et ce chiffre passera à 65 000 d'ici 2025. Bien entendu, vous avez évoqué

la pénurie de travailleurs dans votre propre secteur. Je suppose que vous seriez sans doute en faveur de toute forme de voie d'accès à la résidence permanente, à condition qu'elle cible un plus grand pourcentage de travailleurs ayant des compétences de base, de premier échelon, ou peu importe comment vous les appelez.

Comme les témoins du dernier groupe l'ont fait remarquer à juste titre, peu de gens qui sont arrivés au Canada remplissaient l'exigence linguistique de niveau 4. C'est en travaillant dans nos usines et nos restaurants qu'ils ont l'occasion d'apprendre la langue. Cela présente tout un tas d'avantages.

Bien sûr, il y a aussi des gens qui viennent ici et qui travaillent au salaire minimum. Vous pouvez donc miser sur tout un niveau d'expertise, et vous pouvez former les gens au fil du temps.

Qu'en pensez-vous?

• (1655)

[Français]

Mme Isabelle Leblond: Effectivement, les travailleurs temporaires que nous recrutons à l'étranger sont principalement francophones, justement parce que cela facilite non seulement l'obtention de la résidence permanente, qui est l'un des objectifs que nous visons, mais aussi l'intégration des immigrants dans les régions. Nous formons les employés de A à Z dans nos entreprises par l'intermédiaire des pairs de travail, et cela se passe très bien.

Auparavant, le programme du Québec permettait plus facilement d'accéder à la résidence permanente. Parmi les 600 travailleurs étrangers temporaires que compte actuellement Olymel, plus de 200 sont déjà en voie de devenir des résidents permanents. Si le programme pilote perdurait sous son ancienne forme, ce nombre doublerait au cours des prochains mois.

C'est un atout majeur pour nous de pouvoir offrir la résidence permanente. Nos postes sont bel et bien permanents, et non pas temporaires.

[Traduction]

M. Dean Allison: Merci beaucoup.

Madame Nord, j'aimerais également vous poser une question.

Je suis un grand partisan de la Chambre de commerce du Canada. D'ailleurs, j'ai déjà été président de celle de ma région. Le travail que vous faites est important. Vous disposez d'un large éventail de compétences. Vous regroupez des entreprises, petites et grandes. Les travailleurs étrangers temporaires font également partie des personnes hautement qualifiées.

N'êtes-vous pas d'avis que s'il y avait une stratégie sectorielle ou si les entreprises canadiennes se mobilisaient, il serait généralement assez facile de trouver un moyen de répartir les 400 000 personnes? Il y a beaucoup de pénuries dans presque tous les secteurs, partout au pays.

Mme Leah Nord: Oui, absolument, et c'est là le point important: cela touche tous les secteurs et toutes les compétences. Qu'ils soient peu qualifiés ou hautement qualifiés, ces travailleurs sont recherchés. Par ailleurs, du point de vue de la Chambre de commerce, y compris selon l'orientation sectorielle, comme j'y ai fait allusion, il y aurait aussi un facteur ou une facette d'ordre géographique, ainsi qu'une vocation communautaire. Il a beaucoup été question des collectivités rurales et de la nécessité d'y attirer des travailleurs.

Parlant de voies d'accès à la résidence permanente, nous avons quelques recommandations au sujet du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Le nom même de ce programme évoque certaines connotations. Toutefois, ce qui est vraiment important dans ce programme, malgré sa nature temporaire, c'est que les gens arrivent avec une offre d'emploi qui assure leur intégration au marché du travail. Ils partent ainsi du bon pied. C'est du jamais vu par rapport à beaucoup d'autres programmes. Les travailleurs étrangers temporaires sont donc prêts à réussir dès le départ, et il ne faudrait surtout pas perdre de vue cet aspect dans toute discussion sur la modernisation et les changements recommandés.

Merci.

M. Dean Allison: Parfait.

Je crois bien que mon temps est presque écoulé, madame la présidente.

La présidente: En effet, votre temps est écoulé, monsieur Allison.

Nous allons maintenant entendre M. Sidhu, le tout nouveau membre du Comité.

Monsieur Sidhu, vous avez six minutes pour poser vos questions.

M. Maninder Sidhu (Brampton-Est, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins de se joindre à nous et de nous faire part de leurs précieuses observations.

Quand on examine de plus près les pénuries de main-d'œuvre, force est de constater que chaque province a un défi différent et, par conséquent, un besoin différent. La bonne interprétation de ces données en vue d'une stratégie nationale en matière de main-d'œuvre doit intégrer une approche diversifiée au chapitre de l'immigration. Cette approche devrait miser sur l'expertise locale et aborder avec précision les défis régionaux en matière d'immigration. Le gouvernement fédéral a déjà entamé ce travail en mettant sur pied des programmes comme le projet pilote agroalimentaire, en étroite collaboration avec plusieurs ordres de gouvernement, mais il est crucial que nous travaillions tous ensemble.

Madame Nord, d'après vous, comment pouvons-nous faire avancer ce dossier grâce à une approche multilatérale à laquelle participent de multiples paliers de gouvernement?

Mme Leah Nord: C'est absolument ce qu'il faut. Je l'ai d'ailleurs dit dans notre déclaration préliminaire.

Nous avons trois séries de recommandations pour l'immigration en général. L'une d'entre elles concerne le transfert du processus de sélection des immigrants vers les provinces et, plus important encore, vers les collectivités.

En ce qui a trait aux projets pilotes d'immigration dans les régions rurales et nordiques — il y en a 11 dans l'ensemble du pays —, les processus de demande sont vraiment innovateurs et intéressants, car c'est un groupe de gens d'affaires — par l'entremise d'une chambre de commerce ou d'un organisme de développement économique — qui dirige la demande. Cela garantit donc, encore une fois, la participation du milieu des affaires. L'intégration au marché du travail est l'un des éléments les plus importants, car c'est ce qui assure la réussite de nos immigrants, sans l'ombre d'un doute.

Voici un autre point à retenir, et c'est crucial pour l'avenir: l'évaluation du marché du travail. Ce n'est pas un sujet très sensationna-

liste ou très médiatisé, mais nous devons savoir ce qui est nécessaire, tant par secteur que par collectivité. Voilà pourquoi le transfert des responsabilités est essentiel.

Merci.

• (1700)

M. Maninder Sidhu: Merci, madame Nord.

J'aimerais savoir ce que vous pensez de la capacité. À votre avis, devrait-on accroître la capacité des programmes existants, ou devrait-on plutôt créer de nouvelles voies d'accès?

Mme Leah Nord: Pour ce qui est de la Chambre de commerce du Canada, cela ne surprendra personne d'apprendre que nous mettons l'accent sur les volets économiques des voies d'accès à l'immigration. Ce sur quoi nous insistons, peu importe les voies d'accès ou les volets, c'est l'importance de l'intégration au marché du travail et de la mise en place de conditions favorables à la réussite des nouveaux arrivants dès le départ; ce serait le premier point à prendre en considération. Je ne sais pas si vous avez d'autres questions à poser, mais il s'agit là d'un aspect important.

Merci.

M. Maninder Sidhu: Parfait.

Madame van den Berg ou monsieur Bourbeau, pouvez-vous nous faire part de vos réflexions, vous aussi?

Mme Lauren van den Berg (vice-présidente exécutive, Relations gouvernementales, Restaurants Canada): Bien sûr. Je serai ravie d'intervenir. Je vous remercie de la question.

Selon moi, l'un des défis vraiment intéressants auxquels fait face l'industrie de la restauration et des services alimentaires — non seulement durant la crise apocalyptique actuelle, mais surtout avant, et espérons que le tout sera suivi d'un retour en force durant la relance —, c'est l'écart entre les villes métropolitaines multiculturelles et les régions rurales. L'écart se manifeste au chapitre de la main-d'œuvre et des pénuries de main-d'œuvre.

Ce que nous espérons, lorsque nous parlons d'un volet dédié aux services alimentaires, par exemple, dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, c'est une formule, un programme ou une initiative qui tient compte de ces différences. Peu importe si un restaurant est situé dans une collectivité rurale, une petite ville ou un centre-ville financier, il a toujours besoin du même profil de travailleurs qualifiés, dévoués et passionnés, que ce soit en avant-plan ou en arrière-plan, pour pouvoir ouvrir ses portes.

Comme M. Bourbeau l'a souligné dans sa déclaration préliminaire, nous étions aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre assez dévastatrice avant la crise de la COVID-19. À l'heure actuelle, de nombreux établissements partout au pays ont fermé leurs portes, et beaucoup d'exploitants peinent à survivre, à joindre les deux bouts et à payer les frais courants. Nous voyons enfin la lumière au bout du tunnel dans lequel nous nous trouvons encore, mais n'oublions pas la pénurie de main-d'œuvre imminente qui était déjà là avant la crise.

M. Maninder Sidhu: Je vous remercie.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires a permis de régler des problèmes de main-d'œuvre, même si certains détracteurs ont laissé entendre qu'une réforme s'imposait pour remédier aux pénuries chroniques et faire en sorte que le programme réponde le mieux possible aux besoins du marché du travail. Le gouvernement fédéral a adopté des modèles d'immigration qui misent sur la résidence permanente, accompagnée d'un travail dans des secteurs précis où il existe des pénuries de main-d'œuvre. Fournir un flux constant de travailleurs aux employeurs des secteurs en difficulté, tout en donnant l'assurance aux migrants qu'ils pourront rester au Canada de façon permanente — voilà, me semble-t-il, l'une des solutions les plus viables.

Madame van den Berg ou monsieur Bourbeau, que pensez-vous d'une telle approche?

Mme Lauren van den Berg: Certainement. Je le ferai avec plaisir.

Je pense qu'un des éléments intéressants qui ressortent de la conversation avant, mais aussi pendant la crise, c'est la difficulté qu'il y a à tirer pleinement parti du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Le seul fait de présenter une demande s'accompagne d'un fardeau administratif. Ici encore, comme M. Bourbeau l'a souligné, ce fardeau est financier. Il en coûte cher d'adhérer au programme pour de nombreux exploitants, particulièrement pour ceux qui ont été frappés extrêmement dur par la crise et qui font face à des temps d'attente et des mises à jour de plus en plus frustrants.

Comme je l'ai indiqué, sans les postes d'arrière-plan qui ne sont pas très prestigieux, un restaurant ne peut pas ouvrir. Je le répète: quand nous peinons à rester ouverts, il est plus crucial que jamais de tout faire pour rendre le coût des affaires aussi abordable que possible.

M. Maninder Sidhu: Je vous remercie de cette réponse.

Comme il ne me reste que quelques secondes, je veux profiter de l'occasion pour vous remercier d'avoir pris le temps de témoigner aujourd'hui.

La présidente: Je vous remercie, monsieur Sidhu.

Nous accordons maintenant la parole à Mme Normandin.

Madame Normandin, vous disposez de six minutes pour poser vos questions. Vous avez la parole.

[Français]

Mme Christine Normandin: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je remercie tous les témoins de leur présence. Encore une fois, nous avons devant nous un groupe de témoins assez diversifiés. Cela nous permet de bien comprendre les différents défis liés à la main-d'œuvre qu'on connaissait avant la crise et qu'on connaît encore aujourd'hui, pendant la crise.

J'aimerais saisir la balle au bond et revenir sur ce que M. Sidhu a mentionné, au début de son intervention. Il a parlé des réalités propres à chaque région et à chaque type d'emplois.

J'aimerais vous entendre parler de certaines mesures qui ont été mises en place uniformément par le gouvernement. Je pense notamment au fait que, pour les services de restauration et le commerce au détail, lorsque le taux de chômage d'une région est de plus de 6 %, on ne traite plus aucune demande d'EIMT. Présentement, le

taux de chômage est de plus de 6 % partout au Canada, alors j'aimerais vous entendre parler de cette réalité.

Qu'est-ce que cela implique pour vous? Malgré le taux de chômage élevé, y a-t-il quand même une pénurie de main-d'œuvre dans vos secteurs?

• (1705)

M. Olivier Bourbeau: C'est une excellente question. Je vais prendre la parole au nom de la restauration. Je vais tâcher d'être bref, puisque vous avez sûrement plusieurs questions à poser.

Ce n'est pas parce que le taux de chômage est au-delà de 6 % que nous disposons de la main-d'œuvre nécessaire. Malheureusement, ce n'est pas tout le monde qui est prêt à travailler dans notre industrie. C'est une industrie très difficile. De plus, les jeunes sont comptés là-dedans. Comme je l'ai dit dans mon mot d'ouverture, les jeunes ne perdurent pas dans ces emplois. Ils ne s'impliquent pas autant que par le passé. Il y a donc un déclin de ce côté.

Notre besoin, qui était déjà très grand avant la pandémie, ne cesse de s'accroître. Il est maintenant énorme.

Mme Christine Normandin: Si jamais un autre témoin souhaite répondre, qu'il n'hésite pas à le faire.

Sinon, j'aimerais vous entendre parler de la régularité. Plusieurs témoins ont parlé du fait que, année après année, ce sont les mêmes employeurs qui font des demandes pour des travailleurs étrangers et ce sont les mêmes travailleurs étrangers qui reviennent. J'aimerais vous entendre en parler.

Je vous lance sur une piste de discussion: dans ce contexte, devrait-on prolonger la durée des EIMT ou des permis de travail?

Mme Isabelle Leblond: Pour Olymel, c'est une très lourde tâche administrative. Au cours des deux dernières années et demie, nous avons déposé plus de 110 formulaires de demandes d'EIMT et 1 588 demandes de certification au Québec seulement. Dans la moitié des cas, il s'agissait de demandes de renouvellement. Votre question est donc très pertinente, madame Normandin.

On devrait effectivement prolonger la durée des permis de travail pour l'arrimer au délai que les provinces nous donnent pour l'obtention de la résidence permanente. Si au Québec, par exemple, on ne peut pas l'atteindre avant deux ans, les permis devraient être d'un minimum de trois ans, pour permettre aux travailleurs de déposer ces demandes. Ainsi, nous ne serions pas obligés de renouveler ou de recommencer le processus administratif, alors que nous savons que nos besoins sont majeurs.

J'en profiterais pour répondre à votre question précédente; j'avais un problème technique avec mon micro. Ce n'est pas parce qu'une région affiche un taux de chômage élevé qu'elle dispose de la main-d'œuvre nécessaire. Je suis pleinement d'accord. Nous sommes situés dans des milieux ruraux, où se trouvent de petites communautés. Le taux de chômage a beau être de 7 ou 8 %, s'il y a seulement 10 000 habitants à 45 km à la ronde, cela ne nous permet pas de trouver la main-d'œuvre nécessaire pour les 300 ou 400 emplois à pourvoir dans une région. Pour nous, le taux de chômage n'est pas l'unique facteur à considérer.

Mme Christine Normandin: Qu'en pensez-vous, monsieur Bourbeau?

M. Olivier Bourbeau: Pour répondre à votre question, je dirais que la durée des permis devrait passer à au moins deux ans. De plus, nous aimerions accélérer le processus pour les travailleurs qualifiés qui travaillent déjà pour nous afin qu'ils puissent revenir chez nous. Nous aimerions également que le processus soit simplifié pour les employeurs, comme le soulignait Mme Leblond. Cela leur éviterait d'avoir à renouveler continuellement les demandes lorsque toutes les conditions sont respectées.

Mme Christine Normandin: Je vous remercie beaucoup.

Au sujet des EIMT, il y a une chose que nous avons entendue souvent. On a donné l'exemple des soudeurs, mais cela s'applique à plusieurs métiers. Quand une entreprise manque de soudeurs dans une région donnée, elle doit présenter une demande d'EIMT. On peut alors s'attendre à ce que l'entreprise située juste à côté ait le même problème et doive elle aussi présenter une demande d'EIMT. Finalement, toutes les entreprises du même secteur doivent présenter une demande d'EIMT, même si l'on sait qu'il manque de travailleurs qualifiés pour certains types d'emplois.

Devrions-nous envisager de lever la condition des EIMT pour un plus grand nombre de métiers, ou même de faire des EIMT par région? Cela n'est peut-être pas le cas en période de pandémie, mais il arrive parfois que le taux de chômage soit très bas, ce qui nous indique d'emblée qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre partout.

Devrions-nous avoir plus de flexibilité quant à la nécessité des EIMT?

M. Olivier Bourbeau: Ma réponse est oui, dans les deux cas: les EIMT devraient s'appliquer par région et par type d'emplois.

Mme Christine Normandin: Voilà une réponse courte et efficace.

Mesdames Leblond et Nord, avez-vous une observation à ajouter?

Mme Isabelle Leblond: En ce qui nous concerne, l'enjeu principal n'est pas tant la nature administrative du processus. Nous aimerions effectivement faciliter et accélérer les processus pour les employeurs et les employés, notamment le renouvellement des demandes de permis, mais ce n'est pas un enjeu majeur.

L'enjeu, c'est la lourdeur de la preuve à fournir. Nous comprenons qu'il faut chercher des employés de chez nous, nous faisons le nécessaire pour en obtenir et nous sommes prêts à le démontrer. Cependant, nous devons fournir un grand nombre de preuves, et ce, à répétition. Nous devons le faire plusieurs fois par mois pour une même usine, parce que les échéances n'arrivent pas toutes en même temps ou parce que ce sont de nouvelles personnes en poste qui administrent le programme. Prouver que nous sommes en pénurie de main-d'œuvre devient très lourd sur le plan administratif. C'est probablement le premier élément auquel je m'attaquerais.

• (1710)

Mme Christine Normandin: Merci beaucoup.

Mon temps de parole est probablement écoulé, mais je crois que Mme Nord voulait ajouter quelque chose.

[Traduction]

La présidente: Votre temps est écoulé, madame Normandin.

C'est maintenant M. Davies qui aura la parole pour six minutes.

Monsieur Davies, bienvenue. Vous avez la parole.

M. Don Davies (Vancouver Kingsway, NPD): Je vous remercie, madame la présidente.

M. Banville et Mme Leblond ont tous deux évoqué les pénuries de main-d'œuvre. Je veux poser une question d'ordre macroéconomique. Nous savons que des millions de Canadiens ont perdu leur emploi en raison de la pandémie et je me demande si, selon la pure loi économique de l'offre et de la demande, beaucoup d'autres personnes seraient à la recherche d'un emploi ou seraient prêtes à travailler actuellement.

Je sais que dans l'industrie de la restauration de Vancouver et de la vallée du bas Fraser, de nombreux restaurants ferment leurs portes et quantité de travailleurs qualifiés sont sans travail à l'heure actuelle. Je me demande quelle incidence cette situation a sur les secteurs que vous représentez. Je sais que vous avez effleuré la question, madame Leblond, et la situation peut avoir eu ou non des effets à l'échelle régionale, mais de façon générale, cela a-t-il accru le bassin de travailleurs canadiens disponibles pour travailler au pays?

[Français]

M. Louis Banville: Je vous remercie de la question.

On parle souvent du taux de chômage et du nombre de personnes qui cherchent un emploi dans une région donnée. Une personne a soulevé ceci tantôt et je pense qu'il s'agit d'un élément fondamental à prendre en compte: pour qu'il y ait pénurie de main-d'œuvre, il n'est pas nécessaire que le problème soit généralisé, c'est-à-dire qu'il touche simultanément tous les secteurs dans toutes les régions. Je vais vous en donner deux exemples, qui concernent deux régions éloignées l'une de l'autre.

Nous exploitons une importante usine à Red Deer, en Alberta, qui compte 1 700 employés. En 2004, alors que l'industrie pétrolière était en plein essor, notre usine avait recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires. Aujourd'hui, la même usine reçoit des curriculum vitae et des demandes d'emploi en abondance. Elle n'a donc pas besoin de travailleurs étrangers temporaires. Les travailleurs locaux suffisent à combler la demande et nous en sommes très heureux.

Au Québec, en 2004, les travailleurs venaient à nous. Il n'y avait pas de pénurie de main-d'œuvre. Aujourd'hui, nous avons déjà 500 travailleurs, sauf erreur, et il nous en faudra bientôt 600 autres.

Il y aura toujours des Canadiens à la recherche d'un emploi. Or, les réalités quant aux besoins de main-d'œuvre sont différentes d'une région à l'autre. Il faut tenir compte du secteur, je pense ici à mes collègues de la restauration, du type d'emplois, ainsi que des régions. Nous voulons recourir intelligemment au Programme des travailleurs étrangers temporaires. Ce dernier n'est pas une panacée; il ne peut pas s'appliquer partout, en même temps et de la même façon. Il y a des différences régionales. Quand nous le pouvons, nous sommes bien contents d'accueillir comme employés des Canadiens qui demeurent à Red Deer.

[Traduction]

M. Don Davies: Je vous remercie.

Madame Nord, je pense que vous avez indiqué que vos membres ont été confrontés à des problèmes de communication entre Emploi et Développement social Canada et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet?

Mme Leah Nord: Oui, mais je voudrais également réagir à votre remarque précédente.

M. Don Davies: Bien sûr, faites.

Mme Leah Nord: Honorables membres du Comité, nous parlons souvent en termes de « ou », alors qu'il faudra parler en termes de « et » dans l'avenir. La non-concordance des compétences à l'échelle locale constitue un énorme problème qui va de pair avec la mobilité de la main-d'œuvre, et ce, tant du point de vue de la motivation des travailleurs que de celui du fardeau réglementaire entre les provinces et les territoires du pays. Pour en dire beaucoup plus à ce sujet, j'ai consulté de nouveau le membre qui a donné l'exemple. Voici ce qu'il m'a dit quand je l'ai interrogé sur cet exemple, et les acronymes pullulent ici. Il a affirmé, par exemple, qu'entre IRCC et EDSC, s'il faut apporter un changement pour que le nom du travailleur sur l'EIMT corresponde à celui sur le permis de travail, il faut passer par un organisme appelé STPS, la WALI, l'employeur et EDSC. Ce serait bien plus simple s'il existait un canal de communication entre IRCC et EDSC, et ce n'est qu'un exemple.

Nous comprenons aussi qu'alors que nous traversons la pandémie, de nombreux changements se produisent rapidement, mais dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, qui relève d'EDSC, l'information n'arrive pas à IRCC aussi rapidement qu'il le faudrait ou que nous le souhaiterions.

Je vous remercie.

• (1715)

M. Don Davies: Je veux donner suite à quelque chose que mon collègue, M. Allison, a mentionné.

En ce qui concerne les nouvelles voies annoncées la semaine dernière pour permettre aux travailleurs étrangers temporaires de devenir résidents permanents, des limites sont imposées pour chaque volet pour un total de 90 000 demandes, et la limite est de 30 000 demandes pour 95 emplois de domaines autres que celui de la santé. Cela donne une moyenne de 315 demandes par emploi. À votre avis, ce nombre cadre-il avec l'intérêt des groupes visés à rester au Canada?

J'ignore si quelqu'un a une opinion à ce sujet.

Madame Nord, qu'en pensez-vous?

Mme Leah Nord: La réponse courte serait « non ». Nous verrons ce qu'il en est des volets et des approches secteur par secteur, mais dans l'ensemble des secteurs et des compétences, nous avons besoin d'un peu de tout.

Quelqu'un a demandé plus tôt si nous devrions lancer de nouveaux volets ou de nouveaux projets pilotes. Ce qu'il nous faut, c'est une approche globale adaptable à la communauté et aux besoins du secteur concerné. D'ici à ce que le nombre de volets à la résidence permanente soit le même que celui des travailleurs étrangers temporaires, il n'y aura jamais de concordance exacte.

M. Olivier Bourbeau: Je dirais que oui, l'approche devrait être adaptée aux secteurs, mais aussi aux régions, comme M. Banville l'a souligné.

La présidente: Je vous remercie, monsieur Davies. Votre temps est écoulé.

C'est ici que prend fin notre premier tour de questions.

Nous entamerons maintenant notre deuxième tour. Nous accordons quatre minutes à M. Saroya et M. Regan, puis deux minutes à

Mme Normandin et Mme Kwan. Nous commencerons avec M. Saroya.

Vous disposez de quatre minutes pour poser vos questions. Vous avez la parole.

M. Bob Saroya: Je vous remercie beaucoup, madame la présidente.

Quand il est question de l'industrie de la restauration, je pourrais écrire un livre sur le sujet. J'y ai œuvré pendant 30 ans, jusqu'à tout récemment. J'étais directeur des ventes pour un entrepreneur qui exploitait des centaines d'établissements, et nous avons toujours éprouvé des problèmes de main-d'œuvre.

Quand nous ouvrons de nouveaux établissements dans le Nord de l'Ontario, nous faisons venir des employés du centre-ville de Toronto et les logions à l'hôtel. Ce problème existe encore aujourd'hui.

Ce matin, j'ai reçu un appel d'un franchisé de McDonald's de ma circonscription de Markham—Unionville. Cet homme, qui possède sept restaurants entre Richmond Hill et Markham, m'a demandé si je pouvais faire savoir au gouvernement qu'il a oublié l'industrie de la restauration. Il y a dans cette industrie des serveurs et des caissiers qui devraient être visés par l'annonce faite la semaine dernière.

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre. Nous arrêtons le chronomètre.

La sonnerie d'appel a commencé à retentir en vue du vote qui se déroulera dans 30 minutes. Je vous proposerais de continuer, de terminer le deuxième tour et de clore la séance à 17 h 30.

Consentez-vous unanimement à poursuivre la séance jusqu'à 17 h 30?

Comme tout le monde est d'accord, il y a consentement unanime. Nous terminerons donc la séance à 17 h 30.

Monsieur Saroya, vous pouvez commencer et je relancerai le chronomètre.

M. Bob Saroya: Je vous remercie beaucoup.

M. Bourbeau ou quelqu'un d'autre peut répondre à la question.

M. Olivier Bourbeau: Oui. Pour répondre à votre question, nous éprouvons un gros problème de main-d'œuvre avant la COVID. Le problème ne fera que croître, d'autant plus que nous voyons des provinces comme la Colombie-Britannique, l'Ontario et le Québec tout fermer. Comme je l'ai indiqué dans mon exposé, en raison du cycle de la COVID, bien des gens ont changé d'idée et ont trouvé du travail dans d'autres industries.

Oui, il sera extrêmement important pour nous d'avoir un accès accru et facilité aux travailleurs étrangers temporaires et de bénéficier d'un allègement du fardeau administratif. Il faut trouver une manière plus facile d'accéder à ces travailleurs, car nous avons besoin d'eux. Nous avons besoin de ces personnes qualifiées.

• (1720)

Mme Lauren van den Berg: Je n'ai besoin de que de 12 secondes.

Mme Leah Nord: Allez-y.

[Français]

Mme Lauren van den Berg: Merci beaucoup.

[Traduction]

La réponse courte est « oui », je pense que l'industrie de la restauration a été oubliée. C'est souvent le cas sur le plan des pénuries de main-d'œuvre, car on s'imagine qu'il y a toujours un restaurant au bout de la rue.

Je pense que la crise nous a appris que non, il n'y en aura pas nécessairement un. L'annonce récente est un excellent premier pas, mais il est décevant qu'une fois de plus, les restaurants ne figurent pas au menu proverbial.

M. Bob Saroya: Je vous remercie beaucoup.

Je suis moi aussi déçu que l'industrie de la restauration ait été oubliée. Il s'agit d'une des plus importantes industries du pays. Les restaurants de petite et de moyenne taille sont laissés pour compte.

Certains se plaignent que le programme d'étude d'impact sur le marché du travail est trop onéreux, trop long et arbitraire. Un employeur fait savoir qu'il a besoin de telle personne pour telle raison, mais la demande est rejetée sans que les motifs du rejet satisfassent l'employeur.

Voudriez-vous ajouter quelque chose?

Mme Leah Nord: J'ajouterai que la Chambre de commerce du Canada recommande en fait d'ajouter un processus d'appel au Programme des travailleurs étrangers temporaires, qui n'en comprend pas actuellement.

Je veux aussi insister sur le problème des petites et moyennes entreprises et du fardeau administratif. Le secteur de la restauration est un exemple, mais 98 % des entreprises canadiennes sont de petite et de moyenne taille et sont en difficulté.

Je pourrais vous fournir une myriade de statistiques sur les secteurs à l'échelle macroéconomique, mais ce qu'il faut, c'est simplifier le processus, le rendre plus facile et aider les entreprises non seulement pendant, mais aussi après la crise.

Je vous remercie.

La présidente: Je vous remercie, madame Nord.

Monsieur Saroya, votre temps est écoulé.

Nous accorderons maintenant la parole à M. Regan.

Monsieur Regan, vous disposerez de quatre minutes pour poser vos questions. Vous avez la parole.

L'hon. Geoff Regan (Halifax-Ouest, Lib.): Je vous remercie beaucoup, madame la présidente.

Ma question s'adresse en fait aux trois groupes, mais dans le peu de temps dont je dispose, je pense que je commencerai par Mme Nord.

En ce qui concerne les critiques sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires, nous avons notamment entendu dire que les employeurs doivent avoir accès plus rapidement aux travailleurs. Bien entendu, vous savez peut-être que le budget annoncé lundi prévoit 29 millions de dollars pour maintenir la capacité accrue de servir les visiteurs qui demandent des permis et des visas de résident temporaire. Vous savez peut-être que cette mesure contribuera à préserver la capacité du ministère à traiter des documents comme les permis de travail.

Toujours dans la même veine, quelles mesures le gouvernement fédéral pourrait-il ou devrait-il prendre, selon vous, pour accélérer

encore plus le traitement pour que les travailleurs comblent les vacances?

Mme Leah Nord: Absolument tout ce qui accélère les processus en ligne et les processus de surveillance... Nous accueillons favorablement un grand nombre des annonces faites la semaine dernière dans le cadre du budget, dont celle-ci est la plus importante.

Une fois encore, je reviendrai à ma recommandation initiale. En premier lieu, il faut un programme des employeurs de confiance. Nous pouvons réduire le fardeau administratif qui oblige les gens à présenter des demandes encore et encore en utilisant un programme privilégié au titre du programme NEXUS, comme on le fait dans le cadre du volet des talents mondiaux avec les codes de la Classification nationale des professions. Cela permettrait d'éliminer ce processus, d'effectuer les évaluations sur la demande même, voire d'en arriver à ne plus devoir le faire. À ce sujet, j'ai parlé du processus d'appel. Il y a un certain nombre de choses à faire, mais je dirais que c'est la principale mesure à prendre pour faire des gains faciles.

Je vous remercie.

L'hon. Geoff Regan: Monsieur Banville, qu'en pensez-vous?

[Français]

M. Louis Banville: Je trouve l'idée de Mme Nord vraiment intéressante.

Pour nous, l'élément fondamental est l'augmentation du pourcentage, car nos besoins sont grands. Cependant, pour ajuster le tout, nous sommes favorables à ce qu'il y ait un équilibre régional, c'est-à-dire que le pourcentage soit ajusté en fonction d'une étude faisant état des variations d'une région à l'autre. À certains endroits, le recours aux travailleurs étrangers temporaires n'est pas nécessaire, parce qu'il est possible d'embaucher des Canadiens. Je donnais l'exemple de l'Alberta plus tôt. Dans d'autres régions, comme au Nouveau-Brunswick et au Québec, c'est très difficile pour nous.

À mon avis, 20 %, c'est un taux minimum. Si nous voulons le gérer de façon intelligente et respectueuse des Canadiens qui cherchent un emploi, ajustons-le en fonction des différentes situations liées à la main-d'œuvre partout au Canada.

• (1725)

[Traduction]

L'hon. Geoff Regan: Comme M. Banville a mentionné quelques provinces de l'Atlantique, je poserai la question suivante à Restaurants Canada, sans chercher à deviner lequel d'entre vous y répondra.

Vous savez probablement que le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique apporte des ajustements spécialisés pour faciliter le traitement pour les travailleurs et les employeurs. Par exemple, il présente l'avantage d'exempter les employeurs désignés de l'évaluation d'impact sur le marché du travail. Bien entendu, les conjoints des travailleurs peuvent demander des permis de travail ouverts pour un plus grand nombre de codes du système de Classification nationale des professions.

Si le gouvernement entreprenait d'élaborer des programmes d'immigration propres aux régions, devrait-il suivre la même approche?

Mme Lauren van den Berg: La réponse courte est sans contre-dit « oui ». Le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique a remporté un succès phénoménal à presque tous les égards. Les exploitants de la région ont été absolument enchantés du résultat, de la facilité relative avec laquelle ils ont pu accéder à des employés qualifiés enthousiastes et de l'enthousiasme avec lequel ces derniers sont souvent restés aussi longtemps qu'ils le pouvaient afin de tenter leur chance sur les voies donnant accès à la résidence permanente. Nous réclamons des programmes semblables depuis des lustres...

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre, madame van den Berg, mais le temps est écoulé. Vous pouvez envoyer un mémoire écrit si vous n'avez pas l'occasion de traiter de certaines questions que vous vouliez aborder aujourd'hui.

C'est maintenant au tour de Mme Normandin d'intervenir.

Vous disposez de deux minutes.

[Français]

Mme Christine Normandin: Merci beaucoup, madame la présidente.

Ma question s'adresse à qui voudra bien y répondre et concerne la flexibilité des permis de travail.

Un permis de travail fermé permet à une personne de travailler pour un employeur précis et d'occuper un poste déterminé. Un tel permis ne permet pas à une entreprise de déplacer un travailleur d'une franchise à l'autre ni de lui accorder une promotion. Or si un travailleur devenait plus qualifié, cela pourrait faciliter son accès à la résidence permanente.

Devrait-on rendre plus flexibles les permis de travail, par exemple en acceptant que les détenteurs occupent certains types d'emplois ou travaillent dans certaines régions?

Mme Isabelle Leblond: Je vais prendre la balle au bond.

Comme l'a dit M. Banville, en vertu de nos conventions collectives, nos travailleurs étrangers ont les mêmes droits que n'importe quel travailleur canadien. Il est faux de dire que, dans nos conventions collectives, les postes sont séparés en fonction du système de Classification nationale des professions comme c'est le cas dans le PTET. Certains de nos travailleurs étrangers sont parfaitement qualifiés pour occuper des postes de superviseur, d'électromécanicien ou de soudeur, mais nous ne pouvons pas leur assigner ces postes.

Il serait donc souhaitable de trouver un mécanisme qui accorde une certaine latitude à cet égard. Je comprends aussi qu'il faut des barèmes. Dans le cadre d'une pénurie majeure, si le pourcentage accordé ne suffit plus, je suis convaincue que ce serait un atout qu'une entreprise comme la nôtre puisse déplacer ces travailleurs pour qu'ils occupent un emploi similaire au sein de la même entreprise.

M. Olivier Bourbeau: J'ajouterais l'élément suivant à la latitude: si l'employeur et l'employé sont d'accord pour modifier les tâches de l'employé, il faudrait que ce soit accepté.

Mme Christine Normandin: Je vous remercie.

Madame Nord, voulez-vous ajouter quelque chose?

[Traduction]

Mme Leah Nord: C'est l'entente qui joue un rôle crucial, car l'employeur qui fait venir un ou plusieurs travailleurs assume l'entière responsabilité des coûts administratifs. Je sais que la question a déjà été soulevée et je comprends qu'il y a des problèmes à être lié à un seul

employeur, mais si un employeur assume les coûts et qu'aussitôt arrivé, un travailleur va travailler ailleurs, c'est problématique. C'est une réserve importante que j'ai à cet égard.

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre, madame Nord. Le temps est écoulé.

C'est M. Davies qui terminera notre tour de questions.

Monsieur Davies, vous disposez de deux minutes.

M. Don Davies: Je vous remercie, madame la présidente.

J'ignore qui voudrait répondre aux questions suivantes. Je songe au problème très sérieux du logement. Nous savons que le pays est aux prises avec une grave crise au chapitre du logement abordable et que les gouvernements fédéral et provinciaux travaillent de concert pour réglementer le logement des travailleurs étrangers temporaires.

J'ai deux questions. Premièrement, que proposeriez-vous au gouvernement de faire pour que nous puissions trouver des logements abordables adéquats? Deuxièmement, existe-t-il actuellement un problème avec la salubrité des logements qui serait propre à la situation actuelle, compte tenu de la pandémie de COVID?

Mme Leah Nord: La réponse est « oui » et « oui ». Le logement est un problème aigu dans un certain nombre de secteurs. Une consultation est en cours à ce sujet. Nos membres prennent la situation très au sérieux. Nous prenons également avec le plus grand sérieux ce qui se passe pendant la crise. C'est un important rappel à la réalité et il faudra s'attaquer à ce problème concurremment avec tout le reste dans l'avenir.

Je vous remercie.

• (1730)

M. Don Davies: Étant de la vallée du bas Fraser, j'entends constamment des employeurs qui affirment être incapables d'attirer et de garder des travailleurs simplement parce que ces derniers n'ont pas les moyens de vivre dans la région. Si on laisse de côté le problème du marché du travail, il y a un problème d'habitabilité.

Je demanderais aux représentants des autres secteurs s'ils ont des solutions à proposer sur la manière dont nous pouvons offrir des logements adéquats dans les régions ou les secteurs qu'ils représentent?

[Français]

M. Louis Banville: Je vais prendre la balle au bond et répondre à cette question.

L'aspect du logement est fondamental. Le programme devra toujours veiller à ce que les logements soient confortables, salubres et en bon état. Il faut s'assurer de respecter une norme en la matière. Ce sont des êtres humains qui arrivent de loin et qui ont besoin de se retrouver dans un endroit adéquat.

Pour notre part, nous avons une équipe qui cherche des logements pour les travailleurs étrangers. Un des problèmes...

[Traduction]

La présidente: Monsieur Banville, je suis désolée de vous interrompre, mais le temps est écoulé.

C'est ici que notre séance d'aujourd'hui se termine.

Je voudrais prendre un instant pour remercier tous nos témoins d'avoir comparu devant le Comité et de nous avoir présenté leurs importantes observations alors que nous poursuivons nos travaux sur l'étude d'impact sur le marché du travail dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Si vous n'avez pu aborder quelque chose dont vous vouliez parler aujourd'hui, vous pouvez toujours envoyer un mémoire écrit au Comité. Nous en tiendrons compte lors de la préparation de notre rapport d'étude.

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 des communes.

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 :
<https://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: <https://www.ourcommons.ca>