



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 135 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 19 février 2019

—
Président

M. Bryan May

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

Le mardi 19 février 2019

• (1105)

[Traduction]

Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)): Bonjour. Conformément à l'ordre de renvoi du vendredi 2 novembre 2018, le Comité entreprend son étude de la motion M-190 relativement aux pénuries de main-d'oeuvre dans la région du Grand Toronto et de Hamilton. Le Comité entendra aujourd'hui les témoignages du parrain de la motion et de représentants du ministère.

Sans plus tarder, j'aimerais céder la parole au parrain de la motion. Pour la prochaine heure, nous nous entretiendrons avec le député Peter Fonseca, de Mississauga-Est—Cooksville.

Vous avez 10 minutes pour présenter votre déclaration liminaire, monsieur. Elles sont toutes à vous. Allez-y.

M. Peter Fonseca (Mississauga-Est—Cooksville, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président, et merci aux membres du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Je remercie tout le monde ici de me donner l'occasion de discuter de cette motion, la motion M-190, et merci encore une fois du soutien unanime que cette motion a reçue en deuxième lecture.

Monsieur le président, j'aimerais préparer le terrain pour la motion M-190 aujourd'hui. Notre gouvernement est fier de la somme de 180 milliards de dollars que nous investissons dans l'infrastructure. Notre secteur de la construction résidentielle et notre secteur ICI — industriel, commercial et institutionnel — affichent une croissance énorme. Depuis notre arrivée au pouvoir, notre économie a permis de créer 900 000 nouveaux emplois nets. Notre taux de chômage est à son plus bas niveau en 40 ans.

Notre gouvernement saisit le moment et les occasions pour tout le monde: l'ensemble des Canadiens, des femmes et des filles, des hommes et des garçons, des Autochtones, tout le monde, peu importe la couleur de votre peau, votre orientation sexuelle, votre lieu d'origine ou le moment de votre arrivée, que ce soit de nombreuses générations en arrière ou hier seulement.

Mesdames et messieurs, il est nécessaire que tous les Canadiens donnent le meilleur d'eux, de sorte qu'ils — que nous — puissions profiter de ces possibilités énormes et contribuer, collectivement et personnellement, à cette prospérité, tout en renforçant notre classe moyenne et ceux qui travaillent fort pour la rejoindre.

La motion M-190 souhaite s'attaquer aux difficultés continues auxquelles l'industrie de la construction fait face en raison d'une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée dans le secteur de la région du Grand Toronto et de Hamilton, la RGTH. J'aimerais que l'on présente des recommandations, en plus d'une analyse de la motion M-39, le

Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, comme modèle, et que l'on utilise l'immigration permanente pour nous aider à relever ce défi énorme.

Les maisons dans lesquelles nous vivons, les entreprises dans lesquelles nous travaillons, nos hôpitaux, nos écoles, nos routes, nos ponts, les conduites et les égouts souterrains, tout cela est construit par des travailleurs de la construction. C'est un travail difficile, car les températures sur un lieu de travail peuvent atteindre 30 degrés au-dessous de zéro ou 30 degrés au-dessus de zéro. Très souvent, c'est un travail éreintant pour les hommes et les femmes qui construisent nos villes, nos municipalités et nos villages. Brique par brique, bloc par bloc et pierre par pierre, ces métiers spécialisés de la construction de niveau intermédiaire — briqueteurs, travailleurs pour le coffrage, menuisiers et charpentiers — sont l'épine dorsale de l'industrie de la construction, et ils se font rares partout au pays.

La pénurie est exacerbée, particulièrement dans la région à forte croissance du Grand Toronto et de Hamilton. Ce sont des emplois bien rémunérés qui font vivre des familles, mais les écoles et les parents canadiens n'encouragent tout simplement pas nos enfants à s'orienter vers le type de travail qui vous crotte les souliers et vous salit les ongles, comme j'aime à le dire. J'ai écouté à la fois les intervenants, les dirigeants syndicaux, les travailleurs, les entrepreneurs et les défenseurs de l'industrie, qui expriment des préoccupations majeures au sujet d'une « grave » pénurie de main-d'oeuvre — pour reprendre leurs propres mots — d'employés qualifiés. Étant donné la hausse des pénuries de main-d'oeuvre, les entreprises sont non seulement momentanément ralenties, mais elles éprouvent aussi des difficultés importantes en matière de planification et de croissance future.

Cette motion vise à fournir aux résidents de la région du Grand Toronto et de Hamilton et à l'ensemble des Canadiens un plan de croissance économique durable dans le secteur de la construction. La RGTH accueille une industrie de la construction florissante. Le secteur de la construction est devenu le plus grand générateur d'emplois au Canada, en pourcentage: il connaît une expansion constante et représente actuellement près de 5 % de tout le marché du travail canadien.

Statistique Canada prévoit que la population va augmenter et atteindre environ 51 millions de personnes d'ici 2063. Cette augmentation prévue de la population va continuer de stimuler la demande dans le secteur de la construction pour les années à venir. Toutefois, il existe actuellement une pénurie critique de travailleurs qualifiés. Partout au Canada, on s'attend à ce que le quart de la main-d'oeuvre du secteur de la construction parte à la retraite au cours des 10 prochaines années seulement.

En Ontario seulement, ce déséquilibre des compétences devrait, selon les prévisions, mener à une perte de 24,3 milliards de dollars du produit intérieur brut, et une perte de 3,7 milliards de dollars en taxes provinciales. Outre ces recettes perdues, la pénurie de main-d'oeuvre est lourde de conséquences pour une industrie qui compte pour 6 % du PIB de l'Ontario. Comme la population canadienne vieillit et que de plus en plus de gens doivent prendre leur retraite, on estime que 87 000 travailleurs de la construction prendront leur retraite au cours des 10 prochaines années. Cela représente près de 20 % de la main-d'oeuvre du secteur de la construction en Ontario.

Dans l'avenir, nous voyons que le vieillissement de l'effectif et les départs à la retraite offriront un plus grand nombre de débouchés au cours des 10 prochaines années. Même si le profil d'âge de la population de l'Ontario montre une tendance à la hausse, la croissance naturelle de la population ainsi que l'immigration dans la province devraient contribuer à soutenir la croissance globale de la population durant cette période.

• (1110)

Néanmoins, le nombre de jeunes de la région disponibles qui entrent sur le marché de travail diminue, même si le nombre de retraités est en hausse. L'emploi dans le secteur de la construction en Ontario s'est bonifié d'environ 200 000 travailleurs depuis 1997, et ce secteur regroupe maintenant 6,9 % des emplois totaux en Ontario. Cependant, vu le rythme de la croissance de l'industrie, elle devra non seulement remplacer ce personnel partant à la retraite, mais aussi attirer des travailleurs supplémentaires; on estime que de 20 000 à 80 000 nouvelles recrues seront nécessaires d'ici 2027 pour répondre à la demande de l'Ontario seulement.

En ce moment, il existe une distorsion entre les jeunes, les compétences et les métiers spécialisés. La nature de l'emploi évolue en ce moment. Toutefois, dans l'avenir prévisible, la demande de main-d'oeuvre dans les métiers spécialisés continuera d'être importante. Selon Compétences Canada, au cours des 10 prochaines années, 40 % des nouveaux emplois feront partie des métiers spécialisés, mais seulement 26 % des jeunes âgés de 13 à 24 ans songent à poursuivre une carrière dans les métiers spécialisés. Cette donnée vient confirmer que les métiers ne sont pas attirants pour les personnes âgées de 13 à 24 ans. Les métiers spécialisés sont souvent un deuxième choix pour la plupart d'entre eux, et les études universitaires ou collégiales sont souvent considérées comme l'avenue privilégiée. Il doit y avoir un effort concerté pour démontrer que les métiers débouchent également vers la réussite et la satisfaction personnelles, qu'ils sont un premier choix équivalent.

La demande dans l'industrie de la construction devrait augmenter dans l'avenir prévisible. Selon les sondages, 32 % des entrepreneurs s'attendaient à travailler davantage en 2018 comparativement à 2017, alors que 51 % d'entre eux ont répondu qu'ils s'attendaient à connaître le même niveau d'affaires et d'activités. Ces études dénotent toutes un secteur de la construction très confiant et sain.

De plus, la croissance de l'immigration, les programmes de logement abordable du gouvernement, l'atténuation des changements climatiques et l'entretien et les rénovations contribueront à maintenir la demande. Il est impératif d'étudier la pénurie de main-d'oeuvre afin de créer des politiques permettant au secteur de la construction de prospérer et de continuer de fournir de bons emplois bien rémunérés pour les Canadiens.

Il faudra peut-être un certain temps avant que l'incitatif visant à amener des jeunes à poursuivre des carrières dans les métiers spécialisés ne soit compris et mis en pratique. On doit mettre en oeuvre une politique qui permettra d'assurer la continuité au moment

de faire face à une génération de travailleurs qualifiés partant à la retraite et la demande accrue de travailleurs spécialisés dans l'industrie de la construction. D'ici quatre ans à peine, le nombre d'aînés sera supérieur au nombre d'enfants inscrits à l'école secondaire, tandis que, d'ici 2030, on ne comptera que deux personnes sur le marché du travail pour chaque retraité. Ce changement démographique qui commence à se dessiner aura des répercussions radicales sur le marché du travail, particulièrement dans le secteur de la construction.

Des critiques font valoir que la pénurie de main-d'oeuvre est exagérée, puisqu'il demeure du chômage chez les jeunes au Canada. Pourtant, des associations professionnelles, ainsi que des professionnels de l'industrie, s'entendent tous pour dire qu'il existe une pénurie de main-d'oeuvre qui ne cessera de croître. Le taux de chômage chez les travailleurs âgés et expérimentés n'a jamais été aussi bas, soit maintenant en dessous de 3 %. Cette tendance indique que les travailleurs âgés restent plus longtemps à l'emploi, tandis que les jeunes travailleurs n'ont pas les compétences nécessaires pour pourvoir ces postes vacants. Du point de vue de l'élaboration de politiques, la collaboration avec tous les intervenants concernés est requise — employeurs, apprentis, compagnons, employés et syndicats. Toute la portée du phénomène doit être étudiée.

La motion d'initiative parlementaire 39, qui porte sur l'immigration comme moyen de croissance dans le Canada atlantique, a fait en sorte que soit commandée une étude sur les moyens d'augmenter le nombre d'immigrants au Canada atlantique et de les retenir, dans le but de mettre en oeuvre des politiques permettant de renforcer la main-d'oeuvre et d'assurer la croissance économique. Même s'il existe des différences entre le secteur de la construction et l'économie entière du Canada atlantique, la mise en oeuvre de la motion M-39 permettra de tirer des renseignements précieux.

Tandis que l'industrie de la construction continue de croître, elle est aussi visée par un changement démographique radical. La construction a permis à des générations d'immigrants et de Canadiens de réussir. L'industrie a offert des possibilités d'acquisition de compétences, tout en servant de tremplin pour un très grand nombre d'immigrants qui sont venus au Canada dans le but de s'assurer un meilleur avenir, d'aider à bâtir des maisons et de construire ce qui sont maintenant les principales immobilisations pour la plupart des Canadiens.

• (1115)

La motion M-190 espère s'attaquer aux difficultés actuelles associées à la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée dans le secteur de la construction de la RGTH. J'aimerais que l'on présente des recommandations dans le but d'aider l'industrie et que l'on considère le modèle du Canada atlantique comme un exemple afin de fournir à l'industrie les travailleurs de la construction qualifiés dont elle a besoin.

Encore une fois, je remercie le Comité de m'avoir donné l'occasion de m'exprimer.

Monsieur le président, je suis impatient de répondre aux questions des députés.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Fonseca.

Je vous remercie d'avoir soulevé cette question. Nous sommes très peu nombreux à n'avoir pas été approchés, au cours des dernières années, par des employeurs et des syndicats qui ont mis cette question au jour.

Commençons par les questions du député Barlow, pour six minutes.

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

Merci, monsieur Fonseca, d'avoir soulevé cette question. Vous et moi avons discuté à quelques reprises lorsque cette motion était débattue à la Chambre, et j'aimerais rappeler mes préoccupations de l'époque.

Même si nous avons voté en faveur de la motion, j'aurais préféré voir quelque chose ayant une plus grande portée. Je crois que le fait que la motion ne porte que sur la région précise du Grand Toronto et de Hamilton, et seulement sur l'industrie de la construction, rend un mauvais service. Comme vous l'avez dit dans votre exposé, c'est une question qui touche toute l'économie. Dans les collectivités rurales, nous en entendons certainement parler dans le secteur agricole, particulièrement dans les activités des usines de transformation des aliments et des grandes serres, pour ne nommer que celles-là. Je crois que cette motion aurait été bien meilleure si nous avions pu l'élargir afin d'inclure d'autres industries; mais voilà où nous en sommes, et nous composerons avec ce qui nous est présenté.

J'ai trouvé intéressant de vous entendre parler très fièrement dans votre exposé des 180 milliards de dollars que le gouvernement libéral a engagés pour les dépenses d'infrastructure. Toutefois, je crois qu'il est utile de préciser, aux fins du compte rendu, que seulement 6 % de ces 180 milliards de dollars ont en fait été réservés pour de nouveaux projets. Cela ne suit pas du tout le rythme que vous devriez atteindre.

Dans mon coin de pays, des ministres ont maintes et maintes fois annoncé des projets, y compris ceux qui étaient réalisés par le gouvernement conservateur précédent, comme la ligne verte de Calgary. J'aimerais mieux que les ressources servent à dissiper certaines de vos préoccupations, plutôt qu'à payer des ministres pour qu'ils voyagent partout au pays afin de réannoncer des projets.

Cela dit, il y a une chose que j'aimerais vous demander, et j'espère que nous pourrions arriver à une certaine solution. Nous tentions de faire venir le ministre ici pour parler du Budget supplémentaire des dépenses.

Une chose que je juge intéressante dans le Budget supplémentaire des dépenses, c'est qu'on a réservé 35 millions de dollars pour un programme sur la protection des travailleurs, soit essentiellement un système de vérification dans le cadre duquel des vérificateurs de Service Canada entreront dans des entreprises. Ils n'ont pas besoin de fournir de préavis; ils peuvent seulement se présenter sur les lieux des entreprises, entrer dans le bureau et parcourir les ordinateurs et les dossiers.

Les vérifications qui sont faites dans certaines de ces entreprises qui utilisent précisément le Programme des travailleurs étrangers temporaires, ou peut-être même le programme Entrée express, sont très stressantes. Certains de nos intervenants sont passés à travers ce processus, et la vérification peut durer jusqu'à deux ans dans certains cas, ce qui, très souvent, peut aller jusqu'à paralyser une entreprise. Si nous cherchons des moyens d'améliorer le Programme des travailleurs étrangers temporaires... Cela fait fuir certaines entreprises qui ne veulent même pas présenter de demande.

J'aimerais connaître votre opinion sur ces 35 millions de dollars qui se trouvent dans le Budget supplémentaire des dépenses pour ce programme de protection des travailleurs, afin d'augmenter le nombre de vérifications et d'inspections des entreprises qui utilisent le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

M. Peter Fonseca: Merci beaucoup d'avoir posé les questions, monsieur Barlow.

Ce que je peux vous dire, comme je suis sur la route et que je parle aux gens du secteur de la construction — c'est-à-dire les employeurs, les entrepreneurs, le mouvement syndical et les entreprises non syndiquées — c'est que je les entends dire qu'ils sont en croissance et prennent de l'expansion. La chose qui les empêche de croître davantage est le besoin de main-d'oeuvre.

Il y a des projets de maison en attente, parce qu'on n'arrive pas à trouver de briqueteur. Pour des projets d'infrastructure municipale, que ce soit des logements abordables, des conduites ou des ponts, c'est la même préoccupation qui continue de faire surface.

C'est pourquoi j'ai proposé cette motion. Je sais que vous parlez de l'ensemble du Canada, et je me suis adressé à des députés d'un océan à l'autre. Je suis d'accord avec vous pour dire qu'il y a des pénuries de main-d'oeuvre et des lacunes. Pourquoi est-ce que je m'intéresse tout particulièrement à la RGTH? C'est probablement parce que c'est là où la demande est la plus grande. Si vous examinez le secteur de la construction, plus particulièrement la région du Grand Toronto et de Hamilton, vous voyez que la croissance, à environ 8 %, est environ deux fois plus rapide que celle de la province et du pays.

Ce que nous avons appris du modèle du Canada atlantique — et j'espère que le Comité sera en mesure de l'examiner et de voir ce qui en est ressorti — j'aimerais que nous puissions ensuite l'appliquer à la RGTH. C'est pourquoi vous voulez le circonscrire. S'il fonctionne là-bas, on pourrait le déployer dans votre circonscription et dans bon nombre des circonscriptions des députés d'un bout à l'autre du pays.

Je crois savoir que cela représente un défi. D'une certaine façon, c'est un des bons défis que nous pouvons devoir relever étant donné le taux de croissance que nous avons connu — 900 000 nouveaux emplois nets au pays — et la quantité d'investissements qui sont réalisés dans les infrastructures. Je crois que c'est le bon moment pour combler cette lacune et s'éloigner de ce modèle des travailleurs étrangers temporaires et des EIMT, les études d'impact sur le marché du travail, etc. Ce dont nous parlons ici, tout comme dans le Canada atlantique, c'est de la venue ici d'immigrants qui s'enracinent, de la possibilité de faire venir un briqueteur d'un autre pays...

• (1120)

M. John Barlow: Merci. Je ne veux pas vous interrompre, mais il ne me reste que 30 secondes. J'ai une autre question rapide pour vous.

Vous êtes-vous entretenu avec certaines des associations provinciales? Des immigrants s'en viennent. Je n'ai pas de détails précis, mais ils ne peuvent pas faire reconnaître leurs titres de compétence à l'échelon provincial, car les syndicats ou les organisations et les associations provinciales ne vont pas les reconnaître. Nous pouvons faire tout notre possible, mais à moins que nous réussissions à combler cette lacune également... Je crois que c'est quelque chose sur quoi nous devons mettre l'accent.

Vous êtes-vous entretenu avec certaines de ces organisations provinciales afin d'assouplir certaines de ces restrictions également?

Le président: Veuillez fournir une réponse très rapide, si vous le pouvez.

M. Peter Fonseca: C'est une excellente question, monsieur Barlow.

Je me suis entretenu avec toutes les organisations: l'Association canadienne des constructeurs d'habitations, l'Ontario Home Builders Association, BUILD et nos plus grandes organisations syndicales. Elles font un excellent travail. Elles donnent beaucoup de formations, etc. Nous devons éliminer les préjugés selon lesquels les métiers sont considérés comme un deuxième choix, et non pas comme un premier choix. Elles sont toutes d'accord. Nous voulons des efforts concertés pour pouvoir combler cette lacune et fournir de la main-d'oeuvre, pas seulement pour aujourd'hui, mais à très long terme.

Le président: Merci.

Monsieur Morrissey, vous avez six minutes.

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

J'aimerais poursuivre sur la lancée de mon collègue, M. Barlow. Si on examine le projet pilote du Canada atlantique, un des enjeux, c'est que l'importance ou la détermination de la pénurie de compétences a encore beaucoup à voir avec les provinces. Nous devons tirer cela au clair. On a fait valoir que vous avez besoin d'obtenir l'adhésion à l'échelon provincial, sur le terrain, et ce sera donc essentiel pour cibler la pénurie de compétences que vous avez décelée dans votre région et y accorder l'importance nécessaire. Pourriez-vous vous prononcer à ce sujet?

M. Peter Fonseca: C'est une excellente question, monsieur Morrissey. Comme j'ai parlé des grandes associations... En Ontario, c'est l'Ontario Home Builders Association et BUILD, qui représentent l'ensemble des divers entrepreneurs, comme un groupe général. Les ministres du gouvernement actuel ainsi que du gouvernement précédent ont parlé de cette pénurie. Ils aimeraient que quelque chose soit fait.

M. Robert Morrissey: Le gouvernement de l'Ontario en fera-t-il une priorité?

M. Peter Fonseca: Je ne me suis pas adressé au gouvernement de l'Ontario, mais ce que la présente administration nous a dit, au même titre que l'administration précédente, c'est qu'il s'agit assurément d'un besoin pressant, quelque chose dont on doit tenir compte. Nous essayons tous de le faire.

La meilleure façon de le faire, c'est de réussir à amener les enfants canadiens à combler ces lacunes. Cela ne se passe pas aussi rapidement qu'il le faudrait. Compte tenu du vieillissement de la population, du genre de tsunami qui s'en vient, ce dont nous avons besoin, c'est un nouveau moyen de réussir à combler cette lacune, et non pas une solution temporaire et symbolique. Nous parlons de résidence permanente, de citoyenneté, d'un briqueteur qui vient ici, ou d'un charpentier, d'un installateur de coffrage ou d'un monteur de charpentes.

Encore une fois, pour revenir à ce que M. Barlow disait, ainsi que M. Morrissey, ce ne sont pas des professions certifiées et réglementées. Ce n'est pas la même chose que votre électricien ou votre tuyautier, etc. Ce sont des professions qui pourraient être parfois considérées — pas par l'industrie, mais par le gouvernement — comme peu spécialisées. Vous me dites qu'une personne qui essaie de construire un mur de brique ou de pierre est un travailleur peu spécialisé. C'est une tournure négative utilisée pour l'industrie.

•(1125)

M. Robert Morrissey: Oui, d'accord.

J'ai quelques questions.

Monsieur Fonseca, vous êtes allé sur le terrain dans votre région et vous avez déterminé qu'il s'agissait d'un enjeu important. Pourriez-vous brièvement nous dire où, au pays, se fait la rupture entre les statistiques qui sont compilées par le ministère compétent — des statistiques selon lesquelles ce n'est pas exactement le cas — et la réalité? C'est une situation à laquelle nous faisons face dans plusieurs industries, et cela a tendance à survenir dans des régions où les critères que nous utilisons actuellement ne définissent pas ces compétences comme étant essentielles ou élevées.

J'aimerais obtenir vos commentaires à ce sujet, et j'aimerais ensuite poursuivre et vous poser une question. Vous avez déclaré que vous aimeriez voir le Comité présenter des recommandations afin de remédier à cette situation. Quels sont ces éléments clés? Si vous aviez deux recommandations qui permettraient, à votre avis, de remédier à la situation à laquelle vous êtes confrontés dans la région unique du GT, quelles seraient-elles?

M. Peter Fonseca: C'est une question magnifique.

Je crois que ce qui freine souvent le gouvernement, c'est que nous ne sommes pas assez souples, rapides ou flexibles pour pouvoir répondre au besoin du marché du travail. Quand nous arrivons à le faire, le besoin n'existe peut-être plus, ou il a changé tout le marché du travail, l'industrie.

Je me fie à ce que disent les associations, les employés et les employeurs. Tout le monde dit la même chose, ce qui est rare.

M. Robert Morrissey: Vous avez donc l'unanimité sur cette question.

M. Peter Fonseca: Oui, il y a unanimité.

En général, ce qu'on dit, c'est qu'on s'attend à une grave — je reprends leurs propres mots, « grave » — pénurie de main-d'oeuvre dans le secteur de la construction. Cela ne va pas cesser cette année. Ce qui arrive, c'est que, à mesure que nous continuons de construire, à mesure que nous continuons de voir notre population, nos villes, nos municipalités et nos villages croître...

M. Robert Morrissey: Quelles sont les recommandations, dans ce cas?

M. Peter Fonseca: La recommandation serait d'écouter l'industrie et d'avancer plus rapidement en tant que gouvernement. Parfois, nous devons sortir des bureaux, mettre un pied sur le terrain et vraiment nous rendre sur les lieux de travail et écouter ce qui se dit. Ensuite, nous devons pouvoir agir rapidement pour notre économie, nos emplois, nos travailleurs et nos collectivités.

M. Robert Morrissey: Est-ce que j'ai une minute complète?

Le président: Oui.

M. Robert Morrissey: Évidemment, lorsque vous les regardez, selon le quartier ou la région que vous examinez, les défis sont différents. En tant que député, je suis souvent obligé de me défendre contre des phrases du genre: « Vous admettez un trop grand nombre d'immigrants dans le pays et ils prennent les emplois des Canadiens », ce qui est une contradiction.

Comment pouvez-vous trouver un juste équilibre entre les deux, quand vous pouvez clairement démontrer qu'il y a un besoin essentiel? Avez-vous été en mesure de quantifier ce qu'il en coûterait pour l'économie canadienne de laisser cette situation non réglée? Cela représenterait un fardeau pour l'économie si nous ne pouvions fournir la main-d'oeuvre qualifiée essentielle dans ces régions clés.

Le président: Il ne vous a laissé que 15 secondes environ, j'en ai bien peur, pour répondre à la question.

M. Peter Fonseca: C'est un facteur économique. Ce sont des gens qui viendraient au pays et qui se mettraient tout de suite à travailler. Ils seraient au travail presque le lendemain de leur arrivée. Ils se soumettent à leur vérification de santé et de sécurité, se rendent sur le lieu de travail et contribuent immédiatement au moyen de taxes à notre pays. Ce serait une excellente occasion pour le Canada de combler une lacune et de faire croître les emplois.

Le président: Merci.

M. Duvall est le prochain, pour six minutes.

M. Scott Duvall (Hamilton Mountain, NPD): Merci, monsieur Fonseca. Je vous remercie d'avoir soulevé cette question. Comme je l'ai dit à la Chambre, nous voulons que ce rapport soit fait, découvrir s'il s'y trouve des lacunes et savoir où nous pouvons aller dans l'avenir.

Vous avez dit que nous avons une grave pénurie de main-d'oeuvre, et pourtant, ConstruForce, qui est une association de construction nationale, a essentiellement dit que... Je lis un passage d'un rapport de la Bibliothèque du Parlement qui dit ceci:

Le rapport tient également compte de la demande et de l'offre de main-d'oeuvre dans la RGT. ConstruForce Canada conclut que, dans le secteur résidentiel, « les modèles établis de recrutement et de mobilité suffisent à répondre aux besoins en main-d'oeuvre » de toutes les professions liées à la construction en 2019 et les années subséquentes. Dans bien des cas, l'offre de main-d'oeuvre actuelle dépasse nettement les besoins du secteur.

Pouvez-vous réagir à cette affirmation?

• (1130)

M. Peter Fonseca: Merci beaucoup, monsieur Duvall.

ConstruForce a réuni d'excellents renseignements et fait une excellente analyse. J'ai sous les yeux le document de ConstruForce. Il y est question des métiers et des professions. Si je regarde en ce moment la construction résidentielle, on voit ici un manque à gagner jusque'en 2027. Cela provient du rapport produit pour 2018 à 2027.

Ce sont les faits saillants perçus. Dans le rapport, il est question de pénuries graves. On dit ceci: « Il se peut que le recrutement et la mobilité aillent au-delà des sources et des pratiques traditionnelles. » C'est ce qui est nécessaire. « Il se peut que les employeurs se livrent concurrence pour attirer les travailleurs qu'il leur faut. Les modèles établis de recrutement et de mobilité suffisent à répondre aux besoins en main-d'oeuvre. » Mais cela concerne un avenir beaucoup plus éloigné.

ConstruForce a préparé une excellente matrice que nous pouvons tous suivre, je crois. Il a décomposé tous les divers métiers — qu'il s'agisse de charpentiers, de finisseurs de béton ou d'estimateurs en construction — et il montre qu'il y a une pénurie. Il fait un excellent travail et continue de recruter et de faire venir plus de jeunes gens dans les métiers. Il parle toujours de ce manque à gagner de 20 000 à 80 000 personnes qui va toucher la construction de nos collectivités.

M. Scott Duvall: D'accord, merci.

Vous faites allusion à la construction non résidentielle. Le rapport prévoit aussi que « l'offre de main-d'oeuvre sera suffisante pour répondre à la demande de presque toutes les professions ».

Je suis confus par rapport à ce que nous disons ici, au Comité, et à ce qui figure dans le rapport. Y a-t-il une pénurie, oui ou non? Je suis allé à Hamilton et j'ai rencontré des gens des métiers de la construction et du syndicat des charpentiers. Ils disent essentiellement qu'il n'y a pas de pénurie de main-d'oeuvre. Ils disent qu'ils cherchent à convaincre de jeunes Canadiens, des femmes et des Autochtones, et même à mettre au défi des gens de se lancer dans ce métier en raison du salaire de départ. Pourtant, ce sont les

employeurs non syndiqués et certains autres syndicats qui offrent des salaires peu élevés, lesquels ne peuvent pas attirer ces gens.

Est-ce la différence salariale?

M. Peter Fonseca: Monsieur Duvall, je reviens au rapport. En fait, le rapport analyse l'ensemble de la province de l'Ontario et montre que, essentiellement, c'est dans la RGTH qu'on a besoin de main-d'oeuvre dans des emplois très payants.

Après avoir parlé aux gens de métier, à la main-d'oeuvre, je constate qu'ils ont tous dit la même chose. Je sais que plusieurs d'entre eux seront ici à titre de témoins. Ce qu'ils m'ont dit, c'est qu'ils recherchent... Je ne parle pas des métiers réglementés ou certifiés. Les métiers certifiés sont différents — électriciens, etc. Il n'y a peut-être pas de pénuries dans ce domaine. Les pénuries existent parmi ce que l'on considère comme des travailleurs peu spécialisés, un terme qui, encore une fois, ne me plaît pas: menuisiers, installateurs de coffrage, monteurs de charpentes, briqueteurs.

Ce qui se passe, c'est que notre système d'immigration n'a pas permis ou n'a pas amené ce type de travailleurs. Ce que nous avons essayé de faire, c'est de combler ces lacunes au moyen du Programme des travailleurs étrangers temporaires, des EIMT, etc., et ce que j'entends dire, c'est que cela ne fonctionne pas.

Vous pouvez en parler avec les syndicats. Vous pouvez parler aux entrepreneurs. Cela ne fonctionne pour personne. Ils veulent des Canadiens permanents qui puissent contribuer à la collectivité et à l'économie et fonder une famille ici. Comme vous l'avez dit, ce sont des emplois bien rémunérés, destinés à soutenir la famille.

M. Scott Duvall: Je vous remercie de ces précisions.

Vous avez mentionné autre chose: vous voulez voir le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique. Ce programme n'exige pas d'analyse préliminaire du marché du travail, également appelée étude d'impact sur le marché du travail.

Demandez-vous que, dans la région du Grand Toronto et de Hamilton, nous ne fassions pas d'étude d'impact et que nous nous contentions d'afficher les postes sur le babillard et de faire venir ces personnes?

M. Peter Fonseca: Non, ce n'est pas ce que je dis. Je dis que la situation a été passablement analysée. ConstruForce en a fait l'analyse. D'autres ont analysé le marché. Prenez l'analyse déjà existante, dans son ensemble, puis proposez un modèle qui comblera les lacunes dont tout le monde parle. Personne n'a dit qu'il n'y a pas de lacunes. Tout le monde s'entend pour dire qu'il existe une lacune. Nous avons une pénurie, alors les projets sont en attente. Peu m'importe qu'il s'agisse de logements abordables dans votre collectivité ou de conduites d'eau et d'égoûts; quoi qu'il en soit, ce qui permet à notre économie de progresser est quelque peu entravé par le fait de ne pas avoir ces travailleurs.

• (1135)

Le président: Merci beaucoup.

M. Scott Duvall: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Sangha, s'il vous plaît.

M. Ramesh Sangha (Brampton-Centre, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci, Peter, d'être venu aujourd'hui pour cette étude fort intéressante.

J'ai constaté une pénurie de main-d'oeuvre dans la RGT, dans ma circonscription de Brampton-Centre. Il manque énormément de main-d'oeuvre, même si des gens viennent de l'extérieur. Malgré tout, les gens qui y travaillent... De nombreuses petites et moyennes entreprises ferment leurs portes ou sont sur le point de le faire, faute de main-d'oeuvre.

Votre motion concerne uniquement les travailleurs de la construction. Je suis d'accord, mais en même temps... J'apprécie votre exposé, dans lequel vous avez très précisément expliqué comment vous pouvez atténuer cette pénurie de main-d'oeuvre dans l'industrie, mais je ne comprends pas encore très bien. Comme l'a dit M. Duvall, de quelle façon voyez-vous les choses? Voulez-vous que les travailleurs viennent au Canada, ou que cela se fasse à l'interne, que les gens travaillent ici? Comment allez-vous promouvoir ce domaine auprès de nos propres jeunes, les enfants, afin qu'ils entrent dans cette industrie et y travaillent? Avez-vous des suggestions à ce sujet?

M. Peter Fonseca: Merci beaucoup, monsieur Sangha.

J'ai entendu les mêmes préoccupations à Brampton, à Mississauga et dans tout le pays, mais cela ne se limite en aucun cas aux entreprises d'une taille donnée — petites, moyennes et grandes entreprises. Nous avons entendu tout le monde, des petits entrepreneurs jusqu'à notre plus grand constructeur, Mattamy Homes.

Vous avez raison. C'est une approche à plusieurs volets, et c'est ce que tous les membres me disent. L'industrie a dit: « Oui, nous continuons à recruter, mais nous ne recrutons pas suffisamment de personnes sur ce marché du travail. » En particulier, encore une fois, il s'agit de ces types de métiers spécialisés ou de ceux dont je viens de parler, les briqueteurs, les menuisiers, ainsi de suite.

Ce qui ne fonctionne pas, c'est ce que nous avons en place aujourd'hui. Nous essayons de combler cette lacune uniquement au moyen de travailleurs étrangers temporaires, etc., mais pourquoi voudrions-nous le faire alors que nous savons que cette lacune, qui a été étudiée, persistera pendant des décennies? Pourquoi le faire? Pourquoi ne pas chercher un moyen de combler cette lacune avec des personnes dans la vingtaine ou la trentaine, et ainsi de suite, puis avec des Canadiens...?

Je sais que nous souhaitons également que les jeunes puissent se lancer dans les métiers et qu'ils ne soient pas stigmatisés comme c'est parfois le cas dans les métiers. Ce sont des emplois bien rémunérés. Oui, comme je l'ai dit, il arrive parfois que de la boue recouvre vos bottes et que vos ongles soient sales, mais ce sont des emplois qui peuvent vous aider à fonder une famille et à créer une collectivité.

Un travail où, au bout du compte, vous avez l'occasion de voir quelque chose que vous avez construit, ou de savoir que vous conduisez sur la route que vous avez construite, ou encore de voir l'immeuble où les gens vivent, un immeuble que vous avez contribué à ériger, c'est incroyable.

M. Ramesh Sangha: Je sais. Vous laissez entendre que nous devons combler cette lacune et voir comment de nouveaux programmes peuvent être mis en place afin que nous puissions pourvoir les postes vacants. Toutefois, comme l'a également demandé M. Duvall, je vous poserai à nouveau la question suivante: quelle est votre proposition à ce sujet?

M. Peter Fonseca: Je propose à notre gouvernement d'investir davantage, bien sûr, dans la déstigmatisation des métiers ainsi que dans la formation, afin de pouvoir attirer davantage de nos jeunes dans le cadre de nos programmes de formation en nous assurant qu'ils ont la protection de la santé et de la sécurité requise pour

travailler en toute sécurité sur le chantier et qu'ils sont en mesure d'acquérir cet ensemble de compétences ainsi qu'une formation continue, car cela ne s'arrête jamais; ainsi, on pourra disposer de la main-d'oeuvre qualifiée que nous voulons ici au Canada pour faire croître notre économie.

C'est ce que je voudrais voir: renforcer ce que nous avons, transformer en diamants la matière brute que nous avons peut-être actuellement — nos jeunes —, mais également, nous assurer que l'industrie peut combler le vide, avoir un autre volet axé sur la résidence permanente puis la citoyenneté.

M. Ramesh Sangha: Je crois comprendre que le processus d'EIMT et du PTET est très long.

Les employeurs doivent placer une annonce et sélectionner les personnes. Il faut deux ou trois mois pour les sélectionner. Les employeurs demandent ensuite une EIMT et dépensent 1 000 \$ pour chaque candidat. Cinquante pour cent essuient un refus. Les agents sont inflexibles, et je ne sais pas pourquoi. Ils refusent plus de 50 % des demandes. Ensuite, il faut se tourner vers l'immigration. Puis, à la fin, vous n'êtes pas sûr d'obtenir tous ces travailleurs au moyen de l'immigration. C'est un long processus, alors quand voulez-vous que ce système démarre?

• (1140)

M. Peter Fonseca: J'aimerais commencer aujourd'hui, si nous pouvions, tout comme le modèle du Canada atlantique.

Ce que j'ai dit, c'est qu'il s'agit d'un moteur économique. Vous avez des gens qui se présenteraient aujourd'hui et seraient capables de travailler demain. Ils paieraient des impôts. Ils mettraient à profit leurs ensembles de compétences. Ils aideraient les employeurs. Ils peuvent même créer leur propre entreprise. Comme je l'ai dit, nous aurons besoin de travailleurs de la construction de façon continue. Nous ne comblons pas cette lacune assez rapidement. Pourquoi voudrions-nous avoir un travailleur étranger temporaire ou un programme d'EIMT pour faire venir quelqu'un qui travaillera ici, mais partira ensuite avec cette compétence et l'argent qu'il aura gagné, plutôt que de conserver cette expérience et cette personne ici? Je pense que nous voulons bâtir le Canada au moyen de l'immigration et d'un programme comme celui-ci.

M. Ramesh Sangha: Merci, monsieur Fonseca.

Le président: Merci beaucoup.

C'est au tour de M. Hogg, s'il vous plaît.

M. Gordie Hogg (Surrey-Sud—White Rock, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci, monsieur Fonseca, d'avoir parlé de main-d'oeuvre qualifiée. En tant que personne ayant travaillé comme aide-briqueteur pendant un an, je me sens assez habile et soutenu par les merveilleux attributs que j'avais à l'époque, lesquels m'ont maintenant abandonné.

Un fait est à noter en ce qui concerne le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique. Nous avons certainement le même problème dans la région métropolitaine de Vancouver, où de nombreux travailleurs de la construction font payer... Ils reçoivent une prime. Ils se font payer le transport pour se rendre dans la région métropolitaine de Vancouver. S'agit-il d'une question de capacité financière, plus qu'autre chose, en ce qui concerne le Grand Toronto et le Grand Vancouver, qui sont deux des endroits qui ont...?

J'en parle parce que je connais deux médecins qui sont mariés et qui disent ne pas pouvoir se permettre de vivre dans la région métropolitaine de Vancouver. Ils gagnent beaucoup plus que tous ceux dont nous parlons. Existe-t-il une forte corrélation entre l'abordabilité du logement, le coût de la vie et ce problème?

M. Peter Fonseca: En effet, monsieur Hogg.

Nous entendons souvent parler de l'offre insuffisante d'endroits où vivre, et également de l'expansion des entreprises. Il s'agit de veiller à ce que nous disposions de cette main-d'oeuvre. Vous avez bien raison; j'ai entendu des entrepreneurs qui ont dû modifier la façon dont ils construisent des maisons et des commerces, changer les produits qu'ils utilisent et la façon dont ils sont construits, car ils n'ont pas la main-d'oeuvre nécessaire pour le faire.

Si vous êtes constructeur et que vous essayez d'ériger des centaines, voire des milliers de maisons à la fois, et que vous ne possédez pas les compétences requises, vous direz: « D'accord, pas de briques. Nous devons poser du déclin ici » ou autre chose. Vous devrez changer votre façon de faire les choses, et pas pour le mieux. Ils préféreraient offrir de la qualité. Ils préféreraient pouvoir se le permettre, alors cet approvisionnement est nécessaire. La seule façon de combler le manque à gagner du côté de l'approvisionnement est de pouvoir éliminer cette pénurie de main-d'oeuvre.

M. Gordie Hogg: Vous avez laissé entendre que le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique est peut-être un modèle à examiner. Avons-nous des indicateurs en ce qui concerne les personnes qui participent à ce programme et si elles restent sur place ou non, un an plus tard? Je pose cette question, soit dit en passant, parce que nous avons tenu un salon de l'emploi à une école secondaire du Grand Vancouver, et je pense que les familles de cinq des personnes en douzième année qui ont été interviewées étaient inscrites au Programme pilote d'immigration au Canada atlantique et vivaient maintenant en Colombie-Britannique. Je me demande simplement si nous avons des indicateurs, si nous les suivons et savons exactement combien d'entre elles restent dans la région.

M. Peter Fonseca: Merci, monsieur Hogg.

Je n'ai pas ces statistiques sous la main, mais, incidemment, j'ai lu quelques rapports. Je sais que le lancement et la mise en oeuvre du programme ont été un peu difficiles au début, mais il a donné d'excellents résultats dès la deuxième année. Le programme a réussi à combler les pénuries de main-d'oeuvre, mais la mesure varie de région en région, ou plutôt de province en province.

Pour ce qui est du modèle du Canada atlantique, le but était simplement de retrouver suffisamment de flexibilité pour attirer une main-d'oeuvre qui pourrait aider une entreprise à se développer. Ce qu'on pourrait faire dans la région du Grand Toronto et de Hamilton, et même dans tout le pays, serait de donner la capacité aux syndicats — et c'est le son de cloche que j'ai entendu des employeurs, des entrepreneurs et des associations — de faire venir des travailleurs dans le cadre d'un volet particulier: avec l'accord de la province, comme cela se fait au Canada atlantique. Évidemment, si vous faites venir des travailleurs dans votre région pour qu'ils s'y développent ou pour combler la pénurie de main-d'oeuvre, vous ne voulez pas qu'ils partent. Rien ne me laisse croire que cela va arriver.

Ce que j'ai constaté, c'est que nous avons besoin de plus de travailleurs dans ce domaine. Un très grand nombre des travailleurs des chantiers de construction de la région du Grand Toronto — et peut-être aussi de Vancouver — sont aujourd'hui âgés d'une cinquantaine ou même d'une soixantaine d'années. Ils vont prendre leur retraite. Ils n'ont pas un travail facile. Mais ils persèverent, et je connais des employeurs qui les supplient continuellement de revenir

au travail; ils sont prêts à les payer beaucoup plus cher pour leurs services, parce qu'ils ne trouvent pas d'autres travailleurs pour combler leur manque de main-d'oeuvre.

Je le répète, les bureaucrates ne cessent pas de voir ces emplois comme des emplois peu ou pas spécialisés. Essayez donc de monter la charpente d'une maison ou d'un commerce ou d'effectuer des travaux de coffrage en béton. Vous avez fait des travaux de briquetage. Ce n'est pas quelque chose qu'on apprend à faire en une journée, il faut suivre une formation pour être un ouvrier qualifié. Il faut aussi que vous vouliez vous investir dans ce métier.

Selon moi, le Canada ne s'y prend pas comme il faut. Regardez ce qui se fait en Europe, en Autriche ou en Allemagne, etc. Les jeunes commencent à apprendre ces métiers avant la vingtaine, à 17 ou 18 ans ou même encore plus tôt. Il y a des adolescents qui commencent à 16 ans à apprendre ce genre de métier. Ils deviennent des artistes. Ce sont des artistes; regardez le travail qui a été fait ici sur la Colline du Parlement.

• (1145)

M. Gordie Hogg: Il me reste 20 secondes. J'aimerais savoir s'il y a d'autres pays dans le monde qui se sont intéressés à la question, s'il existe des modèles européens ou autres. Vous avez aussi parlé d'une approche collaborative pour les analyses et les paramètres. Pourriez-vous nous décrire cette approche collaborative et nous dire quelle orientation le Comité devrait adopter? Comment fonctionnerait l'approche collaborative? Quels en seraient les paramètres? Combien de temps cela prendrait-il? Quelles mesures en découleraient?

Le président: Répondez très rapidement, s'il vous plaît.

M. Peter Fonseca: Eh bien, j'espère aussi que ce pourrait être fait « très rapidement », monsieur le président. J'espère que nous pourrions tout faire très rapidement, parce que l'industrie s'est déjà occupée des analyses, des paramètres et de tout le reste. Nous n'avons pas à retourner sur le terrain et à recommencer. Tout a déjà été fait. J'ai déjà mentionné d'autres pays; il y en a beaucoup en Europe qui accordent de l'importance aux gens de métiers et où le gouvernement travaille en partenariat avec les employeurs et les travailleurs — avec tout le monde — grâce à un processus fluide. C'est ce qui donne sa force à l'industrie. C'est ce qu'on constate à mesure que les choses avancent.

L'industrie a déjà tout préparé pour nous. Nous devons donc simplement prendre l'initiative et mettre en place un modèle similaire à celui du Canada atlantique.

Le président: Merci.

Madame Falk, c'est à vous.

Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC): Merci.

Il y a une chose dont je veux parler. Quand vous avez répondu à M. Morrissey, vous avez mentionné qu'il faut parfois aller sur le terrain pour rencontrer les électeurs, les intervenants, etc. Je dirais même que c'est quelque chose que nous devrions faire tout le temps, lorsque nous sommes dans nos circonscriptions.

Je crois que si nous faisons cela beaucoup plus souvent, ou si un plus grand nombre de députés le faisaient, nous nous apercevriions que les lois comme le projet de loi C-69 nuisent énormément à nombre de circonscriptions du Canada, et ce, d'un océan à l'autre, partout. Je crois qu'il faut être en mesure de voir le travail qui est fait et ce que les Canadiens font pour nourrir leur famille... Par exemple, l'industrie pétrolière emploie une foule de gens de métiers différents.

Cela m'intéresse et nous en avons déjà discuté lorsque le Comité étudiait le marché du travail pour les jeunes. Je suis plus jeune que vous — je fais partie de la génération du millénaire —, et, d'où je viens, on encourage les gens à apprendre un métier, étant donné que ce sont des emplois bien rémunérés. On encourage les adolescents à obtenir un emploi de balayeur dans un atelier pour qu'ils deviennent ensuite mécaniciens ou soudeurs ou charpentiers, peu importe. D'où je viens au Canada, c'est encouragé.

Je voulais aussi parler d'une autre chose: vous avez mentionné qu'il faut déstigmatiser les métiers. On en a déjà parlé deux ou trois fois. Mais comment pouvons-nous modifier les perceptions et déstigmatiser les métiers alors que votre chef, le premier ministre, parle de soumettre les travailleurs de la construction des régions rurales à une analyse comparative entre les sexes? En quoi cela permet-il de promouvoir les métiers auprès des femmes, des hommes et des adolescents? Comment sont-ils censés interpréter ce genre de commentaires émanant du pouvoir, du chef du pays? Un grand nombre de mes électeurs ont communiqué avec moi pour me dire que ce genre de commentaires les ont bouleversés et offensés, parce qu'ils ne se voient pas comme ça. Les travailleurs de la construction vont dans les régions rurales de la Saskatchewan ou du Manitoba pour travailler à des projets routiers ou d'infrastructures pour des ponts ou des traversiers, ou autre chose.

Je veux donc savoir comment nous sommes censés faire cesser la stigmatisation alors que la personne au sommet de la hiérarchie, à Ottawa, dit ce genre de choses.

• (1150)

M. Peter Fonseca: Merci beaucoup, madame Falk.

Vous et moi — ainsi que tous les députés, je crois —, nous nous entendons sur le fond, c'est-à-dire que la chose la plus importante que nous pouvons faire est de nous rendre sur le terrain pour visiter les entreprises, les ménages et nos électeurs. Nous avons la possibilité — ou devrais-je dire le privilège — de pouvoir nous déplacer d'un océan à l'autre pour visiter d'autres collectivités. Je crois que c'est la priorité numéro un si nous voulons être en mesure de faire notre travail ici à Ottawa.

Je suis très fier de notre premier ministre, il s'est rendu d'un bout à l'autre du pays pour parler aux jeunes, aux personnes âgées et aux hommes et femmes autochtones de tout âge... à tout le monde. Notre premier ministre est tout le temps sur la route. S'il n'est pas au Parlement, il est à l'extérieur pour parler aux Canadiens. Il est toujours sur le terrain. Il y est tous les jours, et il répond à toutes les questions. Il...

Mme Rosemarie Falk: Je vais devoir vous contredire sur ce point, parce que c'est faux.

À Regina, pendant une assemblée publique, il a terriblement offensé une jeune femme qui travaillait dans l'industrie de la construction dans une région rurale du Canada; il a complètement...

M. John Barlow: Vous avez raison.

Mme Rosemarie Falk: ... éludé la question. Il a sorti une banalité et est passé à autre chose. D'abord et avant tout, ce n'est pas ça, le féminisme, parce qu'il n'a pas répondu à sa question. Cette femme ouvre la voie à ces métiers auxquels bon nombre de femmes tournent le dos, pour une raison ou pour une autre, que ce soit par choix personnel ou parce qu'on ne les y incite pas.

Je crois que c'est quelque chose que nous allons devoir prendre en considération si nous voulons essayer de changer la culture du monde des métiers. Chaque action, chaque déclaration, chaque

parole du Parlement entraîne une réaction, bonne ou mauvaise, même si ce n'est pas toujours apparent pour nous.

Je crois qu'il est important que nous ne fermions pas les yeux sur ce genre de choses, surtout que cela a beaucoup d'importance pour votre motion, selon moi. Les femmes apportent quelque chose de différent des hommes, simplement à cause de la façon dont leur cerveau fonctionne, alors je ne crois pas que l'on devrait ignorer ce genre de questions. Lorsqu'on commet une erreur, parfois, tout ce qu'il y a à faire c'est s'excuser et passer à autre chose.

Combien de temps me reste-t-il?

M. Peter Fonseca: Voulez-vous que je réagisse, madame Falk?

Mme Rosemarie Falk: Non, pas la peine. Je voulais simplement que ce soit dit, puisque je suis le seul membre féminin du Comité aujourd'hui.

Je sais que vous avez abordé — ou peut-être était-ce quelqu'un d'autre — la possibilité d'éliminer les études d'impact sur le marché du travail et le programme des travailleurs étrangers temporaires. Comment pourrions-nous faire cela? Il y a une pénurie dans tous les... Ce n'est pas seulement dans le domaine de la construction, c'est aussi dans le domaine de la restauration rapide, entre autres. Bien des gens trouvent des gardiennes d'enfants grâce à une EIMT ou au PTET. Je suis convaincue qu'un grand nombre des gens qui viennent au Canada dans le cadre d'une EIMT ont l'intention d'y rester; ils amènent leur famille et s'intègrent à la société canadienne. Si nous éliminons ce programme, par quoi allons-nous le remplacer?

Le président: Il vous reste plus ou moins 30 secondes.

M. Peter Fonseca: Madame Falk, avant toute chose, je veux dire que cela a été formidable de voir le premier ministre visiter des chantiers de construction, se rendre sur le terrain, les manches retroussées, pour parler aux femmes et aux hommes qui travaillent dans la construction à propos du travail important qu'ils accomplissent. Je voulais que cela soit dit à propos du premier ministre.

En ce qui concerne les EMIT et le PTET, je ne dis pas qu'il faut choisir entre l'un et l'autre. Ce que je dis, c'est que nous n'avons présentement aucun modèle qui tienne compte de tous ceux qui veulent venir au Canada, de même que des employeurs, des syndicats et des autres qui voudraient que leurs travailleurs aient accès à la résidence permanente puis à la citoyenneté. Il n'y a rien aujourd'hui, tout comme il n'y avait rien dans la région atlantique avant la mise en oeuvre du modèle que l'on connaît.

Ce que je demande, c'est de mettre en oeuvre un modèle à volets multiples pour combler la pénurie.

Mme Rosemarie Falk: C'est un modèle qui donne accès à la résidence permanente, essentiellement. C'est ce que vous dites.

M. Peter Fonseca: C'est exact. Un immigrant peut venir ici et devenir résident permanent, même si...

Oui, monsieur le président?

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

M. Ruimy a la parole pour les six prochaines minutes.

M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.): Merci. Je vais partager mon temps avec M. Adam Vaughan, le secrétaire parlementaire.

Avant de lui céder la parole, je tiens à dire que je crois que la motion est tout à fait appropriée. Présentement, un Canadien sur six est une personne âgée. Au cours des 15 à 20 prochaines années, ce sera une personne sur quatre. Au cours des quatre prochaines années, cinq millions de Canadiens vont prendre leur retraite. Le Canada se classe deuxième parmi les pays où la population active est la plus vieille. Nous devons fournir un accès à la citoyenneté, sinon nous ne pourrions plus rien construire. Vous voyez pourquoi c'est si important. J'espère que nous pourrions avancer davantage pendant cette étude.

Je vous remercie d'être ici aujourd'hui. Je vais céder le reste de mon temps à M. Vaughan.

• (1155)

M. Adam Vaughan (Spadina—Fort York, Lib.): Il y a deux ou trois choses dont je veux parler.

Un des problèmes dont nous entendons parler dans le cadre de notre travail avec les municipalités pour le Programme Infrastructure Canada, c'est que, même si on a affecté 181 milliards de dollars sur 10 ans à ce programme — une tranche de 19 milliards de dollars a déjà été versée, soit beaucoup plus que 6 %, et le total est encore plus élevé si on ajoute les 2 milliards de dollars par année de la taxe sur l'essence et les 5,7 milliards de dollars pour le logement —, l'argent est seulement versé lorsque les municipalités présentent leurs factures.

En d'autres mots, si on accorde une approbation de construction d'une valeur de 6 millions de dollars à une municipalité et qu'elle ne trouve pas de travailleurs pour réaliser le projet, nous ne verserons pas un sou tant et aussi longtemps qu'il n'y aura pas de facture. L'argent va rester dans les coffres de l'État jusqu'à ce que la municipalité présente une facture. Si la municipalité n'est pas capable de trouver des travailleurs, le projet stagne, ce qui veut dire que ces 6 millions de dollars vont être tout de même affectés, mais ne seront pas dépensés à moins que des travailleurs se présentent.

Combien de fois avons-nous entendu parler de municipalités incapables de trouver des travailleurs et, par conséquent, incapables de présenter une facture au gouvernement fédéral afin de recevoir l'argent qui leur a été promis?

M. Peter Fonseca: J'en entends parler tous les jours. Nous en entendons parler les gens sur le terrain, des gens qui ne seront pas en mesure d'honorer leur prochain contrat simplement parce qu'il n'y a pas suffisamment de main-d'oeuvre. Les municipalités nous disent qu'elles ont besoin de construire des infrastructures pour les transports en commun. Elles ont besoin — je l'ai déjà dit, et je sais que ce n'est pas ce qu'il y a de plus attirant — d'infrastructures souterraines, comme des canalisations et des égouts. Elles ont besoin de logements abordables. C'est un facteur de stress très important de nos jours, surtout dans la région du Grand Toronto et de Hamilton. Pour construire ce genre d'infrastructure, nous avons besoin de plus de main-d'oeuvre, parce que les travailleurs effectuent déjà tous ces autres projets importants. Malheureusement, les municipalités sont restreintes dans leur efficacité par la taille de la main-d'oeuvre à leur disposition.

M. Adam Vaughan: J'ai visité Woodstock, une petite collectivité du sud-ouest de l'Ontario qui exécute présentement trois projets s'appuyant sur un fonds de co-investissement. J'ai discuté avec des ouvriers, et ils m'ont dit que la plupart de leurs compagnons quittent la région pour aller à Toronto, où les salaires sont plus élevés, vu la vigueur de son marché immobilier. Le maire de Woodstock a dit que les petites collectivités, surtout, sont incapables de compétitionner

avec les grandes villes qui attirent leur main-d'oeuvre, ce qui entraîne des retards.

En d'autres mots, tant que le problème de Toronto n'est pas réglé, cela aura des répercussions dans les petites collectivités qui ne peuvent pas réunir une main-d'oeuvre suffisante pour mener à bien leurs projets d'infrastructure. Vous avez entendu parler du fait que les travailleurs viennent de loin pour avoir accès aux emplois bien rémunérés de Toronto.

M. Peter Fonseca: Eh bien, je crois que dans le domaine de la construction, la majorité des emplois sont bien rémunérés. C'est le genre d'emplois qui permettent de subvenir aux besoins d'une famille.

Je peux comprendre pourquoi la région du Grand Toronto et de Hamilton est attirante pour les travailleurs et pourquoi il est difficile pour les villes, les villages et les autres régions moins urbaines de conserver leur main-d'oeuvre, et la tendance va se poursuivre. Nous voudrions bien augmenter le nombre de travailleurs ou en attirer davantage pour régler le problème des municipalités qui ont de la difficulté à terminer leurs projets.

M. Adam Vaughan: C'est la même chose en Alberta. Des légions de travailleurs de la construction quittent le Canada atlantique pour aller travailler en Alberta. Le Canada atlantique a de la difficulté à conserver ses travailleurs, ce qui veut dire qu'il lui est plus difficile et plus coûteux d'exécuter son programme d'infrastructure. On observe la même chose en Ontario.

Il y a aussi un autre problème dont on entend parler. Le maire de North Bay m'a téléphoné pour me dire que, même si son député provincial n'aimait pas les travailleurs migrants, il avait tout de même besoin de main-d'oeuvre, parce qu'il avait une école à construire. Les petites collectivités demandent que l'immigration soit adaptée à leur marché du travail, mais nous ne fournissons aucun service à l'égard de la main-d'oeuvre.

Quelles mesures précises comptons-nous prendre pour cibler et moderniser le système des points d'immigration? Au lieu de donner aux personnes qui ont un doctorat un accès rapide au Canada, nous devrions le donner aux travailleurs dont nous avons besoin, les travailleurs qualifiés qui pourraient se mettre au travail immédiatement. Avons-nous envisagé de modifier le système de points de façon que, au lieu de prioriser les personnes qui ont un doctorat et les physiciens nucléaires ou peu importe, nous donnions la priorité aux briqueteurs, aux travailleurs de la construction et aux tailleurs de marbre, comme nous le faisons dans les années 1950, après la Deuxième Guerre mondiale?

M. Peter Fonseca: Je crois que nous entendons tous ce genre d'histoires. J'ai parlé avec des gens des entreprises de toiture, dont certaines sont de grandes entreprises canado-portugaises. Je leur ai dit: « Ce genre de toit n'existe pas au Portugal, alors dites-moi pourquoi ces travailleurs, qui ont travaillé sur d'autres types de toiture, sont compétents? » Voici ce qu'ils me répondent: « Vous savez, ils ont besoin de nourrir leur famille, et ils ont les compétences requises. » Mais ce n'est pas seulement qu'ils ont les compétences pour faire le travail; ils ont aussi la bonne attitude. Même s'ils viennent de pays chauds, ces travailleurs vont travailler s'il fait 30 °C ou moins 30 °C. Ils veulent nourrir leur famille. Ils veulent élever leur famille ici. Ils sont ici pour rester. C'est leur objectif.

Si on leur donne cette possibilité, cet accès, je crois que ce sera une excellente chose, non seulement pour l'immigrant et sa famille — que ce soit un demandeur d'asile ou un réfugié ou quelqu'un qui est venu ici pour apprendre un métier —, mais aussi pour la prospérité de l'économie canadienne.

• (1200)

M. Adam Vaughan: Vous avez parlé à des gens des métiers du bâtiment à Toronto — des charpentiers, des membres de l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, des ouvriers du bâtiment, autant dans le secteur résidentiel qu'institutionnel —; connaissez-vous un syndicat qui ne s'est toujours pas exprimé sur la question de la pénurie actuelle ou à venir de la main-d'oeuvre et sur les besoins en matière de programmes de formation? Y a-t-il un seul syndicat de la région du Grand Toronto qui ne s'intéresse pas à la pénurie de la main-d'oeuvre dans le métier du bâtiment?

Le président: Je vous prierais d'être très bref.

M. Peter Fonseca: D'après les conversations que j'ai eues, non. L'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, les charpentiers, les peintres et tous les autres — tous les syndicats existants, c'est rare — disent qu'ils ont besoin de travailleurs. S'ils le disent et que les entrepreneurs et les associations de l'industrie disent la même chose, cela veut dire que nous sommes tous sur la même longueur d'onde.

Maintenant, il faudrait simplement envisager de mettre en oeuvre un modèle comme celui du Canada atlantique. Il a bien fonctionné. On commencerait, bien sûr, par la région du Grand Toronto et de Hamilton, où on pourrait mesurer et examiner les retombées, puis déployer le programme ailleurs. Des gens m'ont dit qu'ils aimeraient que ce soit mis en oeuvre d'un bout à l'autre du pays.

Le président: J'ai bien peur que ce soit tout. Nous sommes à court de temps.

Avant toute chose, je veux vous remercier, monsieur Fonseca. Je suis aussi content que vous ayez mentionné les Portugais. Comme vous le savez sans doute, ils ont énormément contribué aux travaux de construction dans ma circonscription. Ils sont des éléments très importants de ma circonscription de Cambridge.

Nous allons prendre une courte pause, histoire de bouger un peu et pendant que les témoins d'Emploi et Développement social Canada et du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration s'installent.

Merci

• (1200)

_____ (Pause) _____

• (1205)

Le président: Bienvenue à tous.

Nous reprenons les travaux. Nous avons avec nous les représentants de deux ministères. Premièrement, nous accueillons M. Elisha Ram, sous-ministre adjoint délégué, Direction générale des compétences et de l'emploi, du ministère de l'Emploi et du Développement social. Bienvenue.

Nous accueillons également M. Stephen Johnson, directeur général, Direction de l'information sur le marché du travail. Bienvenue, monsieur.

Et nous accueillons M. Stephen West, directeur, Division des politiques sectorielles. Bienvenue.

Les représentants du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration sont Mme Natasha Kim, sous-ministre adjointe déléguée, Politiques stratégiques et de programmes, et

M. David Cashaback, directeur général, Direction générale de l'immigration.

Bienvenue à tous. Chaque ministère aura 10 minutes pour présenter sa déclaration préliminaire. Commençons par EDSC.

Qui veut prendre la parole?

Monsieur Ram, allez-y, vous avez la parole.

• (1210)

[Français]

M. Elisha Ram (sous-ministre adjoint délégué, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social): Bonjour, tout le monde.

J'aimerais avant tout remercier les membres du Comité de m'avoir invité à prendre la parole aujourd'hui.

Je tiens également à reconnaître que nous sommes aujourd'hui rassemblés sur un territoire algonquin traditionnel non cédé.

À titre de sous-ministre adjoint délégué d'Emploi et Développement social Canada, je suis heureux d'avoir l'occasion de participer à votre étude sur les difficultés d'accès à une main-d'oeuvre qualifiée auxquelles fait face l'industrie de la construction de la région du Grand Toronto et d'Hamilton.

[Traduction]

Cette étude arrive à point nommé pour le marché du travail canadien. Comme on vous l'a déjà dit, le chômage a atteint un plancher sans précédent dans de nombreuses régions du Canada. Cette situation a fait en sorte que de nombreux secteurs, notamment l'industrie de la construction dans les régions du Grand Toronto et de Hamilton, du nord-est de l'Alberta et de la vallée du Bas-Fraser, en Colombie-Britannique, se heurtent à des difficultés sur le plan de la main-d'oeuvre.

Le ministère de l'Emploi et du Développement social dispose d'une vaste gamme de programmes et de mesures de soutien pour remédier aux pénuries de main-d'oeuvre et aux autres problèmes liés aux compétences, et pour assurer le développement d'un marché du travail fort et inclusif. Ces ressources aident les travailleurs canadiens à acquérir les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour réussir, tout en soutenant les employeurs qui cherchent à avoir accès à la main-d'oeuvre dont ils ont besoin pour assurer la croissance de leur entreprise et qui souhaitent former cette main-d'oeuvre et la maintenir en poste.

Un des éléments clés des programmes axés sur le développement des compétences est la formation des apprentis. Il s'agit de modèles efficaces pour la transition des travailleurs vers des emplois bien rémunérés dans les métiers spécialisés, y compris dans l'industrie de la construction de la région du Grand Toronto et de Hamilton.

[Français]

Ces dernières années, le ministère de l'Emploi et du Développement social a introduit plusieurs nouveaux programmes pour les apprentis afin d'encourager les Canadiens à explorer la formation et les possibilités de carrière, et de soutenir l'innovation et la formation dans les métiers spécialisés.

[Traduction]

Par exemple, Emploi et Développement social Canada soutient la formation et l'innovation en milieu syndical et encourage le renforcement des partenariats en milieu médical dans les métiers désignés Sceau rouge par le Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical. Ce programme offre aux syndicats un soutien financier pour l'achat d'équipement. L'un des éléments clés de ce programme vise à soutenir les groupes sous-représentés afin qu'un plus grand nombre de Canadiens puissent trouver des carrières bien rémunérées dans des métiers spécialisés où ils pourront s'épanouir.

De plus, un nouveau programme de préparation à la formation d'apprenti a été récemment introduit afin d'encourager les Canadiens à explorer les formations d'apprenti et les carrières dans les métiers spécialisés. Le programme comprend du soutien pour les membres des groupes sous-représentés qui sont intéressés par une carrière dans les métiers spécialisés. Cela comprend les jeunes, les Autochtones, les nouveaux arrivants, les femmes et d'autres groupes sous-représentés.

Monsieur le président, la vigueur du marché du travail dépend d'un marché de l'emploi où les hommes et les femmes ont une chance réelle et égale de réussir. Bâtir l'égalité entre les sexes et la diversité dans les milieux de travail n'est pas bénéfique seulement pour les femmes, mais bien pour tous les Canadiens. Bien que la proportion de femmes dans les métiers spécialisés ait presque doublé au cours des 40 dernières années, il est possible d'en faire davantage afin de réduire l'écart entre les sexes, et, par ricochet, d'aider à augmenter l'offre de main-d'oeuvre qualifiée, y compris dans les métiers spécialisés.

Le nouveau fonds pour les femmes dans la construction soutient des projets qui s'appuient sur des modèles existants et qui se sont avérés efficaces pour attirer les femmes vers les métiers. Ces modèles offrent du soutien comme le mentorat et l'encadrement, ainsi que du soutien personnalisé qui aide les femmes à progresser dans leur formation et à trouver et à conserver un emploi dans le secteur des métiers spécialisés.

La qualité des perspectives d'emploi pour les femmes est aussi importante que la quantité. La Subvention incitative aux apprentis pour les femmes est une nouvelle subvention qui aide les femmes qui choisissent, suivent et terminent une formation dans un métier désigné Sceau rouge dans lequel les femmes sont sous-représentées et qui est généralement mieux rémunéré.

[Français]

Offrir la chance d'obtenir de l'expérience de travail est une partie importante de nos efforts, puisque l'expérience de travail est l'un des éléments essentiels pour une transition réussie des jeunes entre l'école et le travail.

[Traduction]

En plus des programmes conçus pour attirer de nouveaux travailleurs, le gouvernement du Canada offre plusieurs formes de soutien aux apprentis des métiers spécialisés tout au long de leur parcours. Les apprentis peuvent par exemple obtenir des subventions et des prêts au cours d'un programme d'apprentissage de quatre ans pour un métier désigné Sceau rouge; ils ont droit à des crédits d'impôt et à des prestations d'assurance-emploi pendant leur formation en classe.

Le gouvernement du Canada reconnaît que les employeurs sont une partie essentielle de l'équation. Le Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis donne aux employeurs un crédit

d'impôt pour chaque apprenti embauché dans les métiers admissibles au cours des deux premières années de leur programme d'apprentissage.

Les nouveaux arrivants au Canada sont une autre source potentielle de main-d'oeuvre pour l'industrie de la construction. Nous travaillons avec des partenaires pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants qualifiés au marché du travail canadien. Dans la région du Grand Toronto, nous travaillons avec des organismes comme le Conseil pour l'emploi des immigrants de la région de Toronto et le Centre d'éducation et de formation. En collaboration avec ces intervenants, nous simplifions le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers, nous offrons des services de soutien direct et des microprêts afin de couvrir les frais de la reconnaissance des titres de compétences étrangers, et nous aidons les nouveaux arrivants à obtenir leur première expérience de travail au Canada.

Je souhaite dire quelques mots à propos des travailleurs temporaires, dont il a déjà été question brièvement ici aujourd'hui. Lorsqu'il n'y a pas de Canadiennes ou de Canadiens qualifiés ou de résidents permanents pour combler les emplois et que les pénuries de main-d'oeuvre persistent, le Programme des travailleurs étrangers temporaires est une solution de dernier recours pour aider les employeurs, y compris ceux de l'industrie de la construction, à répondre à leurs véritables besoins en main-d'oeuvre.

• (1215)

[Français]

À l'aide de ce programme, les employeurs peuvent chercher à embaucher à court terme des travailleurs étrangers qualifiés lorsque les Canadiennes et les Canadiens ainsi que les résidents permanents ne sont pas disponibles.

[Traduction]

Les membres du Comité se souviendront peut-être que, dans le cadre de la réponse du gouvernement au rapport du comité permanent de 2016 sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires, EDSC a annoncé en avril 2017 qu'il travaillerait avec les secteurs qui utilisent fréquemment ce programme afin d'examiner les besoins en main-d'oeuvre et de cerner les stratégies adéquates de développement de la main-d'oeuvre. L'un des secteurs cernés lors de cet examen est l'industrie de la construction.

Pour donner suite à ses engagements, EDSC a tenu une série de tables rondes avec l'industrie de la construction en février et en mars 2018. Dans le cadre de ces discussions, les participants ont cerné plusieurs enjeux clés pour l'industrie, y compris le recrutement des travailleurs, l'image de l'industrie, le manque de mobilité des travailleurs ainsi que l'incapacité à partager les échéanciers et la planification des projets au sein de l'industrie.

Les employeurs ont également la possibilité de multiplier leurs efforts pour embaucher des travailleurs de groupes traditionnellement sous-représentés, notamment les femmes, les Autochtones, les jeunes et les nouveaux arrivants. De nombreux employeurs de la région du Grand Toronto et de ses environs travaillent à la modernisation de leurs techniques de recrutement afin d'attirer l'attention des jeunes. Ils ont aussi mis en oeuvre de la formation sur la sensibilisation afin de rendre leurs milieux de travail plus attrayants pour les femmes et les autres groupes sous-représentés. C'est un bon début, mais nous pouvons et nous devons en faire plus. Tout le monde y gagne; les employeurs sont en mesure d'accéder aux travailleurs et de faire croître leurs entreprises, alors que plus de Canadiennes et de Canadiens ont accès à des emplois bien rémunérés et peuvent accumuler de l'expérience, ce qui leur sera utile dans leur vie professionnelle.

En plus de mettre en oeuvre des programmes d'apprentissage et des solutions temporaires, le ministère collabore avec diverses parties, comme les provinces, les territoires et l'industrie, pour investir dans la formation professionnelle afin qu'un plus grand nombre de Canadiens puissent participer au marché du travail. Chaque année, le gouvernement investit plus de 2 milliards de dollars, en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail conclues avec les provinces et les territoires, afin d'aider les Canadiens à acquérir une formation axée sur des compétences et obtenir une aide à l'emploi qui sont financées par le régime d'assurance-emploi. En vertu de ces ententes, les prestations d'emploi permettent aux personnes admissibles d'acquérir des compétences et une expérience de travail. Ces ententes appuient également la prestation de services d'aide à l'emploi à l'ensemble des Canadiennes et Canadiens, ce qui les aide sur le plan de la recherche d'un emploi et de la préparation au marché du travail afin qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel.

Le gouvernement a conclu de nouvelles ententes sur le développement de la main-d'oeuvre avec la plupart des provinces et des territoires, qui leur permettent de fournir de l'aide à l'emploi et de la formation axée sur les compétences de façon à répondre aux besoins diversifiés de leurs clients respectifs.

[Français]

L'accès à des informations actualisées et précises sur le marché du travail est un autre outil qui permet aux industries, y compris l'industrie de la construction de la région du Grand Toronto et d'Hamilton, de remédier aux pénuries de main-d'oeuvre.

Dans le cadre du Programme d'appui aux initiatives sectorielles, Emploi et Développement social Canada a aidé des organismes sectoriels à produire des informations validées sur le marché du travail, y compris des prévisions de main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction.

● (1220)

[Traduction]

Ces prévisions aident l'industrie de la construction à cerner la nature et l'ampleur des pénuries de main-d'oeuvre. Elles tiennent compte de facteurs comme l'offre et la demande en matière de main-d'oeuvre, l'écart de genre et la croissance démographique. Ces renseignements ont été utilisés à grande échelle par les employeurs, les syndicats, les organismes sectoriels et divers ordres de gouvernement pour aider à adapter les programmes et à élaborer des stratégies.

Pour conclure, EDSC prend très au sérieux la pénurie de main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction et accueille favorablement l'étude. Des partenariats entre les gouvernements, les

entreprises, les syndicats, les organismes non gouvernementaux et les citoyens sont nécessaires pour que l'on puisse effectuer de vrais changements. Nous avons la possibilité de continuer de travailler ensemble afin de soutenir les industries canadiennes et les travailleurs.

Encore une fois, je vous remercie de votre invitation à prendre la parole aujourd'hui. Mes collègues et moi-même serons ravis de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Ram.

Je pense que nous allons maintenant entendre Natasha Kim, sous-ministre adjointe déléguée, Politiques stratégiques et de programmes.

Les prochaines 10 minutes sont toutes à vous.

[Français]

Mme Natasha Kim (sous-ministre adjointe déléguée, Politiques stratégiques et de programmes, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration): Monsieur le président, je remercie le Comité d'avoir invité IRCC à comparaître devant lui dans le cadre de son étude.

[Traduction]

Comme le vieillissement de la population fait en sorte que les travailleurs sont plus nombreux à quitter le marché du travail qu'à y entrer chaque année, l'immigration constitue une source essentielle pour contribuer à la croissance de la population et de la population active. Elle représentera 80 % de la croissance de la population active d'ici 2031.

Bon nombre de secteurs ont fait part à IRCC de leurs besoins de main-d'oeuvre qualifiée pour la croissance des entreprises, l'augmentation des exportations et la création de nouveaux emplois. En plus des stratégies visant à augmenter la participation de la main-d'oeuvre locale, IRCC reconnaît que les nouveaux arrivants comptent pour beaucoup quand vient le temps de répondre aux besoins.

C'est pourquoi le Plan pluriannuel des niveaux d'immigration du gouvernement, qui établit le nombre de résidents permanents du Canada qui seront acceptés chaque année, prévoit une croissance annuelle qui atteindra 350 000 nouveaux résidents permanents admis d'ici 2021.

En plus de satisfaire à l'engagement du Canada en matière de réunification des familles et d'obligations humanitaires, notre plan met l'accent sur la place accordée à l'immigration économique. Près de 60 % du Plan pluriannuel des niveaux d'immigration 2019-2021 sont consacrés aux immigrants dans le volet économique, et le nombre prévu d'immigrants de la composante économique a connu une hausse de près de 20 % au cours des trois dernières années.

L'Ontario, et en particulier la région du Grand Toronto et Hamilton, accueille le plus grand nombre d'immigrants permanents, toutes catégories confondues. En 2018, la ville de Toronto a accueilli à elle seule plus de 106 000 nouveaux résidents permanents, soit près du tiers de tous les résidents permanents admis au pays dans l'année. De ce nombre, plus de 61 000, soit environ 60 %, étaient des résidents permanents au titre de la catégorie économique. En plus des résidents permanents, en 2018, près de 70 000 permis de travail ont été délivrés à des travailleurs migrants à destination de Toronto.

Dans ce contexte, j'aimerais maintenant vous donner un aperçu de certains de nos programmes d'immigration économique permanente qui pourraient intéresser le Comité.

D'abord, je crois comprendre que le Comité désire en savoir davantage sur le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, ou, comme nous l'appelons, le PPICA, et savoir si les leçons apprises dans le cadre de ce projet pilote pourraient s'appliquer à la région du Grand Toronto et de Hamilton.

Le PPICA a été lancé en 2017 et visait à répondre aux défis démographiques propres à la région de l'Atlantique, notamment la difficulté à retenir les immigrants. Avant le lancement du projet pilote, le taux de rétention des immigrants dans les provinces de l'Atlantique variait entre 16 et 68 %, comparativement à 86 % à l'échelle canadienne et à 91 % en Ontario.

Par conséquent, l'un des aspects essentiels du projet pilote était d'intégrer les nouveaux arrivants tôt dans le processus. Cela exige que chaque demandeur ait déjà, en plus d'une offre d'emploi, un plan d'établissement individuel et l'approbation de la province. Même si le projet pilote est axé sur les employeurs, en ce sens que ce sont les employeurs qui choisissent et recrutent les candidats qui pourront immigrer pour occuper des emplois permanents, les employeurs sont également tenus de jouer un rôle important dans l'établissement et l'intégration des employés recrutés et de leur famille afin de favoriser la rétention dans la région de l'Atlantique.

Il est important de souligner que, par comparaison, l'Ontario n'a pas la même difficulté à attirer et à retenir des immigrants. Comme il a été mentionné précédemment, cette région reçoit chaque année le plus grand nombre d'immigrants, et le taux de rétention dépasse 90 %, en plus de connaître une migration secondaire en provenance d'autres provinces.

Toutefois, il existe d'autres programmes d'immigration économique qui peuvent aider à répondre aux besoins en main-d'oeuvre et qui pourraient être intéressants pour le Comité. Vu le temps qui file, je me limiterai à deux exemples.

Le premier concerne les programmes fédéraux faisant partie d'Entrée express, qui sont en mesure de répondre aux besoins de travailleurs qualifiés dans l'industrie de la construction dont le code de Classification nationale des professions, ou CNP, correspond à O, A et B. Ce groupe englobe les directeurs et les superviseurs de la construction, les charpentiers, les maçons et les soudeurs, de même que les travailleurs qui exercent un métier de l'électricité. Au titre de notre Programme fédéral des métiers spécialisés — qui fait partie d'Entrée express —, nous avons ciblé des travailleurs spécialisés. Dans le cadre d'Entrée express, nous accordons des points pour les offres d'emploi, ainsi que pour les études ou l'expérience de travail au Canada, et ce, afin d'aider les travailleurs étrangers temporaires à faire la transition vers la résidence permanente.

Le second exemple que je vais souligner est le Programme des candidats des provinces, qui permet aux provinces et aux territoires de répondre aux besoins du marché du travail, comme ceux dans le domaine de la construction, qui sont de nature régionale plutôt que nationale. Alors que nos programmes fédéraux cherchent à créer un équilibre dans l'ensemble du pays et entre les différents secteurs de l'économie, le Programme des candidats des provinces donne aux provinces et aux territoires le pouvoir d'élaborer leurs propres volets axés sur les employeurs afin de combler les besoins dans les professions et les secteurs dans lesquels la demande est la plus forte.

• (1225)

Par exemple, en 2017, l'Ontario a mis en place un volet de compétences recherchées pour permettre aux travailleurs étrangers temporaires ayant reçu une offre d'emploi permanent dans des domaines en forte demande, y compris dans le secteur de la construction, de devenir résidents permanents. L'Ontario dispose

aussi d'un volet de travailleurs qualifiés accessible aux personnes ayant cumulé au moins une année d'expérience de travail rémunéré à temps plein dans un métier spécialisé. Cela comprend les métiers de l'industrie, de l'électricité et de la construction, ainsi que les métiers d'entretien et d'opération d'équipement.

Pour terminer, monsieur le président, il est important de souligner que, contrairement au Programme des travailleurs étrangers temporaires, qui vise principalement à doter un poste en particulier, l'immigration économique permanente exige d'adopter une vision plus globale. Cela signifie que, en plus de chercher à répondre aux besoins du marché du travail, nous examinons également les indicateurs témoignant de la capacité de l'immigrant du volet économique de s'établir et de s'adapter à une économie changeante à long terme. Dans bien des cas, cela veut dire qu'il faut examiner des attributs comme les compétences linguistiques, l'éducation et l'expérience de travail et bien souvent, cela suppose également d'examiner la capacité d'un travailleur à occuper un emploi à temps plein toute l'année plutôt qu'un emploi saisonnier.

Ce sont là certaines considérations dont nous tenons compte lorsqu'on pense à l'immigration économique permanente par opposition à la dotation temporaire de postes vacants.

Merci, monsieur le président. C'est avec plaisir que nous répondrons à vos questions.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Barlow, vous serez le premier à poser des questions.

Allez-y, je vous en prie.

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

Je suis ravi que des représentants du ministère soient ici pour aborder certains de ces enjeux. Il va sans dire que vos commentaires ont mis en lumière bien des choses que nous avons observées au cours des dernières années. Nous avons sous-évalué nombre de ces métiers ou emplois qui offrent en fait des carrières viables, assorties d'une bonne rémunération, et cet aspect influe non seulement sur la région du Grand Toronto, mais sur tout le Canada.

J'ai été surpris d'apprendre que le tiers des immigrants finissent par se retrouver à Toronto. Manifestement, ils n'ont pas vu les autres belles régions du Canada où leurs chances d'obtenir un bon emploi sont encore meilleures. Nous parlerons de la difficulté d'attirer certaines de ces personnes dans les circonscriptions rurales une autre fois, mais j'ai été très surpris par l'ampleur de ce nombre. C'est énorme, sans aucun doute.

J'ai une petite question à poser avant d'aborder certains des autres enjeux que vous avez soulevés. Je suis simplement curieux. Je sais qu'en 2013 ou en 2014, lorsque nous étions au pouvoir, une étude réalisée par le Comité, je crois, montrait que plus de la moitié des Canadiens qui suivaient un programme d'apprentissage ne le terminaient pas pour diverses raisons. Nous avons mis en place certains programmes, y compris le programme de prêts aux apprentis. Je pense qu'il s'agissait de prêts de 4 000 \$ par période d'études, et je sais qu'il existe d'autres programmes également.

Ces programmes ont-ils eu une incidence? Je n'ai pas vu de données à jour. Ont-ils permis de pallier certains manques que nous voyons chez les Canadiens quant aux taux d'achèvement des programmes d'apprenti?

M. Elisha Ram: Il est vrai que le faible taux d'achèvement des programmes d'apprentissage est un problème. Toutefois, je pense qu'il est important de ne pas oublier que l'achèvement, en soi, n'est pas la seule mesure, et encore moins la mesure la plus importante lorsque vient le temps de déterminer si l'apprentissage est une voie d'accès utile à l'emploi. Lorsqu'on parle avec des gens des raisons pour lesquelles ils se sont inscrits à une formation d'apprenti et pourquoi ils l'ont terminée ou non, on comprend que divers facteurs motivent ces décisions. Dans de nombreux cas, les gens arrivent à trouver et à conserver un emploi bien rémunéré même s'ils ne finissent pas leur formation.

Ce qu'il faut retenir de l'apprentissage, c'est qu'il permet aux gens d'accéder à des métiers. Il leur procure à la fois une compétence et une expérience de travail sur lesquelles ils peuvent compter. Mais il est important qu'ils comprennent qu'ils doivent aussi prendre leurs propres décisions quant à ce qu'ils veulent en faire exactement.

Nous avons mis en place un certain nombre de programmes, y compris différentes mesures de soutien financier et non financier pour aider les jeunes Canadiens tout au long du processus d'apprentissage. Cela englobe le travail que nous faisons avec les provinces et les territoires, qui sont responsables de l'élaboration des politiques relativement aux métiers spécialisés, et nous voyons plus de Canadiens qui réussissent à terminer leur formation d'apprenti. Je pense qu'il reste du travail à faire sur ce plan-là, mais d'un autre côté, je pense qu'il est aussi important d'aider simplement plus de Canadiens à voir les métiers comme offrant des carrières valides et à commencer à apprendre même s'ils ne finissent pas leur formation d'apprenti.

• (1230)

M. John Barlow: Oui, et il s'agit peut-être d'une autre résolution que pourrait prendre le Comité, mais je pense que nous devons absolument communiquer avec les gouvernements provinciaux afin qu'ils incluent les métiers dans leur programme d'éducation. Dans ma circonscription, une école polyvalente songe à fermer cette partie de l'école, c'est-à-dire la charpenterie, le soudage... Selon moi, c'est aller tout à fait dans la mauvaise direction.

Certains de nos élèves ont de très bons résultats scolaires et affirment vouloir devenir soudeur à un très jeune âge, mais les enseignants leur disent: « Oh, tu es trop intelligent pour cela. » Si seulement ils savaient qu'ils vont toucher un salaire dans les six chiffres quand ils auront terminé, je pense qu'ils auraient un point de vue différent. Si nous voulons changer la perception de la valeur qui peut être accordée à ces métiers et carrières, je pense qu'il faut commencer ailleurs qu'ici. J'espère que nous pourrions travailler à l'échelon provincial, sur le curriculum, afin de ramener ces programmes même au premier cycle du secondaire, je dirais, avant même que nous commencions à parler du deuxième cycle.

Je voulais poser une autre question. Madame Kim, vous avez parlé d'Entrée express. Une chose qui est importante en ce qui a trait à ce programme... Je pense que nous comprenons tous que nous devons trouver une solution permanente à un problème permanent et qu'un travailleur étranger temporaire n'en est pas une. Personne ne vient ici pour deux ans, puis veut tout simplement rentrer chez lui. Ces travailleurs viennent ici pour accéder un jour à la citoyenneté canadienne. L'une des particularités d'Entrée express, c'est qu'on s'assure que, lorsque de nouveaux Canadiens ou des immigrants viennent au Canada, ils savent qu'un emploi les attend. Il s'agit selon moi d'un élément que nous ne pouvons pas perdre de vue. Quelles que soient les résolutions ou recommandations qui ressortiront de cette étude, nous devons nous assurer qu'au moment où ils arrivent

au Canada, ils savent qu'ils obtiendront un emploi, où que ce soit au pays. Je sais qu'ici, on se concentre sur la RGT.

Dans le cadre du programme Entrée express, a-t-on la possibilité de simplement examiner les codes de la CNP et d'apporter certaines modifications au système de points afin de peut-être l'élargir un peu pour faciliter légèrement le processus? Je ne veux pas qu'il s'agisse d'un programme où nous nous contentons de permettre à des immigrants de venir au Canada sans qu'un emploi les attende ou sans que nous puissions les orienter. Je pense qu'il est plus facile pour eux de se perdre s'ils n'ont pas de but et qu'ils n'ont pas d'endroit où s'installer de façon durable. Je me demande si vous pouvez formuler un commentaire sur la partie relative aux codes de la CNP du programme Entrée express.

Le président: Vous disposez d'environ 30 secondes; allez-y.

Mme Natasha Kim: Je suis heureuse de répondre. En fait, Entrée express n'est pas fondée sur la CNP. Ce programme n'est pas fondé sur les professions. Il établit un équilibre entre divers facteurs qui, on l'a constaté, contribuent au succès à long terme des immigrants de la catégorie économique. Ils comprennent la connaissance de la langue, l'éducation et le degré de scolarité, la présence ou l'absence de frères et de sœurs au Canada — des points supplémentaires sont accordés pour cela —, l'expérience de travail, puis, bien entendu, les offres d'emploi. Selon le type d'offre d'emploi, on peut obtenir un nombre de points différent. Une partie du Programme des candidats des provinces est également gérée par l'entremise de ce système. Les provinces peuvent utiliser Entrée express pour trouver des candidats qui pourraient combler des besoins particuliers en main-d'oeuvre dans leur administration.

Le président: Merci.

Monsieur Long, allez-y.

M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.): Merci, monsieur le président, et bonjour à tous mes collègues.

Je remercie nos témoins de leurs exposés très intéressants.

Ma circonscription est Saint John—Rothesay, dans le Sud du Nouveau-Brunswick. Elle est très industrielle. Nous avons d'importantes entreprises industrielles, dont certaines entreprennent d'excellentes initiatives en ce qui a trait à l'apprentissage et à la formation en apprentissage, en particulier pour les femmes suivant une telle formation.

En ce qui a trait aux études postsecondaires, je pense que notre gouvernement a pris des mesures et fourni un éventail de services de soutien précisément destinés aux apprentis, y compris ceux qui sont offerts par l'intermédiaire de la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti, de la subvention d'incitation à l'apprentissage pour les femmes et d'autres initiatives annoncées dans le budget de 2018.

Auriez-vous l'obligeance de me parler des conséquences qu'ont eues ces services de soutien sur les taux d'achèvement des programmes d'apprentissage, monsieur Ram? Quelles conséquences observez-vous?

• (1235)

M. Elisha Ram: Comme je l'ai souligné plus tôt, l'achèvement des programmes d'apprentissage est un facteur important. Nous voulons voir davantage de Canadiens commencer une telle formation et l'achever. Je sais que les provinces, les territoires et nombre d'employeurs ont le même but.

En même temps, l'apprentissage est un cheminement. Il est un peu différent pour chaque personne, et il pourrait y avoir des raisons d'abandon très valables.

Fait à signaler, de nombreuses personnes nous disent qu'elles peuvent obtenir un très bon emploi après deux ou trois ans de participation à un programme d'apprentissage. Elles n'ont pas l'impression d'avoir besoin de se rendre jusqu'à la fin. La valeur de l'achèvement d'une formation en apprentissage, plus particulièrement dans les métiers désignés Sceau rouge, tient au fait que cela vous rend plus mobile. Grâce au travail que nous faisons avec les provinces et les territoires, nous savons que, si vous avez achevé votre apprentissage et êtes devenu un compagnon dans un métier désigné Sceau rouge, vous êtes qualifié pour travailler pas mal n'importe où au Canada. Cela accroît votre mobilité. Cette possibilité vous permet d'être plus résilient face aux changements économiques et de chercher des débouchés ailleurs que dans votre province ou votre région d'origine.

Nous voudrions qu'un plus grand nombre de Canadiens aient cette possibilité. Je pense que nous avons montré que l'offre de services de soutien financier et non financier est une considération importante pour les apprentis et qu'ils sont plus nombreux à achever leur apprentissage. Toutefois, il existe des facteurs tout aussi importants, notamment l'environnement de travail, l'accessibilité d'autres perspectives économiques ainsi que la situation familiale.

M. Wayne Long: Je souscris à l'opinion de M. Barlow, mon ami et collègue de l'autre côté, selon laquelle il existe de merveilleuses possibilités d'emploi, de merveilleuses perspectives de carrière de longue durée, pour les personnes qui entrent dans les métiers, en particulier pour les femmes. Comme je l'ai dit, dans ma circonscription, l'absence de femmes qui ont commencé à exercer un métier, au cours des 10 dernières années, disons, est effarante.

Le ministère a-t-il effectué des évaluations ou obtenu davantage de données qu'il pourrait nous communiquer en ce qui concerne les femmes dans les métiers, comme celles qui indiquent si leur nombre augmente ou pas? Disposez-vous de données, ou bien le ministère fait-il quoi que ce soit à cet égard?

M. Elisha Ram: Évidemment, c'est un domaine dans lequel nous effectuons beaucoup de travaux. Nous voudrions qu'un plus grand nombre de femmes entrent dans les métiers et y restent.

M. Wayne Long: Mais avez-vous quoi que ce soit qui montre, par exemple, qu'en 2006, il y en avait tant et qu'en 2016, il y avait tant? Observez-vous des tendances?

Pouvez-vous nous donner des détails à ce sujet, monsieur Johnson?

M. Stephen Johnson (directeur général, Direction de l'information sur le marché du travail, ministère de l'Emploi et du Développement social): Je ne peux pas nécessairement parler des tendances, mais nous pourrions certes redonner des nouvelles au Comité à ce sujet. J'ai ici des notes, selon lesquelles, à Toronto et à Hamilton, la part de femmes dans la construction était d'environ 14,5 %, taux qui était plus élevé que celui de l'Ontario dans son ensemble.

Alors, nous avons certaines de ces statistiques.

M. Wayne Long: Mais vous n'avez rien qui permette de les comparer avec celles d'il y a cinq ans.

M. Stephen Johnson: Ces données ne concernent qu'un moment précis. Il existe d'autres points de données.

M. Wayne Long: De quel moment s'agit-il?

M. Stephen Johnson: Celles-ci sont pour 2018.

Les rapports de l'organisation ConstruForce, que finance le ministère dans le cadre du Programme d'appui aux initiatives sectorielles, comprennent également une certaine ventilation des informations accessibles. L'organisation met à jour ces rapports. Ils contiennent de l'information à diverses fréquences et à divers échelons — provincial ou sous-provincial —, qui nous donne une idée des tendances et des améliorations. Nous observons des améliorations, de façon générale, mais les taux sont encore considérablement inférieurs à la proportion approximative de 50 % de la main-d'oeuvre que constituent les femmes.

M. Wayne Long: Merci beaucoup.

Je veux aussi déclarer quelque chose officiellement, en réponse aux commentaires formulés plus tôt par M. Barlow concernant les travailleurs étrangers temporaires. L'augmentation des fonds destinés aux inspections et à l'intégrité découle de recommandations formulées dans le rapport du vérificateur général. Voilà la première déclaration. Nous savons que les inspections et les mesures d'intégrité, avec le plus grand respect, n'existaient pas sous le gouvernement conservateur précédent. Nous avons vu des situations comme le fiasco de HD Mining...

M. John Barlow: Oui, elles existaient, Wayne...

Le président: Attendez. Pas d'interruption.

M. Wayne Long: Où une société minière de la Colombie-Britannique a obtenu l'approbation nécessaire pour faire venir 450 mineurs étrangers, et la capacité de parler le mandarin était une condition d'emploi. RBC a fait venir 400 travailleurs temporaires afin de former des employés étrangers. L'intégrité est essentielle en ce qui concerne le programme, afin que les Canadiens sachent qu'il s'agit d'une initiative utile et qu'ils puissent s'y fier.

Madame Kim, pouvez-vous nous donner des détails sur les changements que nous avons apportés pour nous assurer que les Canadiens sont convaincus que le Programme des travailleurs étrangers temporaires est une bonne chose?

Le président: Je crains qu'il ne vous ait pas laissé beaucoup de temps... Environ 20 ou 30 secondes, s'il vous plaît.

M. Elisha Ram: Je peux peut-être répondre à cette question.

Absolument, l'inspection et l'intégrité sont des parties importantes du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Nous tentons d'établir un équilibre entre une diversité de considérations différentes. Oui, nous voulons que les employeurs aient accès à la main-d'oeuvre, mais nous devons nous assurer que les Canadiens ne sont pas désavantagés en conséquence et que les gens que nous faisons venir reçoivent le même traitement et bénéficient des mêmes bonnes conditions de travail que les Canadiens. L'intégrité est un élément clé de ces conditions.

● (1240)

M. Wayne Long: Merci.

Le président: Monsieur Duvall, allez-y.

M. Scott Duvall: Merci.

Merci, tout le monde, de vous être présentés aujourd'hui et de nous avoir communiqué vos renseignements.

Madame Kim, dans votre rapport, vous avez mentionné le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique. Ce programme pilote a-t-il fait l'objet d'une évaluation? Quels ont été les succès? Y a-t-il eu des échecs? Je me demande simplement si un rapport a été produit dans le cadre de ce programme, duquel nous pourrions tirer des leçons en vue de sa mise en oeuvre à Toronto.

Mme Natasha Kim: Le programme pilote n'a été lancé pleinement qu'en mars 2017. Bien entendu, il a fallu un certain temps pour que les admissions suivent, car un processus avait été établi. Les provinces devaient désigner des employeurs afin qu'ils puissent participer. Ensuite, les personnes recrutées devaient non seulement obtenir une offre d'emploi, mais également travailler avec un organisme d'établissement afin de créer un plan d'établissement personnalisé, puis obtenir l'approbation de la province. Ce n'est qu'après avoir franchi ces étapes que la personne pouvait présenter sa demande de résidence permanente à IRCC. Il fallait un certain temps. Bien entendu, ces gens devaient ensuite déménager au Canada avec leur famille.

Nous observons maintenant de très bons résultats du point de vue du nombre, et il augmente constamment. À ce jour, je crois que plus de 1 000 résidents permanents ont été admis. Ce sont des personnes qui ont obtenu le droit d'établissement dans la région de l'Atlantique, quoique des gens travaillent déjà là dans le cadre du programme pilote, grâce à un mécanisme temporaire d'aide à la transition. Je dirais seulement que le nombre augmente, mais qu'il est actuellement un peu tôt pour avoir effectué une évaluation du programme pilote. Nous envisageons de le faire dans un avenir rapproché, mais nous devons voir certains de ces chiffres augmenter avant que nous puissions effectuer une bonne évaluation.

Cela dit, j'affirmerai simplement que nous communiquons assez régulièrement avec nos homologues provinciaux de l'Atlantique ainsi qu'avec les employeurs de la région et les organismes d'établissement, simplement pour faire le suivi de la situation. Généralement, les commentaires sont très positifs. Il y a eu des histoires très précieuses et utiles. Nous avons tiré diverses leçons, jusqu'ici, notamment concernant l'importance d'une telle relation au regard de la Stratégie de croissance pour l'Atlantique dans son ensemble en tant que vecteur de développement économique. En outre, le partenariat avec l'APECA sur le terrain est très précieux à mesure que nous mettons le programme en oeuvre. Voilà les types de leçons que nous continuons de cumuler.

M. Scott Duvall: Sur le même sujet, est-ce que certains d'entre eux ont le droit de déménager dans d'autres régions du pays, vu que ce programme pilote est pour l'Est du Canada?

Mme Natasha Kim: Absolument. En tant que résidents permanents, ils possèdent les mêmes droits de circulation qu'ont tous les résidents permanents en vertu de la Charte. Ils sont libres de se déplacer, mais ce que le programme pilote tente de vérifier, c'est si la prise d'importantes mesures de soutien en matière d'établissement dès le début et le rôle accru de l'employeur pour intégrer les gens dans la collectivité favoriseront une plus grande rétention dans la région. Il ne s'agit pas d'une exigence, mais nous essayons ainsi d'exercer une influence.

M. Scott Duvall: Merci.

Monsieur Ram, dans votre rapport sur les discussions des tables rondes, vous avez dit qu'il y a un manque de mobilité des travailleurs, comme les gens l'ont souligné. Ce que j'ai vu dans certains des rapports, c'est que l'industrie de la construction connaît des hauts et des bas. Ce pourrait être dans une région ou une autre du Canada, mais il y a beaucoup de travailleurs qualifiés au pays.

Quant à la raison pour laquelle la région de Toronto est en plein essor, c'est que la demande est plus importante, alors qu'à Sudbury, par exemple, il n'y a peut-être pas autant de construction. Il n'y a rien qui incite pour un travailleur de Sudbury à utiliser ses compétences et à venir à Toronto pour un mois et demi ou deux mois parce qu'il doit payer un logement et sa nourriture. Peu importe l'argent qu'il

gagne, il en dépense essentiellement la moitié pour son emploi à Toronto, alors qu'il doit payer une hypothèque à Sudbury.

Pourquoi n'y a-t-il pas un programme incitatif en vue d'aider les gens à déménager? Autrement, ils sont aussi bien de rester à la maison s'ils perdent la moitié de leur salaire. Il serait plus avantageux pour eux de percevoir des prestations d'assurance-emploi et de faire autre chose.

M. Elisha Ram: C'est une question très intéressante. Je crois que nous devons réfléchir au juste équilibre en ce qui concerne le rôle du gouvernement pour faciliter un marché du travail ouvert, transparent et flexible. Une des responsabilités revient aux employeurs, qui doivent offrir des conditions de travail et des salaires concurrentiels et aider à attirer et à maintenir les gens en poste; une autre revient à chaque employé et chaque travailleur, qui doivent choisir la voie qui leur convient.

Je crois qu'il serait relativement complexe de concevoir un système qui offrirait des incitatifs sans déplacer le rôle que doivent jouer certains des autres acteurs dans le système. Il ne s'agit pas d'une initiative qu'on ne pourrait pas envisager, mais il faut qu'elle soit bien élaborée afin d'éviter de créer un programme très coûteux qui rémunère effectivement les gens pour qu'ils fassent ce qu'ils auraient fait de toute façon.

• (1245)

M. Scott Duvall: Croyez-vous qu'il devrait y avoir un incitatif fiscal, quelque chose qu'une personne pourrait déduire si elle utilisait ses compétences pour déménager dans une autre région?

M. Elisha Ram: Il existe déjà une reconnaissance fiscale des frais de déménagement. Ces gens peuvent s'en prévaloir pour gagner un revenu d'emploi. C'est déjà en place. Je pense qu'on peut songer à la possibilité d'instaurer d'autres types d'incitatifs. Ils n'ont pas à être d'ordre financier. Une grande partie du travail que nous réalisons avec les secteurs et les entreprises vise à créer les bonnes conditions et à nous assurer que les gens connaissent les possibilités d'emploi qui existent. Mon collègue, M. Johnson, peut en parler. À mon avis, nous devons penser au-delà du simple incitatif financier et examiner l'ensemble du système.

M. Scott Duvall: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur le député Morrissey.

M. Robert Morrissey: Merci, monsieur le président.

Monsieur Ram, vous avez décrit un éventail impressionnant de programmes de soutien pour attirer les gens vers divers métiers, pourtant, aujourd'hui, nous sommes aux prises avec ce qui a été déterminé comme une lacune importante dans le recrutement. Alors, est-il juste pour le Comité de dire que l'immigration devra jouer un rôle essentiel continu pour répondre aux divers besoins en main-d'oeuvre de l'industrie de la construction, tant résidentielle que commerciale, dans l'avenir? Êtes-vous d'accord avec cela?

M. Elisha Ram: Je vais laisser mon collègue parler de l'aspect de l'immigration. De notre point de vue, pour répondre aux besoins en main-d'oeuvre de l'économie en général, y compris dans le domaine de la construction dans la région du Grand Toronto, de même que partout au pays, il faudra adopter une approche multidimensionnelle. Nous n'y arriverons pas au moyen d'un seul outil et d'une seule approche.

Selon moi, nous devons nous assurer que les bonnes compétences sont en place. Nous devons veiller à travailler avec l'industrie et les provinces pour former les gens. Il faut que les employeurs puissent cerner les compétences dont ils ont besoin et les transmettre aux personnes qui sont formées dans le système. La mobilité est certainement une question importante, car on doit s'assurer que les gens ont la capacité de se déplacer, et il y a aussi, bien sûr, la contribution potentielle de l'immigration.

M. Robert Morrissey: D'accord.

Je veux revenir à l'immigration parce que votre section est responsable — pour utiliser vos mots — de fournir des données opportunes. Pourriez-vous dire au Comité ce que votre section disait au gouvernement il y a 10 ans quant aux secteurs qui seraient touchés par une pénurie de compétences dans le domaine clé de la construction? Il vous incombe de recueillir des données opportunes pour guider un éventail de programmes, alors, il y a 10 ans, ou même il y a cinq ans, quelles compétences auriez-vous cernées?

Lorsque je regarde les données de ConstruForce, il y a une liste de compétences précises. Elle n'a pas été produite du jour au lendemain, alors que conseilliez-vous au gouvernement il y a 5 ou 10 ans?

M. Stephen Johnson: Je crois qu'il importe de dire que nous avons diverses sources d'information sur le marché du travail. Nous avons recueilli de l'information grâce à des enquêtes menées par Statistique Canada. Nous analysons nos propres données administratives, y compris des données sur l'assurance-emploi et les données de Guichet-Emplois, et l'industrie de ConstruForce les valide par la suite. Comme je l'ai mentionné plus tôt, le ministère finance en réalité cette organisation et quelques autres afin qu'elles recueillent de l'information précieuse, à notre avis, qui complète notre banque d'information.

Je peux vous dire que cette situation dure depuis longtemps. Je suis au ministère depuis 17 ou 18 ans et je crois que, depuis mon premier jour, on parle de programmes d'apprentissage et de métiers spécialisés et on se demande pourquoi nombre de jeunes ne semblent pas considérer ces métiers comme des carrières viables de premier choix.

Cette notion, à mon avis, existe depuis longtemps.

M. Robert Morrissey: Ce n'est pas la première fois que nous en entendons parler. Comme l'a souligné M. Barlow, il y avait également une polyvalente dans ma circonscription. Les polyvalentes ferment parce que les jeunes ne les fréquentent plus, alors nous allons reconnaître cet aspect en particulier au Canada.

J'ai une question précise et je vais ensuite poser celle sur l'immigration.

Combien des métiers compris dans la pénurie de ConstruForce — lorsqu'on voit cette pénurie alarmante dans les sections — ont été recensés ou approuvés dans le cadre d'Entrée express dans la région du Grand Toronto?

• (1250)

Mme Natasha Kim: Monsieur le président, je n'ai malheureusement pas devant moi le rapport de ConstruForce et...

M. Robert Morrissey: Eh bien, parlez seulement de la construction en général — des briqueteurs, des plombiers, des menuisiers-monteurs de charpentes, des couvreurs —, tous les aspects abordés par l'auteur de cette motion. Combien ont été approuvés dans le cadre d'Entrée express?

Mme Natasha Kim: Les professions de niveau B de la CNP — il s'agit des métiers spécialisés — sont toutes admissibles pour le programme Entrée express.

Selon les données que j'ai devant moi, environ 3 200 immigrants exerçant un métier spécialisé ont été admis au cours des quatre dernières années dans le cadre du programme Entrée express. À peu près un tiers d'entre eux se sont installés en Ontario, mais 86 % se dirigeaient vers la région de Toronto.

M. Robert Morrissey: Vous ai-je bien compris? Avez-vous indiqué la compétence particulière que possédaient ces immigrants?

Mme Natasha Kim: Il s'agit de professions de niveau B de la CNP, notamment des charpentiers, des maçons, des couvreurs des électriciens et des soudeurs, possédant différents niveaux de compétence, ce qui est intéressant. Par exemple, dans les corps de métier et les aides en construction, dont le témoin précédant a parlé, je crois, nous constatons en réalité que nombre d'immigrants d'autres catégories — il ne s'agit pas d'immigrants de la composante économique, mais de gens qui sont entrés au pays comme réfugiés ou dans la catégorie du regroupement familial — finiront par faire partie de la main-d'oeuvre nationale en exerçant ces professions.

M. Robert Morrissey: Les personnes ici dans la salle aujourd'hui possèdent une vaste expertise au sein de deux ministères, et certaines travaillent pour le gouvernement depuis assez longtemps. Nous savons effectivement — et des témoins en ont parlé — qu'il ne semble pas que nous manquions d'incitatifs ou de financement pour divers programmes de métiers, en fonction du groupe démographique ou peu importe, pourtant, d'après la documentation, nous constatons une grave pénurie de main-d'oeuvre croissante dans des domaines précis partout au pays, particulièrement dans certaines régions.

Nous avons l'immigration. Que doit faire le gouvernement afin d'assurer une distribution plus égale de la main-d'oeuvre? Il est assez clair — et je serais curieux de voir les statistiques d'il y a 10 ans — que le bassin national de jeunes qui choisissent un métier ou qui se recyclent au sein de notre main-d'oeuvre rétrécit.

Que pourrions-nous retirer de l'immigration pour résoudre ce problème? C'est un boulet pour l'économie. Il s'agit probablement de milliards de dollars d'occasions manquées et ce genre de choses.

Le président: Veuillez répondre très brièvement.

Mme Natasha Kim: Je dirais que cela ne se limite pas seulement aux métiers de la construction dans la région du Grand Toronto et de Hamilton...

M. Robert Morrissey: Je sais cela, mais j'aimerais...

Mme Natasha Kim: À l'échelle nationale, c'est un défi auquel nous faisons face sur le plan démographique, et c'est la raison pour laquelle l'immigration jouera certainement un rôle dans l'avenir comme...

M. Robert Morrissey: Que devons-nous changer qui ne fonctionne pas dans le système?

Le président: Je suis désolé, Bobby, je dois vous arrêter ici. Nous devons répartir le temps équitablement. Peut-être que Dan vous donnera un peu du sien, peut-être pas.

Des voix: Ha, ha!

M. Dan Ruimy: Allez-y, terminez votre question.

M. Robert Morrissey: Y a-t-il quelque chose que vous pourriez recommander au Comité de changer dans le domaine de l'immigration?

Mme Natasha Kim: Nous souhaiterions voir la recommandation du Comité pour ce qui est de perspectives élargies. Par exemple, nous ne pensons pas qu'il y a une pénurie prévue à l'échelle nationale en ce qui a trait à la construction. Bien sûr, nous examinons sans cesse nos programmes afin de voir comment nous pouvons mieux nous adapter ou réagir aux exigences du marché du travail au Canada.

Par exemple, la ministre a récemment annoncé un projet pilote que nous allons lancer dans les régions rurales et nordiques du Canada, dans le cadre duquel nous chercherons à établir un partenariat avec les collectivités afin de mieux asseoir l'immigration dans ces régions. Comme du côté de l'Atlantique, il s'agit de tenter d'utiliser l'immigration comme un outil dans les endroits où il est difficile d'attirer et de retenir des immigrants en vue de renforcer la main-d'oeuvre. Nous examinons différentes façons de réagir aux besoins du marché du travail au Canada, mais, bien sûr, elles varient selon la région et le secteur d'activité. C'est quelque chose que nous essayons constamment d'améliorer.

M. Dan Ruimy: Je vais partager mon temps avec M. le secrétaire parlementaire Cuzner, mais, auparavant, j'aimerais ajouter un commentaire. Je crois que le processus d'obtention de la citoyenneté est extrêmement important, mais, en même temps, nombre de jeunes éprouvent des difficultés et ont besoin de débouchés — des jeunes à risque —, et c'est la meilleure façon de les diriger vers ce genre de travail. Je crois que nous devons continuellement nous demander si nos programmes d'emploi conviennent le mieux à cette réalité. Ce sont des questions qui vont continuer d'être soulevées.

Je vous cède la parole, Rodger.

• (1255)

Le président: Vous avez quatre minutes. Je crains de devoir vous arrêter à quatre minutes précises.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): D'accord.

Merci à tous d'être ici aujourd'hui.

Évidemment, j'aimerais dire à mes collègues autour de la table qu'il s'agit d'une question fort complexe et qu'une approche unique n'est pas la solution. Nous savons cela. J'écoutais mon ami M. Barlow, et nombre de gens qui viennent au pays veulent devenir citoyens canadiens, mais il y a les travailleurs étrangers temporaires. Leonardo DiCaprio — et je sais que vous êtes un grand admirateur de Leonardo...

M. John Barlow: Comment osez-vous parler de ça?

Des voix: Ha, ha!

M. Rodger Cuzner: Lorsqu'il vient tourner un film ici, il est un travailleur étranger temporaire. Il existe différents besoins. Les diverses régions du pays et les divers ont des besoins différents.

Comme l'a indiqué M. Ram — et cela a déjà été soulevé devant le Comité par d'autres témoins —, pour nombre de ces emplois, on a utilisé le Programme des travailleurs étrangers temporaires en l'absence d'un véritable programme qui répond aux besoins.

Vous avez fait référence au projet pilote destiné aux régions rurales. Nous savons que le secteur agroalimentaire a besoin d'un projet pilote. Vous pouvez aller à Neepawa ou à Brandon et à n'importe quel établissement de traitement des viandes — il ne s'agit pas d'emplois temporaires. Ces employeurs cherchent à embaucher des résidents permanents. Lorsqu'une personne occupe un poste syndiqué, elle bénéficie d'avantages sociaux en matière de santé et de sécurité et, comme son emploi est régi par une convention collective, son salaire est garanti. Également, le syndicat travaille avec la

direction pour améliorer les compétences linguistiques des travailleurs. Ce sont tous des avantages. Ces personnes veulent devenir canadiennes. S'il existe une pratique exemplaire, ces entreprises l'ont adoptée.

Pour ce qui est de la région du Grand Toronto et de notre étude aujourd'hui, y a-t-il un nombre limite de métiers spécialisés que nous pouvons reconnaître et traiter? Y a-t-il un nombre limite à l'échelle nationale pour le programme Entrée express?

Mme Natasha Kim: Je ne parlerais pas de nombre limite. Comme il a été mentionné, le plan des niveaux est le plan du gouvernement pour les admissions de résidents permanents chaque année. Il est ventilé par catégorie, y compris ce que prévoit le programme fédéral des travailleurs hautement qualifiés. Je crois que c'est environ 80 000 cette année, ce sont donc des chiffres importants. Le programme des candidats des provinces répond souvent plus directement aux besoins particuliers du marché du travail régional et il croît plus rapidement que tout autre programme qui se trouve dans le plan des niveaux. Cette année, le nombre s'élèvera à 61 000.

M. Rodger Cuzner: Vous avez dit 61 000?

Mme Natasha Kim: C'est exact. Cela inclut également les membres de la famille. Il n'y a pas de plafond à proprement parler, mais ce sont les admissions prévues pour l'immigration permanente.

M. Rodger Cuzner: Je me demande quelle est la différence entre des limites prévues et des plafonds, mais...

On a aussi parlé du manque de mobilité. M. Duvall a parlé des dispositions en matière de mobilité. Êtes-vous à l'aise de nous parler de certains incitatifs visant à faire en sorte que les Canadiens soient les premiers à se faire offrir les emplois? Nous voulons nous assurer de ne pas éliminer les salaires canadiens. Nous voulons que les gens qui viennent au pays soient couverts sur les plans de la santé et de la sécurité.

Pensez-vous qu'il serait avantageux d'examiner la mobilité? S'il y a 1 000 électriciens sans emploi en Alberta, pensez-vous qu'il aurait lieu de prévoir des dispositions non pas pour le déménagement, mais seulement pour le déplacement, pour les périodes intermittentes de trois, de six ou de huit semaines de travail? Selon vous, y a-t-il quelque chose qui pourrait être avantageux pour ces occasions sur le plan de la mobilité et du logement?

Le président: Veuillez répondre très rapidement.

M. Elisha Ram: Comme je l'ai dit, je crois qu'il s'agit d'un sujet intéressant. Il est soulevé dans nombre de différentes conversations. Le gouvernement a certainement un intérêt à s'assurer que les Canadiens, peu importe où ils se trouvent, ont accès à de bons emplois. Cela n'avantage personne, comme vous l'avez souligné, qu'il y ait des chômeurs dans une région du pays et des emplois vacants dans une autre. Les incitatifs pourraient faire partie de la solution, mais il demeure une question tout aussi importante: comment pouvons-nous faciliter le jumelage? Comment pouvons-nous aider les travailleurs à connaître les occasions? Comment pouvons-nous aider les employeurs à savoir où ils peuvent trouver la main-d'oeuvre qu'ils recherchent? Ce sont les aspects que nous étudions attentivement.

• (1300)

Le président: Merci.

Monsieur Diotte, vous avez le temps de poser une très courte question.

M. Kerry Diotte (Edmonton Griesbach, PCC): Nous avons entendu dire que Toronto reçoit 106 000 nouveaux résidents permanents, ou du moins c'était le cas en 2018, et il y a clairement des pénuries de travailleurs là-bas. Quelle est l'ampleur des efforts déployés pour attirer des immigrants au Canada avec les métiers dont il a désespérément besoin? Que pourrait-on faire de plus à cet égard?

Mme Natasha Kim: Dans l'ensemble, je dirais que, la plupart du temps, le Canada n'a aucune difficulté à attirer des immigrants. La demande pour venir au pays est souvent plus importante que l'offre. Avec notre plan des niveaux, nous essayons de gérer le nombre d'immigrants qu'accueille le Canada chaque année, mais le nombre de personnes qui souhaitent venir ici est habituellement beaucoup plus élevé, alors, bien sûr, il y a cette dynamique.

Pour ce qui est des métiers spécialisés en particulier, nous appuyons ce que cherche le marché. Si les employeurs ont des emplois vacants et qu'ils ont recruté quelqu'un, ils peuvent utiliser les filières ouvertes que nous avons aux échelons fédéral et provincial pour...

M. Kerry Diotte: À l'heure actuelle, sur ces 106 000 nouveaux résidents permanents, combien travaillent?

Mme Natasha Kim: Il faudrait que je vérifie; je crois que Statistique Canada a publié quelque chose en décembre qui montrait des taux d'emploi très élevés.

M. Kerry Diotte: Pourriez-vous me faire un suivi à cet égard?

Mme Natasha Kim: Oui, je peux le faire.

Le président: Excellent. Merci beaucoup, monsieur.

Je crains que nous soyons arrivés à la fin de l'heure et de la séance d'aujourd'hui.

J'aimerais vous remercier tous de votre présence ici aujourd'hui. J'ai hâte de poursuivre cette étude jeudi, dans cette même salle, alors que nous accueillerons notre premier groupe de témoins.

Encore une fois, merci beaucoup.

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>