



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

---

CIMM • NUMÉRO 147 • 1<sup>re</sup> SESSION • 42<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 28 février 2019**

—  
**Président**

**M. Robert Oliphant**



## Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Le jeudi 28 février 2019

• (1535)

[Traduction]

**Le président (M. Robert Oliphant (Don Valley-Ouest, Lib.)):** Bonjour. Comme il y a quorum, je déclare la séance ouverte.

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration tient sa 147<sup>e</sup> séance, consacrée à l'étude des enjeux et possibilités liés à la migration pour le Canada au XXI<sup>e</sup> siècle.

Merci aux témoins. Je suis très heureux que vous soyez là pour participer à notre étude, qui porte sur plusieurs enjeux. Certains d'entre vous ont déjà comparu devant le Comité et d'autres non.

Je préfère d'habitude commencer par les témoins qui comparassent par vidéoconférence, au cas où nous aurions un problème technique.

Nous allons entendre d'abord M. Syed Hussan, de la Migrant Workers Alliance for Change. Il a déjà comparu pour participer à cette même étude. Nous passerons ensuite à Dennis Kuijpers, de Superior Weanlings Ltd.

Monsieur Hussan, je vous en prie.

**M. Syed Hussan (coordonnateur, Migrant Workers Alliance for Change):** Bonjour. Comme vous l'avez dit en me présentant, je suis cofondateur et coordonnateur de la Migrant Workers Alliance for Change et du Migrant Rights Network. Ensemble, ces deux entités se donnent comme mission de représenter tous les groupes de migrants et de réfugiés qui s'organisent eux-mêmes au Canada.

Aujourd'hui, au nom de nos groupes, nous voulons formuler une première recommandation: tous les travailleurs étrangers temporaires à faible revenu doivent pouvoir venir au Canada avec leur famille et obtenir le statut de résident permanent à part entière dès leur arrivée.

De plus, nous demandons le statut de résident permanent pour les travailleurs migrants et les travailleurs en situation régulière déjà présents au Canada, des permis de travail ouverts ou sectoriels, un accès complet aux soins de santé et services d'éducation, le bénéfice de normes nationales de logement, la réglementation du recrutement, l'assurance-emploi, des pensions et la capacité pour les travailleurs de négocier leurs propres contrats.

Je vais vous expliquer la vie d'un travailleur moyen pour vous donner une idée de ce dont il est question.

La plupart des travailleurs, hormis ceux du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, le PTAS, viennent au Canada après avoir versé à un recruteur entre un et deux ans de salaire, selon les normes de leur pays d'origine, soit entre 2 000 \$ et 10 000 \$. Il est important de noter que ces recruteurs sont canadiens. Ce n'est donc pas un problème qui concerne l'étranger.

Pour payer cet argent, les travailleurs doivent contracter des prêts, tout comme leur famille, de sorte que, à leur arrivée, ils sont déjà

dans une situation économique pénible. Il leur est donc très difficile de faire valoir des droits très fondamentaux. Dans bien des cas, les emplois promis n'existent pas ou, s'ils existent, ils diffèrent de ce qui leur a été décrit. C'est pourquoi nous demandons au Canada de créer pour les provinces des règlements types, qui portent expressément sur l'octroi de permis aux recruteurs et l'enregistrement des employeurs, et qui les tiennent conjointement et financièrement responsables de tous les frais des recruteurs.

À l'heure actuelle, tous ces travailleurs sont titulaires d'un permis propre à leur employeur. Autrement dit, ils sont liés à leur employeur. Pour changer d'emploi, il leur faut trouver un nouvel employeur, qui pourrait devoir présenter une demande d'étude d'impact sur le marché du travail, au coût de 1 000 \$. Ensuite, il se peut que les travailleurs doivent demander un permis de travail. Toute cette démarche, de la recherche d'emploi à l'entrée en fonctions, peut durer de trois à six mois, voire un an. Pendant ce temps, les travailleurs n'ont pas le droit de travailler et ils ne peuvent généralement pas obtenir l'assurance-emploi. Étant donné que les travailleurs étrangers temporaires sont lourdement endettés parce qu'ils doivent vivre deux mois, ils sont essentiellement asservis à leur employeur à cause de la nature de leur permis de travail. C'est un système de servitude à long terme.

Le contrat du Programme des travailleurs agricoles saisonniers permet aux employeurs de reporter des jours de congé à un moment plus opportun. Il y a beaucoup de travailleurs agricoles au Canada qui, en haute saison, travaillent trois mois d'affilée sans un seul jour de congé. Le sous-contrat et le contrat des travailleurs étrangers temporaires sont censés faire en sorte que ces travailleurs aient une rémunération horaire, mais on sait que, dans au moins le quart des cas, ils travaillent à la pièce. Ils sont payés en fonction du nombre de paniers de fruits ou de légumes qu'ils cueillent. Par conséquent, de nombreux travailleurs gagnent moins que le salaire minimum.

Selon notre expérience, au bout d'une période de deux ans, un travailleur agricole moyen s'est fait voler 20 000 \$ en salaires impayés. Et le travailleur domestique s'est fait voler presque 10 000 \$. C'est pourquoi nous insistons pour que les travailleurs migrants aient voix au chapitre lorsque sont élaborés les contrats, dont la conception actuelle garantit l'exploitation du travailleur, au fond.

Les lois du travail actuelles, qui sont en grande partie provinciales, excluent les travailleurs agricoles de leurs dispositions sur le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires et la syndicalisation. Les travailleurs domestiques vivent chez les employeurs. Il n'y a pas de date précise de début ou de fin du travail. Par conséquent, nos membres travaillent parfois de 10 à 12 heures par jour. À d'autres moments, ils ne travaillent que de quatre à cinq heures par jour, mais s'ils font de 10 à 12 heures, ils ne sont payés que pour sept. Lorsqu'ils travaillent de quatre à cinq heures, ils ne touchent pas un salaire suffisant pour répondre à leurs besoins.

La plupart des travailleurs étrangers temporaires vivent dans des logements fournis par l'employeur, sans intimité, ils se font imposer des couvre-feux et ils ne peuvent pas choisir ce qu'ils mangent. Des travailleurs de l'agriculture sont logés dans des locaux où des pesticides sont conservés. Des travailleurs domestiques dorment sur le sol du salon, sans avoir de chambre à eux. Récemment, j'ai parlé à une travailleuse domestique qui m'a dit que ses employeurs ne lui permettaient de se doucher que dans le gymnase de leur copropriété. Pendant une semaine, lorsqu'il n'y avait pas d'eau dans le gymnase, elle n'a pas pu prendre de douche. Ce n'est pas une histoire improbable. Ce sont là des choses courantes. C'est pourquoi nous insistons pour avoir des normes nationales pour tous les logements fournis par les employeurs. Elles remplaceraient le système hétéroclite qui existe actuellement.

Lorsque des travailleurs se blessent au travail, surtout en agriculture, ils risquent de faire l'objet d'un rapatriement pour des raisons médicales. Ils se blessent ici, mais ils se font renvoyer mourir chez eux. Par conséquent, nous demandons la fin du renvoi unilatéral des travailleurs migrants, surtout lorsque le renvoi est motivé par des raisons médicales. Nous demandons un accès universel complet aux soins de santé, sans la période d'attente de trois mois.

● (1540)

Lorsque les travailleurs partent ou qu'ils se trouvent entre deux emplois, ils sont souvent incapables d'obtenir les prestations d'assurance-emploi ou de pension de base. Nous demandons au Canada de veiller à ce que les travailleurs agricoles saisonniers et les autres travailleurs aient droit aux pensions, aux prestations parentales, à l'assurance-emploi et aux mesures de soutien après une blessure, même après leur départ du Canada. Nous avons besoin d'avantages transférables, d'avantages qui peuvent passer d'un pays à l'autre.

Récemment, nous avons constaté une augmentation considérable du financement d'EDSC et de l'ASFC pour l'exécution de la loi. Je serai parfaitement clair: EDSC est tout à fait incapable, dans son organisation actuelle, de s'occuper des violations des droits des travailleurs. Il n'y a pas de régime de plaintes. Il n'y a pas de formulaires. Il n'y a pas de formation pour les fonctionnaires. Nous croyons qu'il faut une application proactive, mais le système actuel, y compris ce qui se fait en Colombie-Britannique, ne va pas dans le bon sens. Il faut revenir à la case départ et tout recommencer.

On peut dire cependant que, au total, la question fondamentale est celle de l'obtention du statut de résident permanent dès l'arrivée.

Après des années d'organisation, le gouvernement libéral a récemment annoncé un règlement visant à créer un permis de travail ouvert pour les travailleurs victimes d'exactions. Le plus important, c'est que le gouvernement accepte enfin que l'immigration temporaire et les permis de travail liés à un employeur créent des conditions où peuvent se multiplier les risques et les exactions. C'est un progrès, mais nous n'avons pas besoin d'un système dans lequel certains travailleurs doivent demander des permis de travail et les obtenir seulement après avoir été maltraités. Nous avons simplement besoin de permis de travail ouverts pour tout le monde.

Nous avons relevé 13 lacunes importantes dans le règlement tel qu'il est actuellement conçu, et nous n'avons pas vu le calendrier des mesures nécessaires pour les combler. Ainsi, les fonctionnaires ont toute latitude pour décider ce qui constitue un mauvais traitement, alors qu'ils n'ont reçu aucune formation sur les violations des droits des travailleurs. Nous insistons pour que ce programme ne soit pas discrétionnaire et que les permis soient d'une durée d'au moins un an, qu'ils soient renouvelables, qu'ils donnent accès aux soins de

santé, qu'ils soient traités rapidement et que les travailleurs du sexe et les travailleurs agricoles saisonniers soient exclus de ce régime.

Le ministre de l'Immigration a également annoncé samedi dernier un nouveau programme pour les aides familiaux, assorti de permis sectoriels, qui permet aux membres de la famille d'accompagner les travailleurs. C'est une bonne nouvelle, pourvu qu'elle ne s'accompagne pas de mesures régressives. Nous avons vu une annonce dans les médias, mais nous ne connaissons aucun détail. Nous surveillerons la situation de près pour voir si ces détails ne cachent pas des problèmes, mais nous demandons des permis de cette nature, sectoriels et ouverts, et la réunification des familles, afin que les travailleurs viennent au Canada avec leur famille. Nous voulons que tous les travailleurs étrangers temporaires soient visés, et pas seulement les aides familiaux.

Un programme provisoire a également été annoncé pour les dizaines de milliers de travailleurs qui ont été laissés pour compte par le programme discriminatoire que le gouvernement conservateur a lancé en 2014 pour les aides familiaux.

**Le président:** Je vous invite à conclure, s'il vous plaît.

**M. Syed Hussan:** Il faut modifier le programme provisoire pour en étendre l'application à tous les travailleurs.

Il y a plus à dire, mais je vais m'arrêter là. Je suis prêt à répondre à vos questions.

**Le président:** Très bien, merci.

Monsieur Kuijpers.

**M. Dennis Kuijpers (propriétaire, Agriculture, Superior Weanlings Ltd.):** Merci.

Superior Weanlings est une entreprise de naissance porcine située dans la municipalité de Prairie View, à Birtle, au Manitoba.

James Sanders est propriétaire-exploitant de l'entreprise depuis 1994. En 2016, James m'a vendu la moitié des actions et m'a offert l'option d'acheter le reste lorsque je pourrais obtenir le financement voulu.

Au fil du temps, il est devenu de plus en plus difficile de trouver et de former du personnel en agriculture, surtout dans le secteur porcine. En général, les jeunes Canadiens ne veulent pas faire ce genre de travail ni même vivre dans une région rurale éloignée des grands centres.

En 2006, nous avons commencé à recourir au Programme des travailleurs étrangers temporaires pour attirer du personnel. C'était une bénédiction pour nous. Nous avons réussi à attirer des gens fiables et travailleurs, dont la plupart voulaient vivre dans une région rurale.

Bien qu'il ait toujours été un peu difficile d'utiliser ce programme, car il faut s'adapter aux exigences changeantes du gouvernement, les difficultés n'ont jamais été aussi énormes que maintenant. S'il n'y a pas de solution, notre entreprise devra fermer ses portes. Ce sera dommage. Des entreprises comme la nôtre fournissent des emplois dans des collectivités rurales et isolées. Nous achetons du grain aux agriculteurs locaux ainsi que de nombreux intrants à des entreprises rurales. Nos employés, y compris les travailleurs étrangers temporaires, paient des impôts. Si l'entreprise pouvait garder tous les effectifs dont elle a besoin, elle serait plus rentable et paierait plus d'impôt sur le revenu des sociétés. Nos travailleurs étrangers temporaires sont jeunes et en bonne santé et il est peu probable qu'ils fassent appel aux programmes de sécurité sociale du Canada.

Ce que nous déplorons le plus, actuellement, dans le Programme des travailleurs étrangers temporaires, c'est le rôle que jouent les ambassades dans le processus. Récemment, l'ambassade à Kiev a refusé un visa à un candidat. Le fonctionnaire a estimé que le demandeur n'avait pas assez d'argent. C'est à la fois ridicule et inacceptable. Superior Weanlings doit payer tous les frais de déplacement du demandeur, de son pays de résidence jusque chez nous. Si l'employé ne reste pas pour quelque raison que ce soit, l'entreprise doit payer tous les frais de son retour. Les règles sont très claires. Le fonctionnaire n'est-il pas au courant des règles? Est-ce qu'on nous cache d'autres facteurs qui sont pris en compte? Si oui, pourquoi nous tient-on dans l'ignorance? Si nous connaissions ces exigences secrètes, nous pourrions peut-être essayer de les satisfaire.

Nous n'embauchons pas de travailleurs étrangers temporaires pour avoir une main-d'oeuvre qui coûte moins cher que des travailleurs canadiens. Service Canada nous demande de payer le salaire qui a cours selon son estimation. L'an dernier, nous avons versé environ 6 000 \$ à un bureau de spécialistes pour nous faire aider à remplir les documents relatifs aux demandes de travailleurs étrangers. Jusque-là, nous le faisons nous-mêmes, mais les changements sont si nombreux et le degré de complexité est tel que nous avons dû demander de l'aide. Nous dépensons plus de 10 000 \$ en billets d'avion et en hôtels pour faire venir des travailleurs étrangers temporaires au Canada. Quand ils arrivent au Canada, nous devons aller les chercher à Winnipeg, et il nous faut beaucoup de temps pour les aider à obtenir les documents nécessaires, comme le numéro d'assurance sociale et la carte d'assurance-maladie du Manitoba. Nous offrons aussi un logement gratuit.

Service Canada a récemment effectué un audit au sujet de l'un de nos travailleurs temporaires. Il se trouve que cette personne était exceptionnellement talentueuse et compétente. Même si le taux de rémunération exigé par Service Canada était de 12,50 \$ l'heure, nous avions porté son salaire à 22 \$ l'heure sur une période de deux ans et demi. On nous a dit que ce n'était pas permis. Nous aurions dû essayer de trouver un Canadien, si le poste était aussi bien rémunéré, et si notre démarche avait échoué, nous aurions dû présenter une nouvelle demande d'étude d'impact.

Comme cet employé allait obtenir sa résidence permanente dans une semaine ou deux, aucune mesure n'a été prise. Nous avons maintenant un autre employé que nous voulons promouvoir et payer davantage. Nous avons dû faire une nouvelle demande. Cela défie toute logique.

• (1545)

Lorsque nous annonçons au Canada des postes à combler, nous ne demandons ni expérience de travail ni études. Nous sommes prêts à former la main-d'oeuvre. Ce sont aussi les critères approuvés pour l'embauche de travailleurs étrangers. Un fonctionnaire d'IRCC a récemment refusé une candidate, pensant qu'elle n'avait pas assez d'expérience pertinente.

Nous consacrons beaucoup de temps et d'argent à l'embauche de ces travailleurs. Nous menons des entrevues par Skype, nous vérifions leurs références et nous nous plions à toutes les exigences de Service Canada. Il faut compter beaucoup de temps entre le moment où nous commençons à remplir les exigences et celui où le travailleur arrive. Habituellement, entre six mois et un an.

Il est tout à fait inacceptable qu'un fonctionnaire anonyme, dans une ambassade, rejette arbitrairement tout le travail que nous avons fait. Nous comprenons que l'ambassade doive obtenir des rapports de police et faire respecter d'autres exigences normales, mais il n'y avait rien de cet ordre dans le cas dont je vous ai parlé.

Service Canada a adopté un régime très strict concernant le logement que nous offrons aux travailleurs étrangers temporaires. Chaque année, les logements que nous leur fournissons sont inspectés par le bureau du commissaire aux incendies. Cette exigence a été mise en place il y a quelques années.

Nous croyons savoir que quelques employeurs ont fourni des logements insalubres. La réaction a été musclée et on a puni la grande majorité des employeurs, qui comprennent qu'il est important de fournir des logements convenables s'ils veulent avoir un personnel satisfait. Service Canada aurait pu élaborer un code qui aurait décrit les exigences à respecter et prévu un ensemble de sanctions, comme des amendes, pour les infractions.

La crainte d'inspections aléatoires suffirait probablement à ramener les employeurs dans le droit chemin. Mais voici plutôt que chaque employeur doit payer 400 \$ par année pour chaque logement. Si tous les logements locatifs au Canada devaient faire l'objet d'un examen sévère comme celui-là, le ressac serait considérable. Nous demandons que nos logements soient assujettis aux mêmes règles et règlements que les autres logements locatifs.

Nous avons une dernière plainte à faire valoir: le temps qu'il faut pour répondre à une demande d'étude d'impact sur le marché du travail.

• (1550)

**Le président:** Je vous invite à conclure assez rapidement, s'il vous plaît. Merci.

**M. Dennis Kuijpers:** Il ne devrait pas s'écouler plus de deux semaines après la présentation d'une preuve de publicité et d'une demande. On nous dit qu'il y a un énorme arriéré. Si c'est le cas, embauchez plus de personnel et facturez des frais de traitement raisonnables de moins de 250 \$ par travailleur. Si Service Canada ne peut pas faire en sorte d'éviter toute incidence sur les recettes, le Comité devrait exiger de savoir pourquoi. Rétablissez l'étude accélérée des demandes pour tous les employeurs qui ont des antécédents favorables.

Merci d'avoir pris le temps de m'écouter.

**Le président:** Monsieur McElhone.

**M. Edward McElhone (propriétaire-exploitant, Fox Sand Farming Limited):** Bonjour, monsieur le président et mesdames et messieurs les membres du comité permanent.

Je suis un agriculteur de troisième génération qui exploite une entreprise agricole familiale. J'ai 42 ans, j'ai fait des études universitaires en agriculture et j'ai une jeune famille. J'exploite l'entreprise avec mon père, qui a 70 ans et qui souhaite prendre sa retraite. Sur un total de 1 100 acres, nous cultivons du ginseng et du tabac et nous avons d'autres cultures commerciales.

Ensemble, mon père et moi possédons neuf exploitations et en louons quatre autres. Chaque année, nous employons 20 Mexicains et 68 travailleurs canadiens, en plus de travailleurs contractuels pendant les saisons de pointe. Au cours d'une année, nos travailleurs totalisent environ 73 000 heures-personnes, et notre masse salariale annuelle dépasse le million de dollars.

Nous comptons beaucoup sur le Programme des travailleurs agricoles saisonniers pour engager notre main-d'oeuvre principale, car il manque de main-d'oeuvre dans notre région. Ce programme nous a été très utile au fil des ans. Il a été bénéfique, et nous y avons recours depuis plus de 35 ans.

La plupart de nos travailleurs étrangers sont ici pendant huit mois à la fois. Certains d'entre eux travaillent pour nous depuis plus de 25 ans. Nous leur assurons une rémunération horaire pour nous assurer qu'ils gagnent tous le salaire minimum. Nos dortoirs sont inspectés chaque année et sont, la plupart du temps, plus beaux que les logements dans lesquels vivent la plupart des gens.

Nous avons fait appel au Programme des travailleurs étrangers temporaires en 2014 pour essayer de trouver quelqu'un pour aider à superviser les exploitations agricoles parce que la charge administrative devient de plus en plus lourde. Étant donné que mon père prend sa retraite, je dois passer plus de temps au bureau pour m'occuper des litiges, et nous avons besoin de quelqu'un pour faire mon travail. Je n'ai pas d'autres membres de la famille pour me soutenir, car mes filles sont jeunes.

Après avoir annoncé le poste pendant plusieurs mois sans obtenir de candidatures valables, nous nous sommes tournés vers le Programme des travailleurs étrangers temporaires pour trouver un candidat convenable. Au printemps 2015, le bureau de Service Ontario à Simcoe, en Ontario, nous a dit que nous ne pourrions jamais faire venir un travailleur étranger temporaire parce que nous ne sommes pas admissibles et qu'une source de main-d'œuvre locale devrait suffire à notre exploitation. Tout en continuant de faire des annonces pour recruter un superviseur agricole, nous avons reçu une réponse d'un consultant en immigration de Toronto, qui nous a aidés à embaucher Llewellyn.

Nous avons commencé à discuter avec Llewellyn à l'automne 2016. Il s'est présenté à une entrevue d'emploi sur place au printemps 2017, et en 2018, son permis de travail a été rejeté par le haut-commissariat en Afrique du Sud après plus de trois mois d'attente, pour la même raison que l'autre témoin a mentionnée, soit le fait que le demandeur n'avait pas assez d'argent pour subvenir à ses besoins. Eh bien, cela n'a pas vraiment de sens: il vient chez nous pour travailler, et il a déjà trouvé l'argent pour se présenter à une entrevue sur place.

Il a fallu encore trois mois pour présenter une nouvelle demande et obtenir son permis. Sa famille a finalement pu venir ici au printemps de mai 2018. Nous avons dû déboursier 5 000 \$ en frais, et Llewellyn a dû dépenser plus de 10 000 \$.

À l'heure actuelle, Llewellyn travaille dans notre exploitation, et sa femme travaille en comptabilité dans un centre médical local.

Je voudrais maintenant céder la parole à Llewellyn.

**M. Llewellyn Opperman (superviseur, Fox Sand Farming Limited):** Merci de m'avoir invité à comparaître devant vous.

Monsieur le président, la raison principale qui m'a incité à quitter l'Afrique du Sud et à accepter cet emploi ici est que ce sera bien meilleur pour l'éducation de mes enfants. La situation dans le pays d'où je viens n'est pas très bonne en ce moment. Nous sommes menacés de violence. Six de mes proches ont été assassinés: mes grands-parents, un neveu et trois oncles.

Quant à mes suggestions, l'une d'elles a trait au processus administratif. Deux ans se sont écoulés entre le moment où Ted et moi avons commencé à discuter et la date où je suis arrivé ici. Je crois qu'il pourrait être plus facile de faire les choses.

Par exemple, un de mes amis vient de décider d'émigrer en Nouvelle-Zélande. Il s'est occupé lui-même du processus administratif, qui n'a duré que trois mois, et il a tout fait en ligne.

J'ai passé par les mêmes étapes que lui, vérification du casier judiciaire, examens médicaux et tout le reste, et il m'a fallu deux ans pour effectuer tout le processus.

En outre, le permis de travail est valide pour deux ans. Si c'était possible, il faudrait le prolonger pour nous donner le temps de devenir résidents permanents. Je suis ici depuis presque un an, alors il me reste une année.

J'ai trois fils, qui ont 21, 19 et 16 ans. Mon aîné reste à la maison, parce qu'il ne réussit pas à obtenir un visa d'étudiant. Ses deux frères sont au secondaire, mais ils n'ont pas le droit de travailler parce que je suis ici avec un visa de travail, alors ils restent à la maison sans rien faire. Je vous dirai honnêtement qu'il n'est pas bon pour des garçons de rester oisifs à la maison. Pourquoi ne pourraient-ils pas travailler, au moins pendant quelques heures?

J'avais une bonne raison de quitter l'Afrique du Sud, et je crois que vous la comprenez. J'aime l'Afrique du Sud, j'adore la forêt et tout ce qui s'y trouve, mais pour des raisons sur lesquelles je n'ai aucun contrôle, nous avons décidé de venir ici, et j'ai amené toute ma famille avec moi. J'ai décidé de rester ici.

Voilà pourquoi je suis sorti de mon propre petit monde en 2017. J'ai téléphoné à Ted pour lui dire qu'avant d'accepter son offre, je voulais venir le voir en personne, à mes frais. J'ai passé une semaine avec lui dans sa ferme pour voir comment il fonctionnait. On m'a tellement bien traité chez lui que j'ai décidé d'accepter son offre. Je suis rentré chez moi et j'ai vendu toutes mes possessions. Il ne me reste plus rien chez moi. Mon chez-moi est ici, maintenant.

Mes enfants aiment leur école. Dans notre pays, ils jouaient au rugby. Ici, ils jouent au football. Mes deux plus jeunes font partie de l'équipe de l'école. C'est la première équipe, mais vous l'appellez l'équipe des séniors. Mon plus jeune a reçu le prix de la meilleure recrue de l'année. Je suis heureux de les voir heureux. Ma femme est heureuse. Nous sommes tous heureux.

Merci beaucoup.

• (1555)

**Le président:** Merci, et peut-être dirons-nous la même chose.

Nous passons la parole à M. Tabbara pour sept minutes.

**M. Marwan Tabbara (Kitchener-Sud—Hespeler, Lib.):** Je remercie les témoins d'être venus. Je sais qu'il n'est pas facile de tout laisser derrière soi pour recommencer sa vie dans un autre pays. Vous perdez tous les systèmes de soutien que vous aviez. Je vous remercie de tout coeur et je vous souhaite la bienvenue ici.

**M. Llewellyn Opperman:** Merci.

**M. Marwan Tabbara:** Je voudrais vous demander de nous donner un peu plus de détails. Vous avez dit que pour émigrer en Nouvelle-Zélande, le processus administratif ne dure que deux ou trois mois ou même moins, mais qu'il vous a fallu environ deux ans.

Pourriez-vous nous décrire le processus que vous avez suivi, du début à la fin?

**M. Llewellyn Opperman:** Ce que j'ai fait pour venir ici?

J'ai vu une annonce dans une revue agricole locale en Afrique du Sud, un expert-conseil qui offrait de l'emploi au Canada. Le propriétaire est aussi sud-africain, mais maintenant il a la citoyenneté canadienne.

J'ai pris rendez-vous. Il va en Afrique du Sud trois ou quatre fois par année pour rencontrer des gens. Je suis allé le voir et je lui ai remis mon curriculum vitae. Il m'a dit qu'il allait essayer de me trouver un emploi.

Il ne lui a pas fallu beaucoup de temps. Il a vu l'annonce de Ted et nous avons communiqué avec lui. Ted m'a fait passer une entrevue par Skype, et la paperasse a commencé.

Ensuite, on m'a demandé une chose, puis une autre. Ma femme a rempli la plupart des documents. À ce moment-là, je lui ai dit que cela ne finirait jamais, parce qu'on nous demandait chaque fois d'autres documents. Qu'est-ce que ces gens voulaient de plus? Ils savaient déjà tout ce qui nous concernait. Le plus ennuyeux dans ce programme...

Ensuite, je suis venu rencontrer Ted en personne. Quand je suis retourné chez moi, l'EIMT a commencé, puis la demande de permis de travail. C'est ce qui nous a causé le plus de problèmes. On a rejeté notre demande pour une raison invalide, parce que le programme par lequel je faisais ma demande d'immigration au Canada n'exigeait même pas de relevés bancaires.

• (1600)

**M. Marwan Tabbara:** On refusait votre demande à cause de vos relevés bancaires?

**M. Llewellyn Opperman:** On m'a dit que je n'avais pas assez d'argent pour vivre au Canada. Cependant, le programme par lequel je faisais ma demande n'exigeait même pas de documents sur mes relevés bancaires. J'ai commencé à travailler dès que je suis arrivé. Je n'ai pas eu besoin d'un fonds de soutien. Puis quand j'ai refait ma demande, comme par magie elle a été acceptée. Malheureusement, comme on m'a rejeté et que j'ai dû refaire la demande, j'ai dû payer les frais une deuxième fois. Autrement, je n'aurais rien obtenu. J'ai dû tout repayer. Comme je le disais à Ted, 1 500 \$ ici est un montant assez important, mais en monnaie d'Afrique du Sud, 1 500 \$ canadiens, c'est une bien plus grosse somme.

Quoi qu'il en soit, heureusement, ma femme et moi avons réussi à payer tout cela. Nous n'avions pas de problèmes financiers. Je remarque que d'autres gens ont des problèmes d'argent, alors ils ne font pas de demande, parce que c'est trop cher pour eux.

Je vous parlerai honnêtement. Je ne sais pas de qui il s'agit, si c'est l'ambassade en Afrique du Sud ou le gars qui vérifie ces documents, je crois qu'il y a un problème. Il m'a rejeté, s'il avait lu pourquoi je venais au Canada, je ne pense pas que ma demande aurait été rejetée la première fois.

**M. Marwan Tabbara:** Merci.

Monsieur McElhone, qu'avez-vous fait quand vous avez eu besoin d'un nouveau travailleur pour votre ferme? Vous avez d'abord cherché des travailleurs qualifiés en Ontario, au Canada.

**M. Edward McElhone:** Oui, c'est juste.

**M. Marwan Tabbara:** Où avez-vous publié vos annonces?

**M. Edward McElhone:** Nous publions continuellement des offres d'emploi sur Guichet-Emplois, Kijiji et Indeed. Nous avons aussi publié des annonces dans des journaux et même dans des réserves. Nous les affichons dans des endroits où les gens qui ont de l'expérience en agriculture cherchent de l'emploi. Nous sommes prêts à former les gens, mais quand on embauche quelqu'un qui n'a jamais travaillé à la ferme, nous ne pouvons pas lui confier un rôle de superviseur.

**M. Marwan Tabbara:** Tout à fait. Notre gouvernement a lancé un programme pilote dans les régions nordiques et rurales qui devrait réduire les pressions que subit cette industrie.

Monsieur Hussan, la filière d'immigration pour les postes à faible salaire comporte des plafonds qui limitent le nombre de travailleurs étrangers que l'on peut embaucher. Ces plafonds vous empêchent-ils de combler les demandes en main-d'œuvre du secteur? Nous trouvons souvent des travailleurs qualifiés classés dans la catégorie des travailleurs peu spécialisés. Je pense au contraire qu'il y a une

grande pénurie de personnel qualifié ici, surtout dans les métiers. Trouvez-vous que notre système pose une sorte d'obstacle à l'immigration de ces travailleurs au Canada? Quelle est votre expérience à cet égard?

**M. Syed Hussan:** Attendez un instant. Nous parlons ici de programmes différents. Le monsieur qui a témoigné avant moi participe à un programme qui offre des salaires élevés et qui permet aux travailleurs de s'installer ici avec leur famille pour éventuellement devenir résidents permanents. La plupart des travailleurs étrangers temporaires ne jouissent pas de ces droits, alors qu'on devrait les leur accorder. Je tiens à préciser ces choses.

En effet, il y a certains plafonds à respecter. Si un lieu de travail plus qu'un nombre déterminé d'employés, le propriétaire ne peut pas embaucher plus d'un certain pourcentage de travailleurs étrangers temporaires. Il y a aussi des plafonds sur la durée des permis. Pour nos membres, qui sont tous des travailleurs étrangers temporaires, le principal problème est qu'il leur est plus difficile de changer d'emploi. Le nombre d'emplois disponibles est limité, alors le travailleur qui désire quitter un emploi où il n'est pas bien traité a beaucoup de peine à en trouver un autre, parce que les autres usines de la région ont déjà atteint leur plafond. Comme les travailleurs sont obligés de prendre l'emploi inscrit sur leur permis, il leur est très difficile de changer d'emploi. C'est ce qui nous préoccupe le plus et c'est pourquoi, si l'on accordait des permis ouverts, les travailleurs pourraient quitter les mauvais emplois. C'est notre problème le plus grave. Il n'y a pas de mobilité de la main-d'œuvre.

• (1605)

**M. Marwan Tabbara:** Alors vous auriez voulu...

**Le président:** Excusez-moi, je dois vous arrêter ici.

Je vais accorder un peu plus de temps à M. Maguire et à Mme Kwan pour les compenser.

**M. Larry Maguire (Brandon—Souris, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je souhaite la bienvenue à nos témoins.

Monsieur Kuijpers, voici ma question. Ces dernières années, les agents des visas canadiens ont refusé beaucoup plus de demandes de visa de travail. Dans bien des cas, les agriculteurs ont dépensé, comme vous l'avez dit, des milliers de dollars. Leur EIMT était approuvée, mais les agents des visas refusaient d'accorder le permis de travail.

Aux fins de notre rapport, devrions-nous examiner plus à fond cette tendance croissante à refuser les permis de travail afin de trouver des solutions pour la renverser?

**M. Dennis Kuijpers:** Bien sûr qu'il faut aborder ce problème. Il nuit à la production de ma ferme, comme je vous l'ai décrit. Il empêche toute notre industrie de soutenir la concurrence des exploitations porcines américaines. L'économie rurale a besoin que les fermes fonctionnent bien. Malheureusement, la bureaucratie est bien trop lourde.

**M. Larry Maguire:** J'en suis certain. Merci.

Bien des gens peuvent se présenter au Programme des travailleurs étrangers temporaires par l'entremise du Programme des candidats des provinces. Je voudrais vraiment trouver une solution permanente qui comble en partie la pénurie de main-d'œuvre à laquelle fait face l'industrie agricole.

Nous recommanderiez-vous d'offrir aux agriculteurs et aux entreprises agricoles la possibilité de parrainer leurs employés afin qu'ils deviennent résidents permanents au Canada?

**M. Dennis Kuijpers:** Oh, bien sûr, oui.

**M. Larry Maguire:** Merci. C'est très clair.

Je vais poser cette même question à M. McElhone.

Il n'existe aucun processus permettant aux travailleurs étrangers temporaires d'obtenir la résidence permanente au Canada. Devrions-nous recommander à IRCC d'établir, pour combler la grave pénurie de main-d'oeuvre dont souffre actuellement le secteur agricole, un processus clair permettant aux travailleurs comme Llewellyn de devenir résidents permanents au bout d'un certain nombre d'années?

Je suis heureux que vous témoigniez tous deux aujourd'hui et que les circonstances aient fini par vous être favorables. Pourriez-vous nous décrire un peu comment fonctionnerait ce processus?

**M. Edward McElhone:** À mon avis, le processus actuel devrait être plus clair. Pour embaucher un travailleur agricole dans notre région, il nous faut au moins trois employés à plein temps. Comme les exploitations agricoles sont saisonnières et que nous ramassons le plus gros de nos récoltes en... moins de huit mois, il nous est difficile de garder les trois employés requis à plein temps et de leur donner du travail au moins 35 heures par semaine, 52 semaines par année. Il est difficile pour les fermes de respecter cette norme. Nos exploitations sont saisonnières. Nous avons des périodes de pointe. Pendant la saison morte, en hiver, nos employés à plein temps ne travaillent pas pendant 30 heures. Il faut tenir compte de ces détails pour compenser la nature saisonnière de toutes les exploitations agricoles. Que l'on élève des poulets ou du bétail, il y a des périodes de pointe où nous avons plus de travail, alors nous avons besoin de plus d'employés, mais pendant les autres périodes, nous n'avons plus besoin d'eux. Si nous faisons la moyenne de cette demande de main-d'oeuvre, il nous faudrait six travailleurs, pas seulement trois.

**M. Larry Maguire:** J'ai exploité une ferme toute ma vie, alors je vous comprends tout à fait. J'ai parlé à un grand nombre d'agriculteurs au sujet du processus d'EIMT, et ils sont mécontents des longs délais d'attente.

Devrions-nous exiger que Service Canada garantisse un délai déterminé de traitement de ces demandes?

• (1610)

**M. Edward McElhone:** Ce serait fantastique.

**M. Larry Maguire:** Quel délai jugeriez-vous acceptable?

**M. Edward McElhone:** Même deux ou trois mois au plus... Si l'on pouvait le faire plus vite, ce serait fantastique. Même le PTAS avait des délais de trois à quatre mois, et depuis l'année dernière, on attend moins de deux mois. Alors la situation commence à s'améliorer, mais pour embaucher des travailleurs étrangers temporaires, le processus n'en finit plus.

**M. Larry Maguire:** Oui, j'ai parlé à des gens qui ont dû attendre entre six mois et un an...

**M. Edward McElhone:** Oui.

**M. Larry Maguire:** ... et je comprends qu'il est très difficile d'attendre dans de telles circonstances.

Dans ce cas, devrions-nous dans notre rapport exhorter Service Canada à mener ces inspections avec plus de transparence? On m'a dit que parfois, les inspecteurs arrivent à la ferme sans même être au courant des allégations portées contre le propriétaire. Ils ne savent donc même pas ce qu'ils doivent examiner. Un agriculteur m'a

raconté que l'inspecteur lui avait avoué qu'il n'avait jamais mis les pieds dans une ferme.

À mon avis, il faut que nous fassions une remarque à ce sujet, mais je voudrais que vous me disiez ce que vous nous suggérez de faire pour améliorer la transparence de ces inspections et pour établir un processus d'appel non seulement pour les employeurs, mais pour les employés. Comment garantir que ces inspecteurs possèdent une connaissance de base sur le secteur agricole? Pourriez-vous nous donner plus de détails à ce sujet?

**M. Edward McElhone:** Oui. J'ai fait l'objet d'une vérification de l'intégrité il y a un an et demi. Sans vouloir l'offenser, la dame qui menait cette enquête ne parlait pas un mot d'espagnol, mais elle a interviewé 19 Mexicains hispanophones. Un bon nombre d'entre eux parlaient à peine l'anglais. Elle menait les entrevues à porte close, et mes gars en sortaient en hochant la tête parce qu'ils ne savaient pas du tout de quoi elle parlait.

Cette inspectrice n'avait aucune idée de ce que nous faisons, parce qu'elle n'avait jamais mis les pieds dans une ferme. Je l'ai amenée dans mon camion pour visiter nos différents lieux de travail, et elle m'a dit qu'elle n'était jamais montée dans une camionnette! Elle n'était vraiment pas dans son élément.

Je n'ai pas eu de nouvelles de mes inspecteurs depuis le 22 février de l'année dernière. Je suppose que mon inspection est en cours, mais on ne m'a rien dit depuis plus d'un an. Il faudrait vraiment un peu de transparence, parce que mon gagne-pain et mon exploitation dépendent de cette inspection.

J'ai fait l'objet d'une EIMT à la toute fin de l'année dernière. J'ai fait un nombre incroyable de démarches. Certains de mes travailleurs sont arrivés avec deux mois de retard. Nous avons réussi à nous en sortir, mais malgré tout, mon inspectrice ne m'a jamais rien dit. Je lui ai laissé une cinquantaine de messages téléphoniques, et elle ne m'a jamais répondu.

Oui, il faut absolument un peu de transparence, et il faut que les inspecteurs sachent et reconnaissent que nous menons des exploitations commerciales.

**M. Larry Maguire:** Permettez-moi de vous interrompre. J'ai une dernière question à vous poser pendant le temps qui me reste.

Le gouvernement vient d'annoncer qu'il lance un programme pilote d'immigration dans les régions rurales et éloignées, et certaines questions demeurent sans réponse. En examinant les critères, les agriculteurs à qui j'en ai parlé sont très inquiets.

Même dans le Sud de l'Ontario, au coeur de la région agricole de la province, ces critères nous excluent. Que devrions-nous donc recommander à IRCC pour que toute la région rurale du Sud de l'Ontario soit admise à ce programme? Ce programme devrait-il couvrir toute la région? S'il exclut les fermes situées dans un rayon de 75 kilomètres d'une ville de 100 000 habitants, personne ne sera admissible dans le Sud de l'Ontario, ou tout au moins du Sud-Ouest de la province. Qu'en pensez-vous?

**M. Edward McElhone:** Notre petit paradis produit beaucoup de légumes. Ces récoltes nécessitent une main-d'oeuvre considérable et occupent de nombreuses exploitations familiales de moins de mille acres. En moyenne, ces fermes s'étendent sur 150 acres.

Cela dit, oui, nous avons besoin de ces programmes, mais comme vous venez de le dire, nous n'y sommes pas admissibles, nous l'avons vérifié.

Bon, nous exploitons des fermes. Si j'ai besoin d'un travailleur étranger temporaire et que ce programme aide les communautés rurales, je fais partie d'une région rurale. Quand je regarde par la fenêtre, je ne vois pas de voisins, seulement des champs et des arbres. On ne peut pas être plus rural que cela, mais je ne suis pas admissible.

Si le ministère veut qualifier ce programme de rural et éloigné, il faudra qu'il le redéfinisse, parce que je vis dans une région rurale de l'Ontario et je n'y suis pas admissible.

**Le président:** Je suis désolé, je dois vous arrêter ici. Nous avons bien dépassé le temps prévu.

Madame Kwan.

**Mme Jenny Kwan (Vancouver-Est, NPD):** Merci à tous les témoins.

Je vais commencer par Syed.

Votre déclaration préliminaire a été interrompue. Je veux simplement vous donner l'occasion de terminer. Vous pourriez peut-être prendre une minute ou deux pour terminer, après quoi je poserai quelques questions.

• (1615)

**M. Syed Hussan:** De plus, en ce qui concerne le Programme des aides familiaux résidents, le programme provisoire qui a été créé exclut actuellement les travailleurs sans papiers. Il faut une année d'expérience de travail, ce que de nombreux soignants ne pourront pas acquérir. Selon la définition actuelle, cela va en fait exclure beaucoup de travailleurs qui devraient pouvoir participer. Il s'agit d'une période de seulement trois mois, à partir du 4 mars, donc pour les trois prochains mois. Nous avons un échéancier très serré et nous avons vraiment besoin de le changer.

Enfin, il faut que le Canada respecte les conventions internationales sur les droits des travailleurs migrants. Cela comprend la Convention internationale de 1990 des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille ainsi que la Convention de l'OIT sur les travailleurs domestiques. Si nous étions signataires de ces accords et que nous les respections, une bonne partie de ce que nous avons entendu au sujet du mauvais traitement des travailleurs serait réglée.

**Mme Jenny Kwan:** Les travailleurs étrangers temporaires contribuent à divers programmes. Par exemple, ils paient pour l'assurance-emploi, qu'ils ne pourront jamais vraiment toucher.

J'aimerais savoir ce que vous pensez de ce genre de situation et de structure. Est-ce une structure équitable? Comment devrait-elle être ajustée?

**M. Syed Hussan:** En Ontario, il y a quelques années, on a fait des recherches et on a vu qu'en huit mois, les travailleurs agricoles ont versé 350 millions de dollars à l'assurance-emploi, auxquels ils n'avaient pas accès. Si vous prenez l'ensemble de la TVH, des taxes municipales et fédérales, les travailleurs migrants subventionnent en fait le système de bien-être social de notre pays parce qu'ils n'ont pas accès à l'éducation postsecondaire et qu'ils ne peuvent pas obtenir des soins de santé complets, l'assurance-emploi et le RPC. C'est un système extrêmement injuste. Je pense que les gens veulent ces droits fondamentaux et ces protections. Non seulement les veulent-ils, mais ils subventionnent le Canada depuis de nombreuses années. Il faut préciser que les travailleurs migrants ne sont pas un fardeau pour le système, mais qu'ils sont plutôt exploités dans cette intersection entre les employeurs et le gouvernement.

**Mme Jenny Kwan:** Dans ce contexte, l'exploitation vient du gouvernement parce qu'il perçoit ces impôts et que ces personnes ne peuvent jamais vraiment profiter de l'argent qu'elles contribuent au trésor public.

J'aimerais maintenant aborder la question de la voie vers la résidence permanente. Je vous ai entendu dire que le statut d'immigrant reçu dès l'arrivée est un principe important qui devrait être respecté. Je suis d'accord. Il me semble que si nous avons vraiment besoin de ces travailleurs, l'employeur voudrait qu'ils restent aussi et qu'ils n'aient pas à passer par ce processus d'EIMT chaque fois, qui est onéreux et coûteux.

Je voudrais connaître le point de vue des employeurs à ce sujet. Je me demande si vous pouvez nous dire comment le gouvernement devrait adapter ses politiques en matière d'immigration pour accorder le statut d'immigrant reçu à ces travailleurs et minimiser les coûts et le fardeau qui vous incombent, dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs.

Monsieur McElhone, nous allons commencer par vous.

**M. Edward McElhone:** Je suis d'accord: le statut d'immigrant reçu est une bonne idée. Il devrait y avoir un mécanisme de contrôle pour s'assurer que ces personnes ne seront pas un fardeau pour la société.

Cela dit, conformément au mécanisme en place, nous avons déjà essayé la résidence permanente. Nous avons de nouveau formulé une demande. Cela fait un an et, avec un peu de chance, nous l'aurons avant la fin du permis de travail de deux ans de Llewellyn.

Or, je devrais essayer de remplir une demande de permis pour trouver un autre travailleur, s'il doit retourner chez lui, pour avoir quelqu'un en place. Remplir des formulaires pour trouver un superviseur ressemble un peu à un tour de manège. En toute honnêteté, le fait d'avoir formé quelqu'un pendant deux ans seulement pour le voir partir, s'il est un bon employé et prêt à travailler et qu'il n'est pas un fardeau pour la société... pourquoi ne pas lui permettre de rester? Pourquoi ne pas faire en sorte qu'il soit plus facile de l'aider à rester?

**Mme Jenny Kwan:** Je vais m'adresser à vous, monsieur Opperman.

**M. Llewellyn Opperman:** Comme je l'ai dit, lorsque nous sommes arrivés ici, nous avons décidé de rester. Nous sommes ici. J'ai un problème. Mon fils aîné est à la maison. Comme je ne suis pas résident permanent, il ne peut pas aller à l'université. Il attend à la maison. Il a 21 ans et il aime la vie. C'est le bonheur. Il a un PlayStation devant lui et un Xbox, et la vie est belle.

Mon deuxième fils est en 12<sup>e</sup> année. Il va terminer à la fin du mois de mai. Et alors? Il n'a pas le droit de travailler. Il ne peut pas aller étudier. À ce moment-là, j'aurai deux fils à ma charge à la maison. Ce n'est pas juste, à mon avis.

Je suis ici depuis près d'un an. Lorsque j'ai commencé à travailler avec ce consultant en immigration canadienne, on m'a dit qu'on entamerait le processus pour m'accorder le statut de résident permanent dès mon arrivée au Canada et dès la réception de mon permis de travail. Cela ne s'est pas produit.

• (1620)

**Mme Jenny Kwan:** Vous seriez alors en faveur du statut d'immigrant reçu...

**M. Llewellyn Opperman:** Oui.

**Mme Jenny Kwan:** ... parce que cela ferait une grande différence pour vous aussi dans votre vie, comme nous l'ont dit l'employeur et Syed au sujet de leurs revendications.

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

**Mme Jenny Kwan:** Il s'agit d'un débat en cours, mais pour une raison ou une autre, le gouvernement n'y a pas donné suite. Franchement, je ne comprends pas vraiment pourquoi. S'il y a une recommandation principale, est-ce que ce serait celle-ci, pour ce qui est de concrétiser cette voie vers le statut d'immigrant reçu pour les employés dont les employeurs ont besoin?

Peut-être juste un tour rapide pour tout le monde.

**M. Edward McElhone:** Oui.

**M. Llewellyn Opperman:** Je suis d'accord, oui.

**Mme Jenny Kwan:** Je vois des gens qui hochent la tête. J'ai besoin que les gens me disent quelque chose, car autrement, ce ne sera pas enregistré.

**M. Syed Hussan:** Je dirais qu'il s'agit précisément d'accorder le statut de résident permanent dès l'arrivée. La migration est un besoin permanent; nous avons besoin d'une solution permanente.

**Mme Jenny Kwan:** Merci.

Monsieur Kuijpers. Votre réponse à cette question est-elle oui?

**M. Dennis Kuijpers:** Oui.

**Mme Jenny Kwan:** J'aimerais simplement dire, aux fins du compte rendu, que tous les témoins ont répondu que le statut d'immigrant reçu dès l'arrivée est la priorité numéro un.

Il reste une demi-minute. Le gouvernement devrait-il agir maintenant, ou combien de temps devrions-nous attendre avant que quelque chose soit fait?

**Une voix:** Immédiatement.

**M. Edward McElhone:** Cela aurait dû être fait hier.

**Mme Jenny Kwan:** Immédiatement, hier... Et pour les gens qui participent à la vidéoconférence?

**M. Syed Hussan:** Le système a 53 ans. Cela aurait dû se produire il y a 53 ans.

**Mme Jenny Kwan:** Enfin, monsieur Kuijpers?

**M. Dennis Kuijpers:** Il y a un décalage entre Service Canada et IRCC. Vous devriez vraiment vous pencher sur cette question.

**Mme Jenny Kwan:** Merci.

**Le président:** Madame Zahid, vous avez sept minutes.

**Mme Salma Zahid (Scarborough-Centre, Lib.):** Merci aux témoins.

Ma première question s'adresse à M. Hussan.

Je sais qu'on a proposé des changements au Programme des travailleurs étrangers temporaires pour faciliter leur arrivée au pays. Bien sûr, nous devons aussi veiller à ne pas priver les Canadiens qualifiés de ces postes.

Pourriez-vous nous faire part de vos réflexions sur la façon dont cet équilibre peut être atteint et sur la façon dont, dans un environnement politique polarisant, nous pouvons maintenir l'appui populaire pour le genre d'outils que demandent les entreprises canadiennes?

**M. Syed Hussan:** Je pense qu'il faut d'abord éliminer toute la notion de migration temporaire du système. Nous avons besoin d'un système d'immigration à palier unique. Dans un environnement polarisé, c'est lorsqu'on crée ces divers secteurs qu'on entend dire

que « ces gens volent des emplois » ou « ces gens contournent la file d'attente », et on polarise davantage le système. Nous le constatons déjà.

Si vous avez un système d'immigration à palier unique où tout le monde arrive — des travailleurs à faible revenu, des travailleurs à salaire élevé, des travailleurs humanitaires, des étudiants, etc. — avec des droits liés à la résidence permanente, cela règle vraiment le problème. Vous essayez de corriger un problème existant qui comporte une lacune fondamentale. La lacune fondamentale, c'est que la seule façon pour la plupart des employeurs de faire des profits, c'est d'avoir un travailleur à leur service, alors il faut engager des travailleurs pour créer ce système de profit. Aujourd'hui, 53 ans plus tard, les choses s'embrouillent. Je pense que nous devons prendre du recul et dire...

● (1625)

**Mme Salma Zahid:** Comment pouvons-nous maintenir un équilibre pour nous assurer que ces emplois ne sont pas occupés par des travailleurs étrangers temporaires?

**M. Syed Hussan:** Chaque année, 300 000 résidents permanents entrent au pays. Nous ne savons pas quels emplois ils occupent. Plus de 280 000 personnes participent au programme de mobilité internationale grâce à des permis ouverts. Nous ne savons pas quels emplois ils occupent. Plus de 312 000 étudiants étrangers peuvent travailler. Nous ne savons pas quels emplois ils occupent.

Pourquoi parle-t-on de ces 78 000 emplois — la plus petite partie du volet temporaire — et de la question de savoir s'ils vont priver les Canadiens d'emplois? C'est une façon complètement absurde, erronée et franchement inappropriée de percevoir le système. Nous avons 700 000 personnes ici qui arrivent temporairement, alors il ne s'agit pas de citoyens qui perdent leur emploi au profit de migrants. Nous avons besoin d'un système d'immigration à palier unique.

**Mme Salma Zahid:** Ma prochaine question s'adresse à M. McElhone.

Depuis combien de temps votre entreprise embauche-t-elle des travailleurs étrangers temporaires?

**M. Edward McElhone:** M. Llewellyn a été notre premier travailleur étranger temporaire. Nous avons fait partie du PTAS, un volet qui est considéré comme différent. Mon père était là avant moi; nous y sommes depuis 35 ans. Quant au Programme des travailleurs étrangers temporaires, soit pour un contrat de travail de deux ans, M. Llewellyn est le premier que nous avons embauché.

**Mme Salma Zahid:** Avant ces contrats de deux ans, vous n'embauchiez donc pas de travailleurs étrangers temporaires?

**M. Edward McElhone:** C'est exact.

**Mme Salma Zahid:** Il y a eu une discussion sur le cheminement vers le statut de résident permanent dans le contexte des changements récemment apportés au programme des aides familiaux comme modèle à examiner. Je suis d'accord qu'il devrait y avoir une voie vers la RP, parce que si vous êtes assez bons pour travailler ici, vous êtes assez bons pour rester.

Avez-vous une idée, cependant, du nombre de personnes qui veulent rester et de celles qui veulent simplement venir ici? Parfois, certains travailleurs saisonniers viennent aussi, gagnent de l'argent et retournent chez eux. Quels changements doivent être apportés au programme, le cas échéant, pour mieux soutenir ceux qui cherchent simplement à travailler ici temporairement?

**M. Edward McElhone:** Je ne peux pas vraiment répondre à cette question, parce que je ne sais pas ce qu'il en est des aidants naturels.

Quant à l'autre aspect, aucun des employés que nous avons embauchés dans le cadre du PTAS n'a exprimé l'intention de rester. Au fil des ans, aucun d'entre eux n'a jamais voulu rester au Canada. Ils voulaient tous rentrer chez eux. Je connais des agriculteurs qui l'ont fait, mais très peu de ceux qui passent par le PTAS veulent vraiment rester.

**Mme Salma Zahid:** Ils viennent seulement pour le travail saisonnier?

**M. Edward McElhone:** Ils viennent pour un travail saisonnier pouvant aller jusqu'à huit mois à la fois dans le cadre d'une EIMT. C'est seulement pour le travail saisonnier. Le programme des travailleurs étrangers temporaires est d'une durée de deux ans. C'est différent. Il s'agit d'une compétence supérieure.

**Mme Salma Zahid:** Monsieur Hussan, voulez-vous ajouter quelque chose?

**M. Syed Hussan:** La résidence permanente garantit des droits. Si les gens veulent partir, ils peuvent le faire. Il ne s'agit pas de savoir s'ils peuvent rester; c'est la seule façon pour les gens d'obtenir des droits fondamentaux. C'est ainsi que notre système est structuré. Nous ne disons pas qu'il faut laisser tout le monde rester. Nous disons que la RP est la seule façon pour les gens d'obtenir des droits fondamentaux.

Deuxièmement, je ne suis pas d'accord. Le PTAS compte des milliers de participants partout au pays. Dans l'ensemble, ils veulent tous avoir les droits fondamentaux quant au salaire minimum et aux heures supplémentaires, ils veulent que leur famille puisse les visiter, ils veulent des soins de santé de base, des pensions et l'assurance-emploi. Tout cela n'est possible que grâce au système de résidence permanente.

Êtes-vous en train de dire que vous avez des travailleurs depuis 35 ans et qu'aucun d'entre eux ne veut rester? Franchement, vous ne savez pas de quoi vous parlez, parce qu'il n'y a pas de travailleurs qui viennent pendant 35 ans et qui, au bout du compte, ne veulent pas que leur famille les rejoigne.

**Mme Salma Zahid:** M. Tabbara veut continuer. Il avait une question.

**M. Marwan Tabbara:** Je voulais simplement mentionner ceci. Vous avez probablement entendu parler du nouveau programme pour les aidants naturels que notre gouvernement a mis en place. Il s'agit de s'assurer que les aides familiaux qui viennent au Canada peuvent — comme vous l'avez mentionné dans votre témoignage — passer d'un employeur à un autre, et ne pas être strictement lié à un seul employeur.

Qu'en pensez-vous?

**M. Syed Hussan:** Je pense que l'important se trouve dans l'annonce, mais nous n'avons pas vu les formulaires ou les détails.

Les permis sectoriels annoncés par le gouvernement. Nous appuyons les permis sectoriels dès l'arrivée comme mesure provisoire menant à la résidence permanente. Ce qu'on a dit plus tôt, c'est qu'il y a toujours eu une voie vers la résidence permanente,

mais cela comprend... Ce n'est pas une voie; c'est un champ de mines. La plupart des gens n'arrivent pas à s'en sortir. Nous ne voulons pas de voie, nous voulons... Quand je dis « nous », je veux dire des milliers de travailleurs migrants qui sont nos membres partout au pays. Ils veulent obtenir le statut de résident permanent dès leur arrivée, parce que tout volet temporaire crée des conditions d'exploitation et de mauvais traitements.

• (1630)

**Le président:** C'est la fin.

Oui?

**M. Larry Maguire:** À titre de précision, l'acronyme PTAS a été beaucoup utilisé. Il s'agit du Programme des travailleurs agricoles saisonniers.

J'aimerais également que M. McElhone clarifie la question des 35 ans dont il a été question.

J'avais une question sur les permis de travail ouverts qui est également pertinente, si je pouvais obtenir une réponse écrite de tout le monde à ce sujet.

**M. Nick Whalen (St. John's-Est, Lib.):** Je donne mon consentement pour aller de l'avant.

**Le président:** Je vais vous accorder trois minutes de plus, et vous pourrez répondre à ces deux questions.

**M. Larry Maguire:** Merci beaucoup.

La question à laquelle j'aimerais que chacun des intervenants réponde aujourd'hui est la suivante. Les employeurs éprouveraient-ils des difficultés, si IRCC changeait le système actuel, où un travailleur signe un contrat avec un employeur, et délivrait des permis de travail ouverts?

Pourriez-vous nous répondre par écrit ou peut-être dans un instant?

Je vais laisser M. McElhone répondre à cette question en premier, et s'il reste du temps, nous pourrions peut-être obtenir la réponse à la question que j'ai posée plus tôt.

Excusez-moi. Nous parlons ici de deux volets.

**M. Edward McElhone:** Oui. Dans le PTAS, nous avons des travailleurs depuis plus de 35 ans, et j'aimerais préciser que nous n'avons pas toujours eu les mêmes travailleurs. Quant au monsieur qui dit que je ne connais pas mes travailleurs, non, si je dis qu'ils ne veulent pas immigrer, c'est qu'ils veulent rentrer chez eux. Ils veulent aller au Mexique. Ils ne veulent pas rester ici en hiver, et la raison pour laquelle nous savons cela avec certitude, c'est que nous leur avons parlé au fil des ans pour essayer de leur dire: « Écoutez; nous essaierons de vous faire venir dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. » Nous avons essayé de faire venir des travailleurs avec lesquels nous avons déjà travaillé. Aucun d'entre eux ne voulait le faire. Ils voulaient rester là où ils étaient, et c'est pourquoi nous sommes allés ailleurs.

Pour ce qui est de votre deuxième question, au sujet du permis de travail ouvert, je suis tout à fait contre. J'ai consacré beaucoup de temps, d'efforts et d'argent à faire venir Llewellyn ici, et la seule chose que j'ai, c'est le permis qu'il a signé dans le but de travailler pour moi pendant deux ans. Si on lui donne un permis de travail ouvert, je pourrais avoir dépensé tout cet argent et il pourrait être parti la deuxième semaine. Alors, où en serai-je? Je commencerais à la case départ sans employé. Le plus important, c'est le besoin réel de main-d'oeuvre. Dans le cas de Llewellyn, c'était le besoin d'un superviseur. Je m'y opposerais parce que je perdrais alors tout le fruit de mes efforts et resterais les mains vides.

**M. Larry Maguire:** Monsieur Kuijpers, pourriez-vous également répondre à cette question, s'il vous plaît?

**M. Dennis Kuijpers:** Notre ferme est extrêmement éloignée. Si vous faites ce changement, les employés seront plus susceptibles de déménager dans les grandes villes. Cela peut nous causer un problème direct s'ils ne respectent pas leur permis de travail de deux ans.

De plus, j'ai actuellement des EIMT. Le problème, c'est qu'il existe un écart entre Service Canada et IRCC. J'ai des EIMT, parce qu'aucun Canadien ne veut faire ce travail. On ne peut pas forcer les Canadiens à faire le travail.

**M. Larry Maguire:** Par souci de clarté, le problème est que les travailleurs étrangers temporaires viennent pour toute l'année, alors que les travailleurs agricoles saisonniers ne peuvent rester que huit mois.

**Le président:** Monsieur Opperman, voulez-vous ajouter quelque chose?

**M. Llewellyn Opperman:** Je suis d'accord avec M. McElhone.

De mon côté, je ne vois aucun problème. C'est une décision importante pour lui, pour moi, pour n'importe qui. Je pense qu'il n'est que juste de s'engager pour deux ans.

Vraiment, je ne vois pas de problème. Avant de prendre une décision dans la vie, il faut bien réfléchir. Si vous prenez une décision, vous vous y tenez et vous avancez. Il n'y a pas moyen de tout changer.

Merci.

**Le président:** Nous devons malheureusement nous arrêter ici parce que nous avons un autre groupe de témoins à entendre.

Merci beaucoup à tous de votre aide.

Nous allons suspendre la séance un instant, et nous passerons ensuite au prochain groupe de témoins.

•(1630)

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

•(1635)

**Le président:** Merci beaucoup. Nous allons reprendre nos travaux.

Je remercie les représentants de Statistique Canada et d'EDSC qui se joignent à nous aujourd'hui. Je m'attends à ce que vous soyez nos derniers témoins dans cette étude, mais il ne faut jamais sous-estimer la volonté du Comité et ce qu'il veut obtenir. L'étude en cours a été longue.

Nous allons commencer par Statistique Canada, qui va nous donner un aperçu des enjeux relatifs au marché du travail, puis nous passerons à EDSC, pour une analyse plus détaillée.

**Mme Josée Bégin (directrice, Division de la statistique du travail, Statistique Canada):** Monsieur le président, membres du Comité, je vous remercie de me permettre aujourd'hui de livrer certaines observations clés sur le marché du travail au Canada.

J'aimerais profiter de mon temps de parole pour me concentrer en grande partie sur les questions de l'offre de main-d'œuvre, en mettant l'accent sur le vieillissement de la population, les différences régionales et l'immigration.

L'offre de main-d'œuvre est déterminée par un certain nombre de facteurs, y compris le vieillissement de la population, l'immigration, la migration interne et les tendances de la proportion de personnes dans chaque groupe d'âge qui travaillent ou qui cherchent du travail. Depuis 2008, alors que l'importante cohorte du baby-boom a

commencé à quitter le marché du travail, nous avons observé une baisse graduelle, mais constante, du taux d'activité. Autrement dit, la proportion de la population âgée de 15 ans et plus qui travaille ou qui cherche du travail a diminué. En 2008, le taux d'activité était de 68 % et, en 2018, il était tombé à 65 %.

Lorsque nous établissons des projections du taux d'activité sur le marché du travail en 2036 à l'aide d'une série d'hypothèses sur les niveaux d'immigration futurs, les taux de fécondité et les taux d'activité selon l'âge, nous arrivons à un certain nombre de conclusions qui sont pertinentes aux fins des travaux du Comité.

Premièrement, nous constatons que le nombre de personnes qui travaillent ou cherchent du travail, en proportion de la population adulte, diminuera, peu importe les hypothèses utilisées. En 2017, il y avait quatre personnes dans la population active pour chaque personne âgée de 65 ans et plus qui ne faisait pas partie de la population active. D'ici 2036, nous prévoyons que ce ratio diminuera à moins de 3 pour 1 dans l'ensemble du Canada et à moins de 2 pour 1 dans certaines régions, comme dans les régions métropolitaines de Sudbury et de Thunder Bay.

Deuxièmement, nous projetons que la contribution des immigrants à la population active continuera d'augmenter. En 2016, une personne sur quatre au sein de la population active était née à l'extérieur du Canada. D'ici 2036, ce chiffre devrait atteindre une sur trois.

Troisièmement, nos projections indiquent des différences régionales importantes dans la façon dont le vieillissement, l'immigration et la migration interne façonneront la population et l'économie du Canada. Par exemple, on s'attend à ce que les régions métropolitaines continuent de connaître une croissance positive de la taille de leur population active. Cela est dû en partie à la contribution accrue des immigrants. Ces régions bénéficient également, dans de nombreux cas, de la migration interne, car les jeunes adultes sont attirés par un marché du travail solide. En revanche, d'ici 2036, toutes les régions non métropolitaines devraient connaître une croissance nulle ou négative de l'activité sur le marché du travail.

Lorsque nous réfléchissons à la façon dont nous pouvons mesurer et évaluer les répercussions de ces projections à long terme, trois séries de questions nous viennent à l'esprit.

D'abord, nous devons surveiller l'emploi et le taux d'activité des immigrants au sein de la population active. Nous disposons d'un large éventail d'enquêtes et de sources de données, y compris le recensement et l'Enquête sur la population active. Nous sommes en mesure, par exemple, de mesurer diverses dimensions de l'intégration des immigrants au marché du travail et d'examiner la contribution des immigrants à la croissance de l'emploi.

Ensuite, en utilisant nos données sur les postes vacants, nous pouvons parler des variations régionales dans l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, et leurs répercussions sur l'immigration. Nous collaborons activement avec un certain nombre de partenaires, y compris EDSC, afin de mener des analyses approfondies du déséquilibre des compétences à l'échelle régionale.

Enfin, nous sommes très conscients de la nécessité de faire la lumière non seulement sur la quantité et l'emplacement des emplois pour les Canadiens, y compris les immigrants, mais aussi sur la qualité et la sécurité de ces emplois.

Depuis 2008, l'écart entre le taux d'activité des nouveaux immigrants et celui de leurs homologues nés au Canada s'est aminci chez les hommes de 25 à 54 ans. La situation est moins claire chez les immigrantes, où l'écart du taux d'activité est demeuré constant ou ne s'est refermé que légèrement, selon la période d'immigration examinée.

• (1640)

Au cours des dernières années, la croissance annuelle de l'emploi a été alimentée par les augmentations du nombre de résidents permanents. En 2018, l'emploi est demeuré stable chez les personnes nées au Canada, tandis que chez les immigrants, l'emploi a augmenté de 200 000. Une partie importante de cette augmentation a été enregistrée chez ceux qui sont arrivés au pays au cours des cinq dernières années.

Afin de mieux comprendre le rôle important que jouent de plus en plus les immigrants sur le marché du travail canadien, j'aimerais souligner quelques observations importantes sur les tendances récentes de l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et les questions connexes sur le déséquilibre des compétences.

Premièrement, nous avons constaté un resserrement évident des marchés du travail. Le taux de chômage a chuté sensiblement pour atteindre des niveaux jamais observés depuis les années 1970. Une augmentation correspondante a été observée au chapitre des postes vacants.

Deuxièmement, nous constatons une variation importante du rapport entre le taux de chômage et le nombre de postes vacants dans les provinces. En Colombie-Britannique, au troisième trimestre de 2018, il n'y avait que deux chômeurs pour chaque poste vacant. De même, en Ontario et au Québec, il y en avait environ trois. En revanche, dans un certain nombre de provinces, il y avait plus de cinq chômeurs pour chaque poste vacant.

Nous constatons des variations semblables au niveau des régions économiques infraprovinciales. Cela dit, dans toutes les régions, même celles où le taux de chômage est le plus élevé, l'on observe que des employeurs ont de la difficulté à trouver des candidats ayant les compétences et les qualifications nécessaires pour occuper certains postes.

Cela est confirmé par les statistiques sur les postes vacants par profession. Dans les professions associées à des niveaux de scolarité plus élevés et à des compétences spécialisées, comme les professions de la santé, de la gestion et des sciences, il faut plus de 90 jours pour combler plus de 15 % des postes vacants. En revanche, une proportion relativement faible de postes vacants dans les ventes et les services prennent plus de trois mois à combler.

Enfin, j'aimerais parler de la qualité de l'emploi, qui est un aspect sur lequel nous nous concentrons de plus en plus à Statistique Canada. À mesure que le vieillissement de la population et la migration continueront de façonner la population active des régions et des provinces au cours des 20 prochaines années, il sera important de tenir compte non seulement de la correspondance entre les besoins des employeurs et les compétences des travailleurs, mais aussi de la qualité de l'emploi qui en découle.

La qualité de l'emploi comporte un certain nombre d'aspects, notamment la sécurité d'emploi, la sécurité du revenu et la conciliation travail-vie personnelle. L'un des aspects de la sécurité d'emploi est la mesure dans laquelle les emplois sont permanents ou temporaires. Lorsqu'on examine la situation sous l'angle régional, on constate qu'une plus grande proportion d'emplois sont temporaires dans les régions où le taux de chômage est le plus élevé. Il s'agit simplement d'un rappel de la variété des difficultés et des

pressions auxquelles fait face le marché du travail aujourd'hui et dans l'avenir.

Sur ce, monsieur le président, je termine mes observations. J'espère que ce bref survol de certains aspects du marché du travail canadien a été utile au Comité et j'ai hâte de répondre à vos questions.

• (1645)

**Le président:** Merci. Nous pourrions avoir besoin d'une fin de semaine au complet avec vous.

Nous allons passer à M. Johnson.

**M. Stephen Johnson (directeur général, Direction de l'information sur le marché du travail, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Merci.

[Français]

Monsieur le président, membres du Comité, merci de me donner l'occasion de vous parler aujourd'hui du marché du travail au Canada.

Dans mon discours d'ouverture, j'aimerais parler des diverses sources d'information disponibles pour évaluer les pénuries et les pressions sur le marché du travail, de certains produits et analyses d'Emploi et Développement social Canada et de certains points brefs concernant ce que nous savons actuellement sur les pénuries de main-d'œuvre.

Le mandat d'EDSC met l'accent sur une main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur un marché du travail efficace et inclusif au Canada. Le ministère fait des investissements considérables pour avoir une solide base de données probantes afin de comprendre l'état du marché du travail au Canada.

Nous travaillons étroitement avec Statistique Canada pour effectuer des enquêtes auprès des personnes et des employeurs ainsi que pour recueillir des données administratives auprès d'établissements comme les universités, les collèges et les écoles polytechniques.

EDSC analyse les données qui sont utilisées pour administrer le régime d'assurance-emploi et le Guichet-Emplois national, par exemple, pour avoir une meilleure idée de la disponibilité des travailleurs et pour mieux connaître les demandes des employeurs partout au pays.

Le ministère se fie aussi à un réseau d'économistes régionaux qui travaillent chez Service Canada pour observer et comprendre les réalités locales dans toutes les régions du pays. Ces économistes participent à l'élaboration et à la validation de l'information sur le marché du travail produite par EDSC.

Finalement, EDSC fournit du financement à de nombreuses associations et de nombreux secteurs industriels, par l'entremise du Programme d'appui aux initiatives sectorielles, pour effectuer des prévisions et des analyses relativement aux défis et enjeux précis liés aux ressources humaines auxquels font face les secteurs comme la construction, les mines, le tourisme et l'industrie aérospatiale.

Par exemple, le travail de ConstruForce Canada a récemment été mentionné devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, lors de son étude sur les défis auxquels l'industrie de la construction fait face dans les régions de Toronto et d'Hamilton.

•(1650)

[Traduction]

Définir et mesurer les pénuries de main-d'œuvre est complexe. Selon la théorie économique, la définition la plus simple dit qu'il existe une pénurie de main-d'œuvre lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins en main-d'œuvre des employeurs aux taux de salaire courants.

La mesure empirique des pénuries représente également une difficulté. Aucun indicateur spécifique ni méthodologie n'existe. Alors que certains experts se concentrent sur l'offre et la demande, plus précisément le chômage et les postes vacants, d'autres ont recours à un ensemble d'indicateurs plus large. L'enjeu est compliqué davantage par la taille et la diversité du Canada et de ses marchés du travail, ainsi que par la nature dynamique et souvent transitoire des pénuries.

À l'appui de son mandat et de ses programmes, EDSC produit un ensemble d'évaluations et d'analyses internes et publiées des conditions du marché du travail, qui servent à différentes fins et ciblent différents publics. Elles se fondent sur les données de base de Statistique Canada et utilisent des modèles économétriques et des indicateurs largement acceptés qui évaluent et prévoient les besoins sur le marché du travail. Ces analyses varient selon des facteurs normalisés: le niveau de détail géographique (national, provincial/territorial, local), la précision professionnelle et l'horizon temporel (récent, 3 ans, 10 ans).

Par exemple, EDSC produit des perspectives d'emploi à court terme pour 500 professions dans 76 régions du pays. Ces perspectives, ou possibilités d'emploi fournissent une représentation graphique de la disponibilité relative des postes en utilisant une échelle de trois étoiles pour possibilités limitées, acceptables et bonnes. Ces informations sont mises à jour annuellement et publiées sur le site Web du Guichet-Emplois national.

À l'autre bout du spectre, les prévisions sur dix ans, produites par le Système de projections des professions au Canada (SPPC), sont utilisées pour la planification à plus long terme et se concentrent sur les tendances à long terme de l'offre et de la demande de main-d'œuvre au niveau national pour 292 professions.

Les projections sont mises à jour tous les deux ans et fournissent des estimations des besoins totaux en matière d'emploi, des départs à la retraite et de l'attrition, et des nouveaux venus sur le marché du travail provenant du système scolaire et de l'immigration. Les projections identifient les professions susceptibles de faire face à une pénurie de main-d'œuvre ou à un excédent de main-d'œuvre au cours des dix prochaines années.

[Français]

Que nous disent les données? Le SPPC a toujours prévu que les professions plus spécialisées exigeant des études universitaires dans les domaines de la santé et des sciences appliquées seraient en pénurie à l'échelle nationale. Cependant, les résultats nationaux masquent souvent les différences locales et régionales.

Au niveau sous-provincial, la situation peut être très différente selon la région du pays qu'on examine. Par exemple, à la suite de la présentation précédente de Statistique Canada, je dois indiquer que, selon les statistiques récentes, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Ontario voient un resserrement de leur marché du travail.

Par contre, au niveau provincial, les statistiques les plus récentes sur les postes vacants montrent les dix régions économiques ayant le taux de croissance des postes vacants le plus élevé, et sept d'entre

elles sont situées au Québec, une seule en Colombie-Britannique et deux au Nouveau-Brunswick.

•(1655)

[Traduction]

En plus des pénuries de main-d'œuvre, il y a également de plus en plus de discussions sur les pénuries de compétences, parfois caractérisées par des zones de chômage élevé et une demande de main-d'œuvre non satisfaite dans certaines régions du pays. Il s'agit d'un domaine d'intérêt croissant, dans lequel peu de renseignements sont disponibles. Certaines recherches et analyses ont été entreprises pour examiner les compétences associées aux professions en pénurie, mais il y a encore du travail à faire dans ce domaine.

Une mesure approximative des compétences, des études et de la formation requises pour des postes particuliers existe dans le système de classification des professions. L'utilisation de cette classification, avec les prévisions du SPPC, indique que, sur un horizon de temps de 10 ans, les pénuries de main-d'œuvre sont plus susceptibles de se produire dans les professions qui exigent un niveau plus élevé de formation et d'éducation formelle.

Autrement dit, les professions qui offrent généralement de la formation en cours d'emploi ne devraient pas avoir de pénuries de main-d'œuvre, alors que les professions qui nécessitent généralement des études collégiales ou universitaires englobent presque toutes les pénuries prévues.

En conclusion, EDSC travaille continuellement avec une variété de partenaires et d'intervenants pour développer et améliorer sa compréhension des dynamiques du marché du travail. J'espère que ce petit aperçu a été utile, et je répondrai avec plaisir à toute question.

**Le président:** Merci.

Comme vous avez tous les deux pris moins de temps que prévu, je vais me prévaloir de la prérogative de la présidence pour vous poser une question, après quoi nous passerons à Mme Zahid.

Mon dilemme, c'est que je crois à la prise de décisions fondées sur des données probantes. Je crois aux données. J'ai fait un doctorat en recherche. Je comprends que nous devons faire certaines choses, mais nous avons des témoins dont l'expérience vécue est très différente de ce que nous venons d'entendre, disons, d'EDSC. Nous avons entendu l'expérience vécue par le syndicat des charpentiers, par les travailleurs de l'alimentation que nous avons reçus hier, des chambres de commerce du Québec et de la Chambre de commerce de la région de Toronto, qui nous dirigent vers des directions très différentes. Il semble y avoir un écart entre ce qu'ils nous disent et cet exposé — je ne sais pas si c'est ce que vous nous dites ou ce que l'exposé semble laisser entendre.

J'essaie simplement de savoir si vous savez que ces gens disent que ce n'est pas des gens ayant une formation universitaire... que nous recherchons. Ce sont des charpentiers, des électriciens, des gens de métier et des grutiers. Il s'agit de travailleurs agricoles, de ceci, de cela, et ainsi de suite, et je n'ai pas entendu cela dans les exposés. Comme notre travail consiste à les servir, j'essaie de comprendre si vous êtes conscient que nous, politiciens, entendons quelque chose de très différent.

**M. Stephen Johnson:** Ce n'est rien de nouveau pour nous.

L'un des messages que j'aimerais transmettre au Comité, c'est que nous avons une gamme de sources de données, de statistiques et de renseignements. Cela va des enquêtes aux données administratives en passant par les secteurs qu'EDSC finance pour produire et pour nous fournir ces résultats, en passant par les économistes régionaux dont j'ai parlé, qui sont sur le terrain et qui recueillent et comprennent les développements quotidiens sur l'ouverture d'usines et les quarts de travail qui prennent fin ou qui démarrent. Il y a tout un éventail.

Une partie du défi, si je peux me permettre d'ajouter à mes observations, que j'ai dû relever en essayant de résumer ce que nous savons, c'est l'énorme quantité d'informations qu'il y a. J'ai choisi les projections nationales à plus long terme sur 10 ans, en partie parce qu'elles étaient plus faciles à comprendre et qu'elles révélaient des tendances qui tiennent aussi compte d'une grande partie de la dynamique qui s'exerce sur le marché du travail.

Je pense que ce que nous entendons, ce que vous entendez, ce que nous lisons et ce que nous comprenons, c'est qu'avec des taux de chômage historiquement bas, avec le resserrement du marché du travail, les employeurs dans la plupart des régions du pays, dans la plupart des secteurs, trouvent plus difficile, plus concurrentiel, de trouver et de recruter des travailleurs...

**Le président:** C'est ce que je voulais entendre.

**M. Stephen Johnson:** ... et nous ne le contesterions pas.

Parfois, les économistes du marché du travail peuvent venir parler de la notion de pénurie et de la question de savoir s'il s'agit d'une pénurie structurelle soutenue ou si nous devons également examiner l'offre de main-d'œuvre et sa capacité d'adaptation et d'ajustement par la mobilité géographique, la mobilité professionnelle, la formation et ainsi de suite.

Ces tendances à plus long terme — et mon collègue est plus expert en la matière — doivent tenir compte de la capacité du marché du travail de s'adapter et de l'offre d'y réagir.

**Le président:** C'est complexe. Je comprends.

Comme députés, nous accueillons des employeurs dans nos bureaux, qui doivent faire une étude d'impact et qui deviennent fous. Ils nous disent que tout le monde sait qu'ils n'arrivent pas à trouver de personnel, qu'ils ont parlé à tout le monde, qu'ils sont pourtant en train d'observer ce processus démentiel et d'y consacrer de l'argent, mais que les résultats sont frustrants. Est-ce simplement pour satisfaire les bureaucrates que nous faisons cela? S'agit-il vraiment de protéger les Canadiens qui ont besoin de ces emplois?

Je ne veux pas entendre d'anecdotes parce que mon bureau en regorge; de vous, je m'attends à des données probantes.

Peut-être pouvez-vous répondre à cela, et ce sera ensuite au tour de Mme Bégin.

● (1700)

**M. Stephen Johnson:** Le secteur agricole est intéressant. Mes collègues et moi avons eu quelques réunions ces dernières semaines avec le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture et d'autres. Si vous regardez les projections nationales dont j'ai parlé, elles montrent un équilibre à long terme. Si vous regardez certains des 76 secteurs et régions économiques du pays, pour les travailleurs agricoles non spécialisés et certains travailleurs très spécialisés, c'est une situation mitigée. Vous verrez des cas de pénurie, avec des signes de forte pénurie, tandis que d'autres affichent un équilibre, et c'est là que l'histoire est plus nuancée, mais elle ne constitue pas globalement un tableau convaincant pour ce secteur à l'heure actuelle, compte tenu des données que nous observons.

Il y a un problème technique concernant les travailleurs étrangers temporaires qui n'est pas nécessairement bien pris en compte dans certaines de nos statistiques, mais nous en sommes conscients et nous y travaillons à l'heure actuelle.

**Le président:** La parole est à vous, madame Bégin.

**Mme Josée Bégin:** À Statistique Canada, nous recueillons chaque mois des statistiques à partir des enquêtes sur la population active, sur l'assurance-emploi et l'emploi par industrie, et nous avons aussi une enquête sur les postes vacants, alors ce que vous venez de dire, nous l'avons entendu aussi.

Notre travail consiste à essayer de mieux comprendre comment nous pouvons intégrer ces différents indicateurs pour aider les décideurs et les employeurs à prendre des décisions ou même pour permettre aux gens de trouver des emplois ou d'avoir plus d'information sur le marché du travail.

Il y a environ un an et demi, par exemple, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique nous a parlé de divers messages qu'elle entendait sur le terrain au sujet du marché du travail et qui allaient à l'encontre de ce que nous publions.

Nous travaillons en étroite collaboration avec eux, et peut-être que nous approfondissons un peu nos statistiques pour essayer d'établir des liens entre les diverses sources, qu'il s'agisse de données d'enquête ou de sources administratives, afin de mieux les informer à ce niveau.

**Le président:** J'apprends que les programmes nationaux ne peuvent être efficaces parce que tous les aspects doivent être ciblés, qu'il s'agisse des caractéristiques urbaines, rurales ou régionales. Il s'agit surtout de petits marchés, par opposition à tout ce qui est plus gros. Il va falloir être très pertinent.

J'espère qu'il y a moyen d'obtenir des renseignements plus détaillés. Il me semble qu'il manque quelque chose dans les enquêtes, mais peut-être pas. Au moins, comparez les enquêtes à nos expériences vécues à cet égard, mais je suis en train de me lancer dans une tirade.

Je remercie le Comité de son indulgence. Cela ne m'est arrivé que deux fois en trois ans et demi.

**M. Matt DeCoursey (Fredericton, Lib.):** Vous avez maintenant une pause de deux semaines.

**Le président:** Oui.

C'est à vous, madame Zahid.

**Mme Salma Zahid:** Merci à nos témoins.

Ma première question s'adresse à Mme Bégin, de Statistique Canada.

Je regarde le document que vous nous avez remis et vous avez parlé brièvement du taux d'activité et de l'écart qui persiste chez les femmes immigrantes. L'écart entre les hommes immigrants qui sont ici depuis cinq ans et leurs homologues nés au Canada s'est rétréci, mais l'écart persiste chez les femmes immigrantes.

Avez-vous examiné cette question ou avez-vous recueilli des données sur les raisons pour lesquelles cet écart persiste? Avez-vous des renseignements à ce sujet?

**Mme Josée Bégin:** Je vais laisser mon collègue Vincent Dale répondre.

**M. Vincent Dale (directeur adjoint, Division de la statistique du travail, Statistique Canada):** Nous avons fait des recherches sur cette question. Une partie de l'explication réside dans l'origine de ces femmes. Elles proviennent de plus en plus de pays où les femmes sont moins susceptibles de faire partie de la population active. Pour bien comprendre la dynamique récente de la population active, nous allons devoir suivre ces femmes au moyen de données administratives. Il s'agit de données d'enquête dont la taille de l'échantillon est relativement petite. Il semble que quelque chose se soit produit au cours des cinq dernières années, et nous allons devoir suivre cette dynamique au moyen de données administratives au cours des prochaines années.

• (1705)

**Mme Salma Zahid:** Oui, parce que cela montre que même pour celles qui sont ici depuis 10 ans ou plus, il y a un écart entre elles et leurs homologues qui sont nées au Canada. Pensez-vous que la langue soit un obstacle?

**M. Vincent Dale:** Je dois avouer que je ne suis pas un expert dans ce domaine, alors il faudrait que nous vous mettions en contact avec certains de nos collègues qui ont beaucoup plus d'expertise sur ce genre de questions.

**Mme Salma Zahid:** Oui, j'aimerais avoir plus d'information. Étant moi-même immigrante, j'aimerais savoir comment cela s'explique. Je représente une circonscription où il y a beaucoup d'immigrantes.

**M. Vincent Dale:** Bien sûr.

**Mme Salma Zahid:** Ma prochaine question s'adresse à M. Johnson. Dans les données fournies par Statistique Canada, il est indiqué qu'il y aura une diminution du nombre de personnes à la recherche d'un emploi au cours des 20 prochaines années. Ce déclin variera sensiblement d'une région à l'autre, les régions rurales du nord de l'Ontario, du Québec et des provinces de l'Atlantique étant celles qui connaîtront la plus forte diminution. Pensez-vous que le projet pilote d'immigration rurale annoncé récemment par le ministre de l'Immigration va aider à cet égard? Avez-vous des idées au sujet du programme?

**M. Stephen Johnson:** Je ne connais pas vraiment ce projet en particulier. Mes principaux domaines de responsabilité sont l'information sur le marché du travail, le Guichet-Emplois national et EDSC. Je ne connais pas grand-chose à la conception du projet pilote.

**Mme Salma Zahid:** Ma question s'adresse à Statistique Canada. Nous savons que le taux de fécondité au Canada est en baisse et que nous sommes un pays vieillissant, selon vos données. Les femmes ont des enfants à un âge plus avancé. L'âge moyen des mères à l'accouchement était de 30,8 ans en 2016, et l'âge moyen pour un premier accouchement a augmenté pour se chiffrer à 29,2 ans. Les femmes ont moins d'enfants en date de 2016. Le taux de fécondité a chuté à 1,54 enfant par femme. Compte tenu de ces tendances démographiques, pouvons-nous répondre à la demande de main-d'œuvre actuelle et future au moyen de notre population née au Canada seulement?

**Mme Josée Bégin:** Je dirais que notre rôle consiste vraiment à fournir des données probantes. Je ne peux pas me prononcer sur la question de savoir si c'est suffisant ou quel serait l'impact. Si vous souhaitez obtenir des renseignements plus détaillés sur nos projections de main-d'œuvre et sur les taux de fécondité, nous serons heureux de vous les fournir.

**Mme Salma Zahid:** Monsieur Johnson, voulez-vous ajouter quelque chose?

**M. Stephen Johnson:** Je pense que l'information présentée par mes collègues de Statistique Canada démontre le rôle important que l'immigration a joué récemment, et qu'elle devrait continuer de jouer, sur le plan de la croissance globale de la main-d'œuvre et du soutien de la croissance économique. Les données soulèvent des questions à savoir si ce sera suffisant. Est-ce trop peu? Est-ce trop? Je crois que le Comité reconnaît que c'est un défi intrinsèque.

Une chose dont nous n'avons pas encore parlé aujourd'hui, c'est que de plus en plus, nous entendons des discussions sur ce que l'on décrit souvent comme étant la nature changeante du travail. En plus des tendances démographiques de longue date, ou du vieillissement de la population et de la mondialisation, il y a cette notion de quatrième révolution industrielle et de l'adoption de nouvelles technologies, et la mesure dans laquelle le rythme d'adoption de ces technologies changera à la fois le nombre et la nature des compétences envisagées. Cela pourrait grandement influencer et changer notre scénario et notre trajectoire à l'avenir.

**Mme Salma Zahid:** En ce qui concerne l'immigration qualifiée et non qualifiée, y a-t-il des modèles d'autres pays que vous avez examinés dont vous pourriez vous inspirer et des innovations dont le Canada devrait tenir compte?

**M. Stephen Johnson:** Encore une fois, malheureusement, je ne suis pas en mesure de faire des commentaires d'expert dans ce domaine. Je travaille à la Direction générale des compétences et de l'emploi d'Emploi et Développement social Canada. Je pourrais parler un peu de nos transferts aux provinces et aux territoires ainsi que de la formation des adultes et la formation professionnelle, mais je n'ai pas beaucoup d'expérience ou d'expertise à fournir au Comité en matière d'immigration.

• (1710)

**Mme Salma Zahid:** Merci.

**Le président:** Monsieur Maguire.

**M. Larry Maguire:** Je remercie les témoins d'être ici aujourd'hui.

Je tiens à répéter ce que le président a dit dans sa déclaration liminaire. Certaines des choses que j'ai entendues n'étaient pas exactement ce que j'entends sur le terrain au cours de mes tournées au Canada concernant certaines industries, en particulier — étant moi-même issu du milieu agricole — dans les régions agricoles.

Notre pays a un grand potentiel pour la production de nombreux produits. Le problème réside dans la transformation. Nous avons besoin de main-d'œuvre des deux côtés. Nous avons bien réussi à développer des marchés d'exportation pour ces produits, mais si nous n'arrivons pas à les exporter, un autre pays prendra notre place.

Je relis la première phrase de votre conclusion, monsieur Johnson: « EDSC travaille continuellement avec une variété de partenaires et d'intervenants pour développer et améliorer sa compréhension des dynamiques du marché du travail ».

Je pense qu'il y a des écarts par rapport à ce que nous entendons des témoins, ceux qui sont venus ici aujourd'hui et d'autres qui ont déjà comparu devant le Comité. Mon collègue, le président de notre comité, l'a très bien expliqué dans ses observations. Il a dit que c'était une tirade de sa part, mais j'appelle plutôt cela un exercice d'établissement des faits. Il nous manque des milliers de personnes dans certaines de ces industries de transformation. C'est ce qu'on me dit, et je sais que mes collègues du gouvernement le savent aussi.

Comment régler ce problème?

J'avais beaucoup de questions à poser, mais elles ne concernent pas vraiment votre région. Monsieur le président, je sais que nous voulons conclure dans la mesure du possible, mais il semble que vous, moi et nos collègues d'en face avons encore des questions à poser. Je me demande si, à un moment donné, nous pourrions demander à quelqu'un de Service Canada ou à qui que ce soit d'autre de s'occuper des questions de permis de travail.

Je vous pose la question à vous et aux autres membres du Comité. Nous pourrions en discuter plus tard.

**Le président:** Puisque vous en parlez, nous allons arrêter le chronomètre pendant une minute. Il me semble que cet aspect n'est habituellement pas de notre ressort, mais plutôt de celui du comité HUMA. Il a toutefois une incidence sur le travail de notre comité, et il faudrait peut-être avoir le genre de séance d'information que nous recevions d'IRCC sur les éléments de base des programmes et leur fonctionnement. Ce n'est pas notre spécialité, mais cela touche IRCC.

Nous essayons simplement de déterminer comment nous pourrions avoir besoin de plus de temps à ce sujet; c'est tout ce que nous faisons. Continuons d'y réfléchir, mais je pense qu'il serait utile qu'EDSC nous en dise un peu plus à ce sujet, pour que nous puissions essayer d'avancer.

**M. Larry Maguire:** D'accord.

Mon collègue de la Colombie-Britannique a quelques questions à poser.

**M. Dan Albas (Central Okanagan—Similkameen—Nicola, PCC):** Merci, monsieur le président. Je vous remercie de m'avoir invité au Comité et je remercie mon collègue de partager son temps avec moi.

Je me suis préparé à poser quelques questions supplémentaires sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Par exemple, dans la vallée de l'Okanagan et dans la vallée de la Similkameen également, l'an dernier, j'ai reçu des plaintes selon lesquelles de nombreux agriculteurs n'ont pas pu faire traiter les permis de travailleurs étrangers temporaires en temps opportun en raison de problèmes, apparemment, à l'ambassade qui devait les traiter. Il en a résulté des millions de dollars de dommages aux récoltes, qui n'ont pu être cueillies à temps.

Ce n'est peut-être pas le bon comité ou le bon groupe pour étudier cette question, mais je pense que la rapidité du traitement est vraiment importante... surtout compte tenu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers qui, comme son nom le dit, est un programme « saisonnier ». Il est très important que nous puissions étudier cette question.

Il y a une chose qui a également été portée à mon attention dans l'Okanagan, c'est qu'il y a d'excellentes installations, comme l'Okanagan College et l'UBC à Okanagan. Je pose donc la question suivante à Statistique Canada.

L'un des problèmes qui m'ont été signalés par bon nombre de professeurs d'université, c'est qu'il est difficile d'avoir accès à certaines de vos données brutes afin de les combiner de façon à ce qu'elles soient utiles pour faire face à certaines des pénuries de compétences et de main-d'œuvre, particulièrement dans l'Okanagan.

Je ne sais pas si vous êtes en mesure de faire suivre cette question ou si vous aimeriez y répondre. Pourriez-vous nous en parler?

**Mme Josée Bégin:** Je peux en parler. On entend souvent parler de l'accès aux données. Au cours des dernières années, Statistique Canada a déployé des efforts de modernisation pour améliorer l'accès à nos données au moyen de diverses méthodes. Par exemple, si vous consultez le site Web de Statistique Canada, toute l'information est maintenant gratuite. Ce n'était pas le cas il y a quelques années. Nous travaillons également à des projets visant à accroître l'accès virtuel à nos données. Nous déployons beaucoup d'efforts. Nous savons que ce n'est pas parfait, mais...

• (1715)

**M. Dan Albas:** Stephen Gordon, de McGill, serait tout à fait d'accord avec cette évaluation. Encore une fois cependant, ce dont je parle, ce sont les normes qui sont requises pour que Statistique Canada puisse avoir un collaborateur universitaire. À l'heure actuelle, bon nombre d'entre eux doivent se rendre à Vancouver en voiture ou par avion pour obtenir cette information. Dans ma région, il serait très utile d'avoir un meilleur accès pour comprendre tout cela.

En ce qui concerne le marché du travail, j'apprécie assurément l'intervention de M. Johnson au sujet de la justification de la moyenne sur 10 ans. Étant donné qu'il y a eu beaucoup de changements dans la politique provinciale en ce qui concerne le salaire minimum, et en raison des changements démographiques dans certaines régions, de l'urbanisation et ainsi de suite, j'imagine qu'il peut être très difficile de cerner les tendances, autrement qu'en examinant la situation dans son ensemble.

Dans certaines régions du Canada, à Kelowna, par exemple, la Chambre de commerce a dressé un tableau de bord économique avec lequel elle essaie d'évaluer la meilleure façon de relever certains de ces défis.

Que pouvons-nous dire à nos électeurs ou à certains de ces groupes qui veulent obtenir plus d'information, qui veulent pouvoir mieux utiliser ces données? Quelles sont vos suggestions?

**M. Stephen Johnson:** Pour ce qui est de la Colombie-Britannique, il y a un site Web provincial de WorkBC qui renferme de très bons renseignements sur le marché du travail. Il y a aussi le Guichet-Emplois national, qui est à la fois un tableau d'affichage des emplois pour les employeurs et l'élément central où nous présentons l'information sur le marché du travail que nous produisons. Il est gratuit et bilingue. Cette information est disponible.

Nous l'avons également ajouté dans le portail de données ouvertes du gouvernement, qui n'est pas toujours l'endroit le plus évident pour les utilisateurs non avertis, mais soyez assuré que notre information standard est disponible.

Comme ma collègue le mentionnait, il peut y avoir des tableaux spéciaux ou un accès aux données brutes, qui demandent un peu plus de connaissances. Comme vous l'avez dit, il n'y a que 30 ou 35 centres au pays, alors c'est un peu plus limité.

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

**M. Dan Albas:** En ce qui concerne certains bassins de main-d'œuvre, il peut y avoir des baby-boomers à la retraite qui reviennent soudainement travailler temporairement et, évidemment, lorsqu'il y a des travailleurs étrangers temporaires ou des Néo-Canadiens qui arrivent sur le marché du travail, il doit être difficile de faire un suivi et de donner un aperçu adéquat.

Est-ce un problème auquel vous êtes souvent confrontés, l'obligation de fournir cette information juste-à-temps?

**M. Stephen Johnson:** Pour ce qui est des données à fournir juste-à-temps et des données détaillées, c'est la raison pour laquelle l'utilisation du Guichet-Emplois, dont je suis également responsable, se rapproche le plus d'une source de données en temps réel pour les employeurs et, dans une mesure plus limitée, pour certains chercheurs d'emploi qui créent des comptes. Il s'agit de sources d'information très détaillées. Le volume et la couverture ne sont pas suffisants pour nous donner une fiabilité absolue aux quatre coins du pays, mais il y a des endroits où nous pouvons capter ces signaux.

**Le président:** Merci. Je dois vous arrêter ici.

Madame Kwan, vous avez sept minutes.

**Mme Jenny Kwan:** Je remercie tous les témoins de leurs exposés.

Mes questions portent sur deux sujets. La sécurité d'emploi serait un aspect de l'intérêt que peut présenter un emploi, tout comme un salaire décent et des avantages sociaux. De nombreux employeurs n'arrivent pas à attirer des candidats pour leurs emplois.

Tenez-vous des statistiques sur la croissance des salaires, les accidents de travail, les employeurs ou les avantages sociaux offerts aux travailleurs? Avez-vous des statistiques qui pourraient nous éclairer sur la question du recrutement et du maintien en poste des employés?

**Mme Josée Bégin:** À Statistique Canada, nous avons diverses sources d'information, qu'il s'agisse de données administratives ou d'enquêtes, qui nous aident à faire la lumière sur les indicateurs des avantages sociaux, par exemple, et sur le plan des renseignements sur le revenu ou les pensions.

Vous avez parlé d'accidents de travail ou de maladies professionnelles. Nous ne recueillons pas de renseignements à ce sujet.

• (1720)

**Mme Jenny Kwan:** Tout ce que vous avez, pouvez-vous le transmettre à notre comité pour que nous ayons une idée de la situation?

**Mme Josée Bégin:** Oui. Nous pourrions assurément vous fournir des renseignements supplémentaires.

**Mme Jenny Kwan:** Ce serait formidable. Si vous pouviez faire une ventilation par secteur pour que nous sachions de quel domaine de travail il s'agit, ce serait vraiment utile.

**Mme Josée Bégin:** Je vais voir ce que nous pouvons faire en ce qui concerne les secteurs.

**Mme Jenny Kwan:** Je vous remercie.

Dans un autre ordre d'idées — je suis toujours curieuse à ce sujet —, dans la Classification nationale des professions, la CNP, divers emplois sont regroupés en certaines catégories et classés en conséquence comme étant hautement qualifiés ou peu qualifiés.

Pouvez-vous nous expliquer un peu comment cela fonctionne? Je suis perplexe. Comment décidez-vous qu'un poste d'assistant médical est hautement qualifié et qu'un poste d'assistant dentaire est peu qualifié?

**M. Stephen Johnson:** Je suis désolé, nous sourions parce que nous collaborons à la Classification nationale des professions. EDSC fait beaucoup de recherches et nous travaillons avec Statistique Canada pour les publier. Je peux donc répondre à cette question.

Les niveaux de compétence correspondent aux études et à la formation requises. Pour ce qui est de la façon dont nous évaluons la situation, nous consultons les syndicats et les employeurs et nous examinons les offres d'emploi pour voir ce dont les gens ont besoin lorsqu'ils embauchent. Nous utilisons ces renseignements pour

déterminer si ces emplois exigent habituellement — parfois non — un diplôme universitaire ou une formation collégiale ou un stage d'au plus deux ans, ou plutôt une formation en cours d'emploi à court terme?

En réalité, ce sont les données probantes, les faits concernant ce que les employeurs dans ces domaines exigent habituellement au titre des études et de la formation pour les postes de niveau débutant.

**Mme Jenny Kwan:** Je comprends. Vous tenez compte de tous ces éléments. Toutefois, dans mon esprit, lorsque je vais voir mon dentiste, l'assistant du dentiste fait un travail remarquable. Il me semble que cette personne a besoin d'une formation assez poussée, mais elle n'est pas considérée comme aussi qualifiée qu'un assistant médical. Est-ce exact?

La collecte de ces informations a-t-elle déjà été utilisée aux fins d'immigration?

**M. Stephen Johnson:** Je pense que cette collecte est censée être appliquée à toute la gamme des informations sur le marché du travail, à toutes fins utiles. Je répondrais donc que oui, mais qu'elle n'a pas été conçue exclusivement pour cela.

Ce qui est important, c'est que lorsque nous présentons ces informations, nous n'avons pas la prétention d'attribuer quelque notion que ce soit de la compétence ou de la valeur d'un emploi. Je pense qu'il est souvent sous-entendu que si une profession figure dans la liste des professions hautement qualifiées, cela signifie que nous la valorisons davantage. Ce n'est toutefois pas l'intention visée. Il s'agit en fait de valoriser la formation et les études habituellement requises pour l'exercer. Nous entendons souvent parler de cet aspect ici.

**Mme Jenny Kwan:** Dans le même ordre d'idées, je vois dans les projections qu'il y a toutes sortes d'emplois ou de postes en pénurie classés hautement qualifiés.

Le revers de la médaille, ce que je vois sur le terrain par rapport aux personnes que j'estime hautement qualifiées — par exemple, un chef spécialisé pour un restaurant offrant une cuisine particulière —, ce sont souvent des employeurs qui se plaignent amèrement du fait qu'ils ne trouvent personne possédant les compétences spécialisées requises pour travailler dans leur restaurant. Ils ne peuvent pas prendre de l'expansion. Parfois, ils arrivent à peine à poursuivre leurs activités parce que leur chef actuel prend sa retraite et qu'ils ne peuvent pas vraiment former qui que ce soit. Ils doivent donc en embaucher un ailleurs.

Eh bien, ils ne le peuvent pas. Dans notre système actuel, c'est très difficile pour eux. Les chefs ne sont pas considérés comme hautement qualifiés. C'est un aspect de la question : comment gérons-nous de telles situations où il y a un besoin évident sur le marché du travail, mais où la situation, telle qu'elle se présente aujourd'hui, ne nous permet pas d'agir?

Deuxièmement, dans la même veine, avec tous ces postes hautement qualifiés, je pense aussi que les aides familiaux qui viennent au Canada, qui s'occupent de mes enfants ou de mes proches, sont les personnes les plus importantes dans ma vie — à part mes enfants, bien sûr —, mais on les considère comme faiblement qualifiés.

Cette désignation de faiblement qualifié a des répercussions sur l'immigration. À l'heure actuelle, nos voies d'accès à l'immigration ne visent pas à faire venir des personnes dites faiblement qualifiées. Pourtant, elles comptent parmi les personnes les plus importantes de notre société.

Soit dit en passant, ces travailleurs hautement qualifiés ont besoin de ces aides familiaux, compte tenu notamment du fait que nous n'avons pas de stratégie nationale en matière de garde d'enfants. Sans une telle stratégie, même si ces travailleurs viennent ici, ils ne peuvent pas travailler, parce qu'ils n'ont personne pour s'occuper de leurs enfants.

Pouvez-vous nous éclairer afin que nous puissions mieux comprendre comment la politique d'immigration doit être adaptée pour mieux refléter les besoins réels de la collectivité? Vos ministères peuvent-ils nous fournir des preuves et des statistiques que nous pouvons utiliser?

• (1725)

**M. Stephen Johnson:** À titre d'exemple, je crois que la profession de chef fait partie de ce que nous appelons le niveau de compétence B, les lettres A, B, C et D signifiant qu'il s'agit d'un emploi technique. Les métiers spécialisés exigent habituellement un diplôme collégial, une formation ou un apprentissage. Si vous me posez la question, du point de vue de la CNP, je ne dirais pas forcément qu'il s'agit d'un métier faiblement qualifié. Je dirais que c'est une profession pour laquelle il faut habituellement jusqu'à deux ans de formation technique officielle.

Également, encore une fois en ce qui concerne les aides familiaux, lorsque nous parlons de « qualifié », je pense que c'est la définition du terme qui pose problème. « Qualifié » se rapporte au niveau d'éducation ou de formation typique requis.

Il y a peut-être quelque chose ici au sujet de la façon dont cela est communiqué et expliqué, en ce qui a trait à ce que nous entendons par « qualifié », parce qu'à l'heure actuelle, cela se rapporte à l'éducation et à la formation.

**Mme Jenny Kwan:** Je me demande alors si oui ou non...

**Le président:** Je dois vous arrêter ici.

**Mme Jenny Kwan:** Désolée. Je me demandais simplement si on ne pouvait pas envisager la création d'un outil d'évaluation différent qui permettrait de mieux faire la lumière sur cette question pour les besoins de l'immigration, parce que je pense que c'est ce qu'il faut.

Je vais m'arrêter ici, monsieur le président.

**Le président:** Je pense que nous allons revenir à cette question.

Allez-y, monsieur Sarai.

**M. Randeep Sarai (Surrey-Centre, Lib.):** Je vais reprendre là où Mme Kwan s'est arrêtée. J'ai des électeurs similaires qui ont le même genre de préoccupations. Je poserai mes autres questions après.

En ce qui concerne un cuisinier ou un chef cuisinier, dans un sens conventionnel, on pourrait penser à quelqu'un suivant une formation de deux ans et venant ici pour étudier. Un cuisinier ou un chef traditionnel dans un restaurant indien ou chinois-canadien a probablement commencé à cuisiner à l'âge de huit ans, a appris de ses parents ou a travaillé avec eux et est probablement l'un des meilleurs cuisiniers.

J'ai interrogé les restaurateurs de ma circonscription, Surrey, à ce sujet. Ils ont engagé des cuisiniers et des chefs de ces pays ayant une formation de deux ans, mais ils ne travaillent pas avec eux. En Inde ou en Chine, si vous êtes un cuisinier ayant une formation de deux ans, vous avez des gens qui travaillent pour vous. Vous ne touchez pas à la nourriture vous-même. Vous dites : « Faites ceci, faites cela ». Vous ne travaillez pas dans un petit restaurant de 15 ou 20 places.

Je pense qu'il faut modifier les catégories, nous ne pouvons pas mettre les deux ensemble. C'est plutôt une déclaration. Cela cause beaucoup de problèmes qui nuisent à la croissance de ces restaurants.

Si vous venez dans ma circonscription un vendredi ou un samedi soir, vous ne trouverez aucune place dans ces restaurants ethniques, ils sont pleins à craquer. Il y a des files de 50 à 80 personnes le vendredi ou le samedi soir. Je crois donc que nous devons nous pencher là-dessus.

Le deuxième problème, c'est que vous accordez une EIMT à une entreprise qui démontre qu'il y a une pénurie de main-d'oeuvre. Je vais vous donner comme exemple un menuisier qui a une usine de portes dans ma circonscription. Il fait des recherches, puis trouve un menuisier pour venir ici. Ça peut être Immigration, mais cela signifie que vous communiquez avec Immigration. Les agents vous diront que l'entreprise pour laquelle il travaille n'a pas de site Web. « Nous ne trouvons aucun site Web de cette entreprise de menuiserie en Inde. Nous n'avons vu aucune photo. »

En Inde, si vous êtes menuisier, vous n'avez pas de page Web ni de page Facebook. Vous êtes le menuisier local. Vous fabriquez des portes. Vous faites peut-être de magnifiques sculptures à la main et vous êtes peut-être le meilleur.

Comment les employeurs peuvent-ils le prouver? Ce que je constate, c'est que ces personnes sont refusées, mais c'est exactement le type de travailleurs dont ces employeurs ont besoin. Dans certains cas, ils sont allés visiter ces ateliers ou ces endroits et ont dit que c'était exactement la personne qu'ils voulaient.

Je pense que vous devez coordonner vos efforts avec ceux de Statistique Canada et d'Immigration pour déterminer où il y a une pénurie et quels types de personnes exactement, parfaitement qualifiées pour ces emplois, sont recherchées dans ces secteurs. Évidemment, je peux parler au nom de ma région, Surrey.

Communiquez-vous avec le ministère de l'Immigration à cet égard?

**M. Stephen Johnson:** J'ai des collègues qui communiquent avec le ministère de l'Immigration et des collègues qui, selon moi, pourraient être invités ou réinvités par le Comité pour parler de certaines de ces préoccupations.

Grâce au Guichet-Emplois, si les employeurs ne voient pas les compétences ou les titres de poste qu'ils veulent, ils peuvent nous faire part de leurs commentaires. Il est intéressant de noter que nous avons reçu plus de 120 000 suggestions, et les deux éléments qui sont revenus le plus souvent étaient les exigences en TI, comme certains logiciels, et les cuisiniers spécialisés.

C'est ce que nous constatons. Les employeurs qui l'utilisent nous disent qu'ils veulent être beaucoup plus précis quant au type de chef qu'ils recherchent.

J'ai moi-même entendu certains de ces commentaires de la part des employeurs.

• (1730)

**M. Randeep Sarai:** Je vais poursuivre dans la même veine. Les exigences à satisfaire pour qu'ils puissent venir à titre de travailleurs étrangers temporaires — la langue anglaise, etc. — sont parfois moins élevées que lorsque nous voulons qu'ils soient résidents permanents. Encore une fois, c'est là que la communication entre les ministères est nécessaire. Hypothétiquement, quelqu'un arrive comme ébéniste, travaille ici, fait les deux années... Ou encore, un ouvrier agricole travaille deux ans, peut-être trois ou quatre, et souhaite maintenant devenir résident permanent. Notre réponse est que son anglais n'est pas à la hauteur, alors qu'il était assez bon pour travailler ici pendant quatre ans. Il possédait toutes les compétences. Je pense à ma propre mère. Elle a une huitième année. Elle travaillait comme cuisinière dans un hôpital. Elle est passée d'aide-cuisinière à cuisinière. Elle traduit maintenant pour les gens. Elle a acquis ses connaissances linguistiques en cours d'emploi. Or, il est probable qu'elle ne pourrait toujours pas réussir un IELTS pour faire le même travail.

Je pense que nous devons revoir cela de manière plus pratique. Si les gens sont en mesure de faire le travail ici, ils devraient pouvoir obtenir la résidence permanente en fonction du même niveau d'IELTS et des mêmes exigences qu'ils doivent satisfaire pour venir ici. Puis-je vous demander de communiquer avec vos homologues? Évidemment, nous nous occupons des volets ministériels ou gouvernementaux, mais je pense que les ministères doivent le faire afin que nous comparions des pommes avec des pommes et non des pommes avec des oranges.

Me reste-t-il du temps?

**Le président:** Je vous accorderai quelques minutes de plus si vous les voulez, car vous êtes plutôt bon aujourd'hui.

**M. Randeep Sarai:** Ma question s'adresse peut-être aux témoins de Statistique Canada. Si nous n'accueillons pas plus de travailleurs immigrants au Canada au cours des 10 prochaines années, qu'arrivera-t-il à notre main-d'oeuvre? Avez-vous fait des projections? Comment cela touche-t-il nos retraités au Canada, nos industries et notre main-d'oeuvre?

**M. Vincent Dale:** Nous avons fait des projections de la main-d'oeuvre en utilisant un éventail de scénarios. Dans tous les scénarios que nous avons examinés, la population active, c'est-à-dire la proportion de la population qui travaille ou qui cherche du travail, va diminuer. Il est vrai que cela est dû à la baisse de la fécondité et au vieillissement des baby-boomers. À tous les niveaux d'immigration que nous avons examinés, il y a une diminution de la population active.

**M. Randeep Sarai:** En termes simples, nous avons un problème de main-d'oeuvre et nous avons besoin d'immigrants.

**M. Vincent Dale:** Je veux simplement souligner une chose et revenir sur la question qui a déjà été posée: nous n'effectuons pas de projection de la demande de main-d'oeuvre. Nous prévoyons l'offre, dans 10 ou 20 ans. Nous ne prévoyons pas la demande. Nous soulignons simplement que le nombre de personnes qui travaillent ou qui cherchent du travail va diminuer en proportion de la population.

**M. Randeep Sarai:** Prévoyez-vous la demande dans votre bureau, monsieur Johnson, ou y a-t-il quelqu'un là-bas qui le fait?

Dans quelle mesure pouvez-vous faire preuve de souplesse pour répondre aux besoins des entreprises? L'obtention d'une étude d'impact dans ma circonscription prend maintenant neuf ou dix mois. Disons qu'il s'agit d'une entreprise de camionnage ou de logistique,

et que la croissance est énorme en raison des nombreux accords de libre-échange conclus partout dans le monde. L'entreprise obtient 10 EIMT pour 10 nouveaux camionneurs. Les 10 arrivent. L'entreprise obtient un autre contrat et veut plus de camionneurs. Elle doit attendre neuf mois pour avoir 10 autres camionneurs.

Nous avons entendu cela dans les témoignages d'hier. Comment pouvons-nous faire en sorte que les entreprises déjà approuvées, lorsqu'elles font face à une hausse de la demande, puissent immédiatement ajouter plus de travailleurs?

**M. Stephen Johnson:** Pour ce qui est du traitement des EIMT et des demandes, je vais céder la parole à mes collègues. Je ne suis pas vraiment en mesure d'en parler.

Gilles, voulez-vous parler des prévisions de la demande de main-d'oeuvre?

**M. Gilles Bérubé (directeur, Division de la recherche sur le marché du travail et des compétences, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Nous avons des projections de la demande de main-d'oeuvre. Avant de mettre à jour les projections de la demande de main-d'oeuvre, nous avons des projections de croissance économique pour le Canada. Ces projections sont élaborées avec le Conference Board du Canada. Soit dit en passant, le Conference Board a publié récemment un rapport dans la même veine que votre question sur les répercussions économiques d'un arrêt de l'immigration au Canada. Je crois qu'il a été publié récemment.

Les projections du Conference...

• (1735)

**Le président:** Nous pourrions demander qu'il soit également présenté en preuve.

Merci d'en avoir parlé.

**M. Gilles Bérubé:** La projection économique élaborée par le Conference Board du Canada comporte deux composantes principales, soit la production intérieure et la production étrangère, ou la demande intérieure et la demande étrangère. La demande étrangère dépendra de la croissance prévue dans les pays étrangers, des taux de change et de ce genre de choses. Quant à la demande intérieure au Canada, elle dépendra aussi dans une certaine mesure des projections de la population active qui entrent dans les prévisions économiques.

La croissance de la population active au Canada stimulera les dépenses de consommation au Canada, qui sont la composante la plus importante de la demande totale. À partir de cette projection économique, ou projection de la demande de biens et de services, le Conference Board établit une projection de la demande par secteur industriel. À partir de là, nous dégageons des projections par profession. Les tendances à long terme que nous examinons dans nos projections sont principalement liées à ce qui se passe au niveau professionnel en ce qui concerne l'offre d'emploi, ou les chercheurs d'emploi et les possibilités d'emploi par profession.

**Le président:** Je crains de devoir vous arrêter ici.

Monsieur Whalen, si vous avez une question concernant des données, nous pourrions demander aux témoins de nous les fournir, s'il y a quelque chose de précis.

**M. Nick Whalen:** En fait, je pense que M. Bérubé a répondu à la question.

Je veux simplement qu'il confirme que « Canada 2040: Aucune immigration ou davantage d'immigration » est le nom du rapport.

**M. Gilles Bérubé:** C'est exactement cela. Oui.

**Le président:** Merci. Nous l'incluons aux témoignages.

Merci beaucoup. Je ne vois pas d'autre travail.

La séance est levée.

---





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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

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

---

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