



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 012 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 16 mai 2016

—
Président

M. Bryan May

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

Le lundi 16 mai 2016

• (1530)

[Traduction]

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

Nous allons commencer tout de suite. Nous avons une journée bien remplie et nous devons suspendre la séance entre les groupes car nous aurons des vidéoconférences pour le deuxième groupe de témoins et pour le troisième.

Premièrement, j'aimerais accueillir et remercier tous nos témoins d'être parmi nous, parfois de très loin. Nous accueillons aujourd'hui Anthony Cochlan, associé dans la firme ACT Immigration and Business Consulting Ltd, Barbara Byers, secrétaire-trésorière, et Elizabeth Kwan, recherchiste en chef, du Congrès du travail du Canada et enfin Val Litwin, président et chef de la direction de la chambre de commerce de Whistler. Merci à tous de votre présence.

Sans plus tarder, nous allons passer aux exposés. Comme nous avons trois témoins, pouvons-nous nous limiter à sept minutes, s'il vous plaît?

Nous allons commencer par Anthony Cochlan, d'ACT Immigration and Business Consulting Ltd, s'il vous plaît.

M. Anthony Cochlan (associé, ACT Immigration and Business Consulting Ltd.): Merci monsieur le président et membres du comité de me donner l'occasion de témoigner et de faire un exposé.

Je suis associé au sein de la firme ACT Immigration and Business Consulting, une firme d'experts-conseils en immigration présente dans le nord de la Colombie-Britannique et en Alberta. J'ai travaillé auparavant à Immigration Canada pendant 22 ans en qualité d'agent et de gestionnaire et j'ai travaillé ici et à l'étranger pour le ministère des Affaires étrangères.

Je crois que le programme des travailleurs étrangers temporaires pourrait être plus efficace pour les travailleurs concernés et pour leurs employeurs canadiens. Comme nous le savons, ce sont les employeurs canadiens, en quête de compétences temporaires et confrontés à des pénuries de main-d'œuvre, qui font appel aux travailleurs étrangers temporaires quand les Canadiens et les résidents permanents ne sont pas disponibles. Nous avons tendance à parler de travailleurs étrangers temporaires, mais on devrait plutôt dire employeurs canadiens et travail étranger temporaire. Les deux, ensemble, contribuent à notre économie.

Quelques témoins ont parlé des catégories et des programmes et vous connaissez donc bien les EIMT, les études d'impact sur le marché du travail et le programme des travailleurs étrangers temporaires.

La grande différence réside dans le fait que les travailleurs étrangers temporaires appartenant à certaines catégories d'immigration n'ont pas besoin d'une EIMT, d'Expérience internationale

Canada ou du visa Vacances-Travail. Les titulaires de permis de travail post-diplôme et des cas similaires n'ont besoin de rien d'autre qu'un permis de travail.

La deuxième catégorie qui intéresse le Comité est l'étude d'impact sur le marché du travail. Ce sont des professions à haut et à bas salaires ainsi que les travailleurs agricoles, et ceux-là ont besoin du permis de travail et de l'approbation de l'EIMT pour entrer au Canada.

Qu'est-ce qui marche et qu'est-ce qui ne marche pas? Je sais que c'est une expression galvaudée, mais le Canada a été construit par des immigrants. Des témoins précédents ont dit que les travailleurs étrangers temporaires constituent un bassin de résidents permanents et de nouveaux immigrants — c'est ce qu'a dit David Manicom la semaine dernière — mais les travailleurs étrangers temporaires ont besoin de protection et les employeurs ont besoin d'options. Or le processus actuel des EIMT ne répond pas à ces besoins.

Les employeurs canadiens ont utilisé l'argent de leur propre entreprise et de leur famille pour faire venir des TET au Canada. La plupart des employeurs vous diront qu'ils n'ont jamais vu la personne qu'ils ont embauchée avant qu'elle n'arrive à l'atelier ou s'il s'agit d'un fournisseur de soins, à leur maison.

Je vais vous donner deux exemples rapides qui peuvent vous aider un peu. Tout d'abord, les fournisseurs de soins. Si ma mère âgée avait besoin d'un fournisseur de soins, je devrais rechercher des Canadiens. Je mettrais une annonce dans le journal pendant un mois. Je devrais la laisser deux autres mois. Peu importe que 100 autres personnes aient déjà cherché. Je dois le faire avec chacun d'eux. Ma voisine peut être un fournisseur de soins et être au chômage, elle ne peut pas travailler pour moi et ma mère tant qu'elle n'y est pas autorisée par une nouvelle EIMT et qu'elle n'a pas un nouveau permis de travail. Nous avons un système ancien et très lent.

Deuxièmement, nous savons tous que la demande de médecins au Canada dépasse l'offre. Pourtant, chaque année, chaque médecin étranger qui vient au Canada doit être autorisé et obtenir l'approbation d'une EIMT. Je préférerais que mon médecin soit autorisé par l'Ordre des médecins et chirurgiens et les autorités sanitaires locales. Je ne suis pas aussi inquiet au sujet d'une autorisation par un agent d'EDSC.

Je vous fais trois suggestions.

Premièrement, rationaliser le processus des EIMT. Il y a trop d'incohérences et un manque de communication entre les demandeurs et EDSC. Les employeurs doivent savoir qu'il existe des protocoles normalisés pour le processus. Les employeurs canadiens investissent beaucoup de temps et d'argent dans leurs employés.

EDSC et IRCC peuvent voir que le programme ne comporte pas de risques. Ils pourraient déplacer les médecins et certains fournisseurs de soins du programme dans une catégorie pour améliorer ce processus.

Deuxièmement, j'aimerais voir des permis de travail ouverts, un système dans lequel les permis de travail sont accordés en fonction des professions et des secteurs qui ont des besoins, plutôt que de lier un employé à un employeur. Une grande partie de la controverse est liée aux employés malheureux ou vulnérables.

• (1535)

Les employeurs et les employés pourraient se choisir et trouver une correspondance. Ils pourraient également partir en cas d'échec. Ce serait le marché qui trouverait l'équilibre. Je crois que le « T » est pour « temporaire » dans « travailleurs étrangers temporaires », ce qui donnerait un plus grand choix.

Enfin, je recommanderais de placer les agents des EIMT dans les régions. Il n'existe pas de solution universelle, applicable à tous. Nous sommes un énorme pays qui compte de nombreuses régions et EDSC devrait être plus présent dans les collectivités locales. Nous pourrions avoir de petits bureaux d'EDSC dans des centres. Ils connaîtraient le contexte local et les employeurs locaux et ils pourraient évaluer les zones géographiques de nos industries qui devraient avoir des EIMT.

Un jour, à Fort St. John, le responsable du développement économique m'a dit que, lorsque le processus des EIMT avait été interrompu en 2014, des projets représentant 20 millions de dollars avaient cessé. Ce n'est pas que les TET n'étaient pas là. C'est simplement que les employeurs canadiens n'étaient pas prêts à investir dans leurs entreprises à moins d'avoir la certitude qu'ils pourraient attirer des Canadiens au travail, mais aussi des TET.

Monsieur le président et membres du Comité, je vous remercie encore une fois de m'avoir donné l'occasion de comparaître. J'attends votre rapport avec impatience.

Le président: Merci beaucoup.

Barbara Byers, du Congrès du travail du Canada, va maintenant parler pendant sept minutes.

Mme Barbara Byers (secrétaire-trésorière, Congrès du travail du Canada): Merci pour cette occasion que vous nous donnez de présenter notre point de vue aujourd'hui, au nom du Congrès du travail du Canada. Nous fournissons au Comité une communication écrite plus tard. Nous n'avons pas encore la traduction.

Nous représentons 3,3 millions de membres au Canada. Nous travaillons dans pratiquement tous les secteurs de l'économie. Tout en étant heureux d'être ici, nous sommes trop préoccupés par le temps limité alloué à l'examen du programme des travailleurs étrangers temporaires. En mai 2014, plusieurs milliers de délégués à notre 27^e convention constitutionnelle ont demandé un examen complet, ouvert et transparent du programme des travailleurs étrangers temporaires. Nous estimons que cet examen entrepris par le HUMA ne répond pas à ce critère et nous espérons que vous réexaminerez la question.

J'aimerais commencer en disant que nous pensons, depuis longtemps, que le programme des travailleurs étrangers temporaires est défaillant dans sa conception et son utilisation. Les employeurs continuent d'utiliser le programme comme un moyen de faire des affaires plutôt qu'en dernier recours. Les employeurs ne sont pas motivés pour recruter des travailleurs canadiens de façon dynamique et novatrice, y compris les travailleurs sous-représentés comme les immigrants, les personnes handicapées, les autochtones, les

personnes racialisées, les femmes, les LGBTQ, et les jeunes. Ils ne sont pas motivés non plus à investir dans la formation des Canadiens car ils peuvent faire appel à des travailleurs migrants hautement qualifiés.

Pour les travailleurs migrants, le programme crée une multitude de vulnérabilités. Le programme est totalement fondé sur la demande de l'employeur et lui donne le contrôle sur la relation de travail avec les travailleurs migrants, ce qui permet l'exploitation et les abus rampants de leurs droits humains et du travail. L'éternel problème est, bien entendu, la faible rémunération des travailleurs migrants. Les employeurs sont tenus de payer les travailleurs migrants le salaire médian en vigueur, mais ils trouvent des moyens de contourner cette obligation.

Comment? En recrutant des travailleurs migrants à l'extrémité inférieure de la fourchette des salaires, en ne leur payant pas les heures supplémentaires, en autorisant pas les pauses, en demandant du travail en dehors du contrat de travail et en récupérant des frais pour diverses dépenses d'affaires. Payer les travailleurs migrants de bas salaires n'incite pas les employeurs à augmenter le salaire de base des autres travailleurs, qu'ils soient canadiens ou migrants. Les tactiques contreviennent aux normes d'emploi provinciales et aux exigences du gouvernement fédéral.

Je tiens à souligner deux éléments du programme qui causent d'énormes vulnérabilités pour les travailleurs migrants. Tout d'abord, le permis de travail spécifique à l'employeur lui donne tout le contrôle sur l'emploi et le statut d'immigration des travailleurs, leur rémunération, leurs conditions de travail et leur santé et leur sécurité. La peur de se faire congédier et déporter piège les travailleurs migrants dans une servitude involontaire où ils vivent dans des conditions de travail épouvantables: droits du travail réduits, salaires inférieurs, contraventions aux normes du travail, de la santé et de la sécurité, abus, intimidation, avances sexuelles, contrainte de rétention des documents comme les passeports et être amenés par la tromperie vers une situation irrégulière. Les plus vulnérables sont les travailleurs migrants moins qualifiés confrontés à des barrières linguistiques et qui travaillent seuls, en particulier ceux qui sont endettés envers les recruteurs.

La deuxième question est la question des quatre ans, un règlement selon lequel un travailleur migrant peut travailler au Canada pendant quatre ans mais ne peut pas travailler pendant les quatre années suivantes. Voilà une porte tournante pour les travailleurs migrants peu qualifiés, qui montre bien comment le programme crée une sous-catégorie de travailleurs jetables. La réglementation défailante interagit mal avec d'autres parties du programme des travailleurs étrangers temporaires et a un impact considérable sur la vie des travailleurs migrants. En Alberta, ils dépassent leur temps en raison de cette règle du fait des délais de traitement de leur demande de candidat des provinces. D'autres failles sont propres au programme des fournisseurs de soins et au programme des travailleurs agricoles saisonniers. Par exemple, le nouveau plafonnement des demandes de résidence permanente est particulièrement dur dans le programme des fournisseurs de soins et a également imposé des limites aux possibilités de poursuivre des études et une formation, ce qui a causé des difficultés pour de nombreux fournisseurs de soins migrants. Quant aux conditions de vie et de travail des travailleurs agricoles saisonniers, elles ne peuvent être qualifiées que de pénibles. Même s'ils cotisent à l'assurance-emploi, ils n'ont pas droit aux prestations. Ils avaient ce droit avant 2012, tout au moins un accès à des prestations spéciales. Pourtant, c'est ce même programme des travailleurs agricoles saisonniers qui exige qu'ils partent avant la mi-décembre chaque année, invalidant l'assurance sociale et leur retirant leur droit à l'assurance-emploi.

● (1540)

Citons également les recruteurs prédateurs qui demandent aux travailleurs migrants des sommes exorbitantes, souvent dans les milliers de dollars, pour les faire correspondre à des employeurs dans des emplois peu qualifiés et à bas salaires. Les recruteurs placent les travailleurs migrants dans la servitude pour dettes pendant des années.

Nous sommes particulièrement préoccupés par l'insuffisance de l'application de la conformité de l'employeur. Seules huit inspections sur place ont été effectuées sur 5 907 employeurs examinés par Emploi et Développement social Canada entre 2013 et 2015. Ce n'est pas suffisant non plus que seuls 340 avis aient résulté de 3 395 signalements reçus entre le 14 avril et le 15 décembre.

Enfin, il faut des données régionales et en temps opportun sur le marché du travail pour que le fonctionnement du programme des travailleurs étrangers temporaires soit fondé sur des données probantes.

Voici nos recommandations.

Mettre en œuvre de nouvelles voies d'accès à la résidence permanente pour tous les travailleurs migrants peu qualifiés, y compris dans le programme agricole et le programme des fournisseurs de soins.

Assurer en même temps la transition vers l'élimination de l'accès des employeurs aux travailleurs migrants temporaires qui ont des permis de travail liés dans les catégories professionnelles nationales C et D du programme des travailleurs étrangers temporaires, à l'exclusion du programme des travailleurs saisonniers et de celui des fournisseurs de soins.

Mettre en place de nouvelles exigences d'admissibilité strictes pour les employeurs qui cherchent des permis de travail temporaires, y compris des critères de besoins économiques plus rigoureux, offrir des outils pour améliorer le recrutement par les employeurs de Canadiens et de résidents permanents, y compris les travailleurs sous-représentés.

Travailler avec les employeurs pour offrir plus de formation aux travailleurs canadiens.

Remplacer les permis de travail spécifiques à un employeur par des permis ouverts pour les travailleurs migrants peu qualifiés, y compris les travailleurs saisonniers et les fournisseurs de soins. Pendant la transition, offrir un cheminement vers la résidence permanente pour les travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés qui sont déjà au Canada.

Éliminer le règlement des quatre ans et éliminer les plafonds pour les demandes de résidence permanente et la barrière à la formation et à l'éducation pour les fournisseurs de soins migrants.

Modifier le règlement pour que les travailleurs saisonniers aient droit à l'assurance-emploi.

Renforcer rigoureusement le contrôle de la conformité de l'employeur, notamment en augmentant les inspections sur place.

Ratifier la convention 189 de l'Organisation internationale du Travail sur le travail décent pour les travailleurs domestiques.

Et enfin, améliorer grandement la collecte des données sur le marché du travail. De toute évidence, nous serions heureux de collaborer.

Ces suggestions ne sont pas des choses qui ne fonctionnent pas. Nous savons qu'elles fonctionnent, tout au moins certaines, dans le programme de mobilité international. Ce sont des choses dont nous savons qu'elles fonctionnent.

Je vous remercie de votre attention et nous répondrons avec plaisir à vos questions.

● (1545)

Le président: Merci beaucoup, madame Byers.

La parole est maintenant à Val Litwin, président et chef de la direction de la chambre de commerce de Whistler.

Vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

M. Val Litwin (président et chef de la direction, Whistler Chamber of Commerce): Merci monsieur le président, membres du comité et les autres députés.

Je m'appelle Val Litwin. Je suis le président et chef de la direction de la chambre de commerce de Whistler. Nous sommes la voix des entreprises de Whistler depuis 50 ans et nous représentons plus de la moitié de notre milieu des affaires, qui compte 700 membres.

Je vous suis reconnaissant, ainsi que Whistler, de l'occasion de me présenter devant vous aujourd'hui. Merci.

Le maire et le conseil municipal de Whistler m'ont demandé de vous parler au nom de la municipalité de villégiature. J'ai également reçu la permission de parler au nom de la chambre de commerce de la Colombie-Britannique. L'honorable Shirley Bond sait également que je suis ici et le ministère de l'Emploi, du Tourisme et de la Formation professionnelle et Responsable du travail de la Colombie-Britannique appuie mon message.

Depuis des décennies, les entreprises de Whistler font preuve de proactivité et d'innovation et je pourrais même ajouter — comme ma collègue du Congrès du travail du Canada vient de le dire — de dynamisme pour recruter des Canadiens.

Malgré un extérieur tape-à-l'oeil, le milieu des affaires de Whistler est composé à 93 % de petites entreprises dont beaucoup sont gérées par le propriétaire-exploitant. Même le plus petit café de Whistler sait qu'il doit recruter dans tout le Canada, à Edmonton, Montréal et Toronto, d'un océan à l'autre, pour attirer le personnel.

Le plus gros employeur de Whistler, Whistler Blackcomb se rend tous les ans dans neuf marchés au Canada, de l'intérieur de la Colombie-Britannique jusqu'à St. John's, à Terre-Neuve, pour rencontrer des Canadiens en personne et vendre l'expérience de travail et de vie dans notre ville balnéaire.

De nombreuses initiatives, anciennes et nouvelles, ont aidé Whistler à attirer et à retenir des Canadiens. J'aimerais les souligner très rapidement.

La Whistler Housing Authority a été fondée en 1997 sur l'hypothèse que notre station ne pouvait pas prospérer à moins de disposer d'une main-d'œuvre résidente stable ayant accès à des logements abordables. Actuellement, nous hébergeons 80 % de notre main-d'œuvre dans la localité, par rapport à 40 % dans des localités comparables comme Aspen et Vail, que nous considérons comme nos principales concurrentes.

Tout récemment, nous avons construit en partenariat avec la Gustavson School of Business de l'Université de Victoria pour créer des programmes spécialisés de formation en service à la clientèle pour les jeunes des Premières Nations afin qu'elles puissent mieux s'intégrer dans la population active de Whistler et la communauté. Nous travaillons très étroitement avec les nations Squamish et Lil'wat.

Notre partenariat éducatif avec la Gustavson School of Business nous a également permis de former 11 000 travailleurs depuis deux ans, ce qui rend l'enseignement universitaire accessible et abordable pour nos petites entreprises et peut être exploité comme un avantage lors du recrutement.

Nous connaissons très bien les données sur le marché du millénaire et nous savons que les Canadiens veulent être l'objet d'investissements. Nos annonces disent maintenant que tous les Canadiens qui viendront dans notre ville pourront suivre des études universitaires. A ma connaissance, nous sommes les premiers à le faire au Canada.

Depuis 18 mois — et c'est du domaine public — notre chambre plaide auprès de notre milieu des affaires pour une hausse des salaires. Il est très inhabituel qu'une chambre le fasse, mais nous avons une vision globale et nos membres ont répondu de façon positive. Une enquête récente a montré que 78 % de nos membres ont augmenté les salaires dans les six derniers mois et 71 % ont confirmé que cette augmentation se situait entre 6 et 25 %.

Pour en revenir à la vision globale, notre station de 10 500 personnes représente 25 % de l'économie touristique étrangère et génère 1,4 million de dollars par jour en recettes fiscales pour les trois paliers de gouvernement. Il s'agit de plus d'un demi-milliard de dollars de recettes fiscales chaque année. Malgré les hausses de salaires, le recrutement de Canadiens et les pratiques innovatrices en matière de logement, nous craignons que notre incapacité à trouver des Canadiens nuise à notre capacité d'optimiser les occasions d'affaires.

À Whistler, le taux de chômage se situe actuellement à 1,8 %. Nous faisons face à une pénurie de main-d'œuvre qui a été identifiée par l'étude de go2HR sur le marché du travail en 2012. Le rapport indique qu'il nous manquera 14 000 emplois équivalents temps plein dans l'hôtellerie et le tourisme d'ici 2020. Malheureusement, il semble que ce chiffre sera atteint.

Lorsque nous ne pouvons pas trouver suffisamment de Canadiens pour combler des postes dans la localité, nous nous tournons vers d'autres mécanismes tels que le programme des travailleurs étrangers temporaires. Je tiens à préciser que si nous estimons que ce programme est vital, les TET représentent un pourcentage très limité

de notre main-d'œuvre, un peu plus de 1 % en 2014 selon Statistique Canada. Depuis quelques années, la majorité est constituée de moniteurs de sports de neige hautement qualifiés. En raison du caractère saisonnier du secteur du ski, un peu comme l'agriculture, il est difficile d'obtenir et de garder des gens qualifiés.

Tout comme les Canadiens, les travailleurs étrangers temporaires sont un élément précieux et vital de notre main-d'œuvre. Sans eux, nous ne pourrions pas offrir l'expérience exceptionnelle à laquelle nos clients sont habitués à Whistler et nous n'aurions pas le domaine international qui fait de Whistler un endroit si spécial depuis des décennies. Par conséquent, Whistler souhaite soumettre respectueusement trois recommandations. Permettez-moi de souligner que nous sommes pleinement favorables un programme qui prône l'intégrité et le respect. Nous voulons un programme crédible assorti de protections appropriées pour les travailleurs vulnérables.

Nos recommandations seraient les suivantes. Tout d'abord, les statistiques sur le marché du travail pour la partie sud-ouest de la région de Vancouver montrent un taux de chômage est de 6 %, mais le taux de chômage à Whistler est presque inexistant à 1,8 %.

● (1550)

Malgré tous nos efforts pour recruter, former et retenir des Canadiens, nous avons des postes vacants et personne pour les combler. Pour les micros marchés du travail comme le nôtre, il serait utile que l'on tienne compte de notre taux de chômage inférieur à 6 % pour que nous puissions avoir droit à des travailleurs pour répondre à des besoins urgents particuliers.

Deuxièmement, nous estimons que les frais de l'évaluation d'impact sur le marché du travail sont élevés. La somme de 1 000 \$ par candidat possible pour une seule année d'emploi, sans aucune garantie que le poste sera pourvu, est prohibitive. Les frais devraient être réduits, en particulier pour les petites entreprises et/ou la période pendant laquelle l'évaluation est valable pourrait être prolongée d'un à deux ou trois ans. Cela permettrait de rationaliser le processus et de permettre aux petites entreprises de rester compétitives et viables.

Enfin, Whistler voudrait suggérer respectueusement que l'on envisage de créer un flux pour les travailleurs saisonniers, comme pour le programme agricole, accessible à tous les secteurs, selon les mêmes critères là où il y a du travail saisonnier et des pénuries de main-d'œuvre persistantes. Les données de la Canada West Ski Areas Association montrent qu'il n'y a tout simplement pas assez de Canadiens qualifiés dans la catégorie des moniteurs de sports de neige pour toutes les stations de ski de notre pays.

J'espère avoir démontré clairement comment les travailleurs étrangers temporaires forment une partie petite mais vitale de la main-d'œuvre de Whistler. Je vous remercie de m'avoir écouté aujourd'hui ainsi que de votre examen de cette question urgente. Le tourisme est un secteur vert et en expansion au Canada et Whistler aimerait rester un moteur de cette croissance économique en Colombie-Britannique et au Canada.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Litwin.

Avant de passer aux questions, je tiens à remercier officiellement M. Bratina de se joindre à nous à la place de Mme Tassi.

Sur ce, M. Zimmer a la parole.

M. Bob Zimmer (Prince George—Peace River—Northern Rockies, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins de comparaître devant le comité.

Anthony, je veux vous poser une question précise. Certains des changements au programme des travailleurs étrangers temporaires ont été apportés, comme vous le savez, en 2014. Certains d'entre nous viennent de régions affichant un taux d'emploi élevé — St. John, Dawson Creek, Prince George — où on fait largement appel aux TET et pour beaucoup à un très haut degré. Mais nous entendons aussi des gens se plaindre que les travailleurs canadiens sont déplacés par des travailleurs étrangers temporaires. C'est une préoccupation, je pense, autour de cette table. Nous voulons nous assurer d'avoir des emplois pour les Canadiens en premier.

Je veux simplement que vous parliez aux Canadiens à la maison qui sont peut-être au chômage. Que dites-vous aux Canadiens sans emploi qui voient les travailleurs étrangers temporaires comme une menace pour leur gagne-pain?

• (1555)

M. Anthony Cochlan: C'est une bonne question. Je pense que le programme des travailleurs étrangers temporaires est un outil et je pense que la plupart d'entre nous l'ont dit. On dit souvent que c'est l'outil de dernier recours, mais je ne suis pas sûr d'être d'accord.

Je travaille sur une EIMT actuellement pour une compagnie pétrolière et gazière dans votre région qui paie plus de 150 000 \$ à un spécialiste. Il y a peut-être 12 personnes dans le monde qui peuvent faire son travail. J'ai déjà été refusé une fois. On m'a posé un nombre incroyable de questions bizarres sur cet emploi. Nous avons présenté une autre EIMT à 1 000 \$ et nous attendons la réponse. Si ce garçon n'est pas approuvé la prochaine fois, environ 200 personnes vont déposer leurs outils. La plupart d'entre eux sont membres du syndicat. Je pense d'ailleurs qu'ils le sont tous. Il n'a pas l'intention de rester au Canada. Il a une vie formidable au Royaume-Uni. Il a travaillé en Indonésie et en Australie. Il a aidé tous ces endroits dans le domaine des pipelines, puisque c'est ce qu'il fait. Ce genre de situation est très frustrant.

Dans le même sens — je vais essayer d'être rapide — j'étais assis à côté d'une jeune fille de 20 ans dans l'avion hier. Elle n'a pas de travail. Elle m'a dit qu'elle n'a rien contre les travailleurs étrangers temporaires, mais elle ne sait tout simplement pas comment trouver un emploi au Canada. Mais elle est à Ottawa, où nous venions d'arriver, plutôt que dans votre région où on l'aurait prise dans la rue pour lui donner un emploi.

M. Bob Zimmer: La réponse que vous avez donnée répond, je pense, à la question que nous avons déjà vue au gouvernement, à savoir que beaucoup de ces régions où les travailleurs étrangers temporaires sont amenés sont des régions où il n'y a tout simplement pas assez de candidats pour combler les postes vacants. On pense en général au secteur des services, comme les hôtels, Tim Hortons et autres, mais il existe d'autres secteurs très spécialisés où on ne peut pas trouver de Canadiens pour occuper un emploi vacant. Voilà pourquoi ont fait appel aux travailleurs étrangers temporaires.

Val, vous avez parlé d'une éventuelle pénurie de main-d'œuvre, en disant que, malheureusement, ce sera probablement une réalité. Quand je faisais partie du gouvernement, de l'autre côté, nous avons remarqué en particulier ce secteur des moniteurs de ski. Ce n'était pas seulement les Canadiens qui appréciaient leur talent, mais ils ont vraiment permis au secteur d'être encore plus florissant. Tout comme Anthony l'a dit, la venue de quelques travailleurs comme moniteurs a permis de recruter des employés dans les hôtels et a permis à d'autres Canadiens d'être employés grâce à ce travailleur étranger temporaire.

Pourriez-vous nous expliquer cette pénurie? Que pouvons-nous changer pour y répondre? Et estimez-vous que les TET seront nécessaires pour combler ce vide?

M. Val Litwin: Certainement.

Cette pénurie annoncée ne concerne pas seulement Whistler, mais toute la région des montagnes côtières, en particulier le secteur du tourisme et de l'accueil.

Le problème des centres de ski, c'est qu'ils doivent disposer d'un nombre minimal d'instructeurs de ski pour être en mesure d'attirer les clients et de répondre à leurs besoins. Dans la catégorie des instructeurs de sports de neige, il y va donc de leur réputation d'avoir suffisamment d'instructeurs, faute de quoi les clients ne pourront prendre des leçons de ski sur les pentes.

Lorsque nous fonctionnons en deçà du seuil de travailleurs requis pour pourvoir tous les postes clés au centre de villégiature, l'expérience des clients est compromise et nous ne pouvons prendre de l'expansion.

À l'avant-dernière saison de ski, par exemple, Whistler Blackcomb avait 90 instructeurs de sports de neige. Le coût de ce processus est trop prohibitif pour que le centre le répète. Cette année, il en avait 53 et — j'ai les chiffres ici —, le centre a calculé avoir eu un manque à gagner de 1,5 à 2 millions de dollars cette année.

Whistler est une communauté qui a toujours eu pour principe de s'aider soi-même avant de demander de l'aide. Je pense que nous réussirons à remédier à cette pénurie en continuant de recruter de manière dynamique dans tout le pays. Nous cherchons à créer des partenariats novateurs susceptibles d'offrir une formation de calibre international, en fait, une formation postsecondaire à tous les Canadiens qui souhaitent venir travailler au centre de villégiature. Nous déployons également une énergie incroyable pour recruter dans la vallée du bas Fraser également.

• (1600)

M. Bob Zimmer: J'aimerais aborder la question de l'EIMT. L'une des raisons pour lesquelles nous avons décidé de nous intéresser de près aux TET, c'est... la médiatisation de certaines pratiques abusives qui nous a incités à faire quelque chose.

J'aimerais poser une question au sujet de l'EIMT à 1 000 \$. Nous avons certes entendu les promesses initiales selon lesquelles cette étude allait accélérer et améliorer la procédure.

Anthony et Val, l'EIMT à 1 000 \$ est-elle une réussite à votre avis? Avez-vous remarqué des changements ou non?

M. Val Litwin: À mon avis et d'après ce que mes membres me disent, cette étude n'a pas permis de simplifier la procédure. En fait, elle est devenue plus coûteuse et plus exorbitante pour les employeurs.

M. Anthony Cochlan: Je suis du même avis. Je trouve qu'il y a beaucoup d'incohérences. Actuellement, le délai normal pour obtenir une EIMT est facilement de trois ou quatre mois.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Bob Bratina, c'est à vous, je vous prie.

M. Bob Bratina (Hamilton-Est—Stoney Creek, Lib.): Merci beaucoup.

Je vais m'adresser à Mmes Byers et Kwan, du Congrès du travail du Canada.

Il est très déroutant de tenter de déterminer les données réelles de l'emploi. Dans ma ville de Hamilton, le taux a chuté à 5,2 %, selon les chiffres officiels de StatCan. Actuellement, il se situe juste en deçà de 6 %, ce qui me semble très bien; pourtant, de nombreuses voix s'élèvent dans la région pour dire qu'un très grand nombre de personnes vivent dans la pauvreté et que les emplois ne sont pas suffisamment rémunérés. Je ne sais donc pas si nous pouvons nous appuyer sur des données précises pour obtenir les véritables chiffres quant à la pénurie de main-d'oeuvre.

Pouvez-vous nous dire de quelle manière les données sont collectées et présentées? Sommes-nous en mesure de nous appuyer sur des chiffres pertinents?

Mme Elizabeth Kwan (rechercheuse en chef, Congrès du travail du Canada): En fait, il est très difficile d'obtenir des données fiables et l'une de nos recommandations concerne la nécessité de rassembler des données plus pertinentes et plus actuelles.

Les données actuellement recueillies sont d'un niveau plutôt élevé, mais elles ne sont pas suffisamment fines ou localisées pour permettre de régler certains des problèmes, notamment celui dont a parlé Val.

Si nous pouvions obtenir de meilleures données, nous aurions une idée plus claire; nous pensons que ce programme n'a jamais été fondé sur des faits.

Les pénuries de main-d'oeuvre sont très difficiles à déterminer. Il y a quelques années, je sais que EDSC, en collaboration avec le Congrès du travail du Canada, a tenté de déterminer s'il y avait ou non une pénurie de main-d'oeuvre. Ils continuent à y travailler. Il semblerait que c'est très difficile à cibler.

À vrai dire, si vous demandez à quiconque de vous démontrer qu'il existe des pénuries de main-d'oeuvre ou de compétences, peu importe de quel côté de la clôture vous vous trouvez, cette personne ne pourra vous présenter de chiffres très fiables parce que nous n'avons pas encore fait le travail.

M. Bob Bratina: En passant, je veux m'assurer que vous nous transmettez une copie de votre allocution et de vos recommandations. J'essayais de me les remémorer. C'est une excellente liste. Vous nous les enverrez dès qu'ils auront été traduits?

Mme Barbara Byers: Oui.

M. Bob Bratina: Parfait.

J'ai un autre commentaire au sujet des statistiques. À Hamilton, nous avons une entreprise appelée National Steel Car qui comptait normalement un millier d'employés. Elle a augmenté ses effectifs à 2 500 personnes en se lançant dans la fabrication de wagons, mais lorsque le modèle est modifié et qu'un nouveau modèle de wagon arrive, l'entreprise doit parfois licencier des employés. La nouvelle à la une des médias serait alors «Une entreprise congédie 400 employés», mais en réalité, il s'agit d'un licenciement temporaire pour cause de réoutillage. Là encore, il y a confusion quant à la situation réelle du marché du travail.

Notre région compte également de nombreux petits ateliers d'usinage. Le secteur de la fabrication emploie 23 000 travailleurs. Lorsque je leur demande quel problème ils aimeraient que nous les aidions à régler, ils répondent toujours la pénurie de travailleurs qualifiés. Nous cherchons ensuite à savoir s'ils font venir des gens d'Europe de l'Est parce que ces derniers peuvent faire le travail à moindre coût ou s'il y a vraiment une pénurie de main-d'oeuvre pour ces compétences particulières.

Comment allons-nous évaluer la situation? Le CTC a-t-il des suggestions à nous faire pour nous aider à comprendre quelle est la

véritable demande en matière de travailleurs qualifiés ou autres par rapport à l'offre sur le marché?

• (1605)

Mme Barbara Byers: L'une des suggestions que nous faisons depuis longtemps répondrait à cette question et à d'autres questions relatives à l'emploi en général, notamment celle concernant les pénuries de travailleurs spécialisés. La solution que nous préconisons consiste à mettre sur pied un forum de partenaires du marché du travail qui réunirait des entreprises, des syndicats, le gouvernement et d'autres intervenants afin de chercher des solutions. Pour régler ce genre de problèmes, il ne suffit pas de se réunir un jour et d'arriver avec une solution la semaine suivante. En général, ces solutions rapides ne tiennent pas la route.

Dans le passé, nous avons des tribunes pour cela, par exemple les conseils canadiens de mise en valeur de la main-d'oeuvre dans toutes les régions du pays ainsi que le Centre canadien du marché du travail et de productivité. Ces organismes réunissaient des partenaires du marché du travail et cherchaient à déterminer s'il existait ou non une pénurie de travailleurs spécialisés. Ils pouvaient en débattre et aussi obtenir une foule de renseignements très précis.

Voilà, à mon avis, une piste à explorer. Je pense que cette solution s'appliquerait à la question qui nous occupe aujourd'hui, mais à d'autres également, et favoriserait l'élaboration d'une stratégie nationale en matière d'emploi, parce que nous n'en avons pas non plus.

M. Bob Bratina: Je me préoccupe vivement du risque de recours abusif à des travailleurs étrangers temporaires et je me demande combien d'enquêtes sont menées par rapport au nombre de plaintes. Que répondez-vous à cela?

Le président: Très brièvement, je vous prie.

Mme Elizabeth Kwan: Je dirais que nous devons régler cette question de manière plus rigoureuse. Ils ont construit un bien meilleur produit; le cadre de conformité ne cesse de s'élargir et de se complexifier. En toute honnêteté, il doit être accompagné d'un mécanisme d'application solide et rigoureux.

De plus, lorsque vous pensez qu'il est suffisant d'examiner les documents écrits, je regrette, ce n'est pas suffisant. Vous devez être en mesure d'aller sur le terrain pour vérifier comment les choses se passent.

Le président: Merci, madame Kwan.

Madame Ashton, vous avez six minutes.

Mme Niki Ashton (Churchill—Keewatinook Aski, NPD): Je remercie les témoins d'être venus nous rencontrer aujourd'hui.

Madame Byers, je voudrais approfondir certains de vos commentaires. Vous avez d'abord dit que la nature de cet examen posait problème. Il est évident que nous continuerons de soutenir que ce processus est tronqué et, malheureusement, qu'il manque de transparence.

Par exemple, cette réunion n'est même pas télévisée pour que les gens puissent la suivre alors que nous connaissons tous — nous en avons même pris connaissance au cours des nouvelles des dernières 24 heures — des histoires alarmantes concernant l'exploitation de travailleurs étrangers temporaires dans notre pays. Les Canadiens sont vivement préoccupés d'apprendre cela. Mes premières questions porteront sur ce sujet.

De toute évidence, le sort du Jamaïcain Sheldon McKenzie, ce travailleur saisonnier de la région de Leamington blessé à la tête qui a fini par succomber à ces blessures, a fait couler beaucoup d'encre. Sa famille a dû se battre — en vain — pour qu'il reste au Canada et reçoive des soins de santé de base. Permettez-moi de lire pour le compte rendu officiel ce que Chris Ramsaroop, de l'association Justice pour les travailleurs migrants, pense du programme pour les travailleurs étrangers temporaires:

Pour être franc, je dirais que c'est un système d'apartheid. Les travailleurs migrants vivent et travaillent sous un régime légal différent du nôtre. Nous ne sommes pas privés de nos droits fondamentaux, nous ne sommes pas privés de soins de santé. Ils sont considérés comme des personnes temporaires dont on peut disposer après usage.

Il parlait évidemment du programme pour les travailleurs agricoles saisonniers. Ne croyez-vous pas que l'ampleur de l'exploitation que nous constatons, non seulement dans le cadre du programme pour les travailleurs agricoles saisonniers, mais dans d'autres secteurs également, doit nous inciter à nous pencher beaucoup plus sérieusement sur ce problème. N'y a-t-il pas urgence?

Mme Barbara Byers: Pour faire une réponse courte, oui.

C'est la réalité. Nous l'avons vu dans les témoignages qui ont été livrés. Si nous parlons de travailleurs très spécialisés que nous devons faire venir ici, comme dans l'exemple que vous avez donné, je pense que nous devons avoir une discussion à ce sujet.

Plusieurs milliers de travailleurs non spécialisés et mal rémunérés sont très vulnérables lorsqu'ils arrivent dans ce pays. En venant ici, ils s'attendent à trouver un moyen de rester dans ce pays.

J'ai entendu parler de ce cas aujourd'hui même à Radio-Canada. Nous entendons certes des choses similaires lorsque nous rencontrons des travailleurs domestiques qui, à de nombreux égards, constituent une main-d'oeuvre cachée. Ils viennent au Canada dans l'espoir... Ils s'occupent de nos enfants, alors qu'ils ont dû laisser les leurs dans leur pays. Ces personnes espèrent trouver une vie meilleure. Et que découvrent-elles? Leur passeport est confisqué et elles sont sous-payées. Elles doivent toujours travailler plus. Elles doivent payer des loyers exorbitants. Toutes sortes de choses du genre.

Ce problème est très grave. C'est pourquoi le travail de votre comité est si important et il est tout aussi important que vous le fassiez bien. Si c'était des membres de notre propre famille qui vivaient cela, nous voudrions que quelqu'un se penche sérieusement sur ce problème et le règle efficacement.

• (1610)

Mme Niki Ashton: Merci.

Je sais que le CTC a lancé un message très puissant disant que si vous êtes assez bons pour travailler ici, vous êtes assez bons pour vivre ici. Pouvez-vous nous parler de la question délicate de l'accès à la citoyenneté des travailleurs étrangers temporaires?

Mme Elizabeth Kwan: L'une des raisons pour lesquelles le CTC demande l'accès au statut de résident permanent, c'est parce qu'une des caractéristiques du programme pour les TET rend ces derniers particulièrement vulnérables: leur permis de travail est lié à un employeur particulier. Leur sort dépend donc de leur relation avec cet employeur unique. Si l'employeur est bon, c'est fantastique; mais si les choses tournent mal, l'employé n'a aucun recours. Il n'a aucun moyen de dire « Je suis exploité. C'est de la maltraitance ».

Pour leur permettre d'accéder au statut de résident permanent, il faut dissocier le permis de travail de ce lien avec un employeur particulier. Les travailleurs seraient ainsi capables de prendre eux-

mêmes certaines décisions pour faire respecter leurs droits comme travailleurs, mais aussi leurs droits fondamentaux.

Pour revenir au cas du travailleur saisonnier que vous venez d'évoquer, l'une des terribles caractéristiques du programme des travailleurs agricoles saisonniers, c'est le fait qu'en vertu des accords bilatéraux que nous avons conclus avec ces pays, les travailleurs ne se portent pas volontaires pour venir ici. C'est leur gouvernement qui les désigne.

Bien entendu, cela ajoute un autre niveau de conformité. Certains travailleurs ont subi de graves blessures parce que les normes d'emploi et des normes de santé et de sécurité n'avaient pas été respectées. S'ils se plaignent, ils savent qu'ils ne pourront pas revenir.

Ce programme pour les travailleurs étrangers temporaires contient tellement d'éléments qui créent des situations et des vulnérabilités que les travailleurs migrants n'ont pas... Sur papier, ils ont des droits, mais ils ne peuvent pas vraiment les exercer.

Mme Barbara Byers: L'ancien chef des machinistes a dit: « Au CTC, nous croyons dans l'immigration, pas dans l'exploitation ».

Le président: Merci beaucoup.

C'est maintenant à votre tour, monsieur Ruimy, de poser des questions.

M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.): Merci à tous pour vos commentaires.

Mes questions s'adressent à M. Litwin.

En tant que résident de la C.-B., je suis allé de nombreuses fois à Whistler —j'adore cet endroit — et je comprends très bien les défis que vous devez relever. Nous savons tous que tout est transitoire là-haut.

En examinant la situation sous un angle différent, maintenant que je suis de ce côté-ci de la Chambre, ou de ce côté-ci de la politique, je vous demanderais, en premier lieu, de nous expliquer plus en détail ce que vous faites pour recruter des Canadiens ou des jeunes de la région pour occuper vos emplois, au lieu de compter sur les travailleurs étrangers? Quelles mesures prenez-vous? Pouvez-vous nous donner quelques exemples?

M. Val Litwin: Notre principal employeur, Whistler Blackcomb, a mis en place un programme de recrutement très dynamique à longueur d'année dans la vallée du bas Fraser qui cible des jeunes, notamment au moyen de la publicité numérique, par exemple en diffusant des annonces sur les médias sociaux comme Facebook. La Chambre de commerce travaille en partenariat avec WorkBC. Nous avons organisé deux foires de l'emploi en partenariat avec WorkBC. Nous n'avons pas l'habitude de faire ça, mais aujourd'hui, nous pensons que c'est notre devoir et notre responsabilité de le faire. De nombreux employeurs locaux participent également à ces foires et publient des annonces sur les sites d'emploi dans toute la région du bas Fraser. Je répète que les annonces sont très ciblées et n'ont rien à voir à celles qui sont diffusées sur Craiglist à Vancouver. Les employeurs diffusent des annonces très ciblées à la grandeur de l'île, à Victoria, à Nanaimo et à Duncan.

• (1615)

M. Dan Ruimy: Merci.

Les médias font souvent état de cas déplorables, de conditions d'emploi déplorables. Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur les conditions de travail des travailleurs dans votre région? Exercez-vous une forme de contrôle ou une influence sur les conditions de travail?

M. Val Litwin: Évidemment, je ne connais pas les détails de l'expérience que vivent tous ceux qui viennent travailler ici, mais comme notre centre de villégiature cherche à faire vivre une expérience heureuse à ses clients, il ne pourrait y arriver si son personnel était malheureux. Par exemple, l'hôtel Fairmont offre à tous ses employés d'excellentes conditions d'hébergement. Ils jouissent d'avantages fantastiques.

Cette communauté, je le répète, utilise depuis des décennies des méthodes très créatives, novatrices et dynamiques d'embauche et de rétention de son personnel. Les avantages offerts comprennent des indemnités de maladie, des laissez-passer de ski à prix réduit et un logement subventionné pour le personnel. À ma connaissance, ce sont d'excellentes conditions pour nos travailleurs de première ligne à Whistler.

M. Dan Ruimy: Vous n'avez jamais entendu d'histoires d'horreur là-bas?

M. Val Litwin: Pour dire la vérité, il y a sûrement des histoires typiques de centres de ski, par exemple, des chambres partagées à plusieurs, mais je pense que ce n'est pas du tout la norme et que c'est pour une très courte période.

M. Dan Ruimy: Très bien. Merci.

Parlons maintenant des salaires à Whistler. Ont-ils augmenté au fil des ans? Ont-ils été modifiés?

M. Val Litwin: Oui, j'ai donné un chiffre tout à l'heure. Au cours de l'été 2015, nous avons fait un sondage auprès de nos entreprises portant sur la dernière saison d'hiver, et 78 % d'entre elles ont déclaré avoir augmenté leurs salaires au cours des six derniers mois et de ce nombre, 71 % ont dit que les hausses variaient entre 6 et 25 %.

En ce qui concerne les travailleurs du secteur du tourisme et de l'accueil de la C.-B., je vous signale que ces chiffres proviennent de go2RH, la ressource provinciale en matière de ressources humaines dans le secteur touristique. Les travailleurs à temps partiel de ce secteur gagnent en moyenne 14 \$ l'heure et les employés à temps plein, 20 \$ l'heure en moyenne.

M. Dan Ruimy: Un mot sur les EIMT. Lorsque vous demandez une EIMT et que votre demande est approuvée, existe-t-il des statistiques sur les personnes qui arrivent de l'extérieur? Vous obtenez peut-être l'autorisation d'embaucher des gens de l'extérieur, mais lorsque vous en trouvez, est-ce que beaucoup d'entre eux sont refusés parce qu'ils ne sont pas qualifiés?

M. Val Litwin: C'est une bonne question. Je n'ai pas entendu parler de nombreux cas. Ce que j'ai entendu, en revanche, c'est que le processus de demande est parfois très difficile à compléter. Concernant certains des exemples évoqués ici par les témoins, les employeurs ont de très bonnes raisons de faire venir des travailleurs, mais c'est un processus très long et très difficile pour se rendre jusqu'à la ligne d'arrivée.

M. Dan Ruimy: Vous avez dit tout à l'heure que le seuil de chômage à Whistler est d'environ 1,8 %. En 45 secondes, pouvez-vous nous dire pourquoi il y aurait lieu de le modifier à votre avis.

M. Val Litwin: Pour clarifier votre question, vous voulez savoir pourquoi nous devrions être exemptés de la règle des 6 %? C'est une bonne question.

Dans le sud-ouest de la partie continentale, le taux est actuellement de 6 %. Chez nous, il est de 1,8 %. Comme le centre de villégiature se trouve à une certaine distance d'un grand centre urbain, il n'est pas facile pour les gens de faire la navette tous les jours; c'est ce qui explique que nous sommes très loin du plein emploi, malgré les efforts exceptionnels déployés pour recruter et garder en poste des Canadiens. C'est une question sensible qui explique l'actuel taux de chômage de 1,8 %. Nous pensons que si nous disposions de données plus pointues sur ce micromarché, nous pourrions prendre des décisions plus éclairées.

Le président: Excellent. Merci beaucoup.

La première ronde est maintenant terminée. Monsieur Ruimy, c'est à vous de commencer la deuxième ronde.

• (1620)

M. Dan Ruimy: Nous allons revenir au taux de 1,8 %.

Selon moi, une partie du problème réside dans le fait que Whistler est un endroit si magnifique et exceptionnel que les gens de partout au Canada ont du mal à comprendre pourquoi il est si difficile pour une personne de garder un emploi là-bas. Dans le même ordre d'idées, quelles pourraient être, à votre avis, les répercussions à long terme sur les entreprises de Whistler, si jamais ces exemptions n'étaient pas respectées?

M. Val Litwin: Nous avons constaté à la fin de l'été dernier et encore au début de cet hiver — et je pense que nous arriverons au point critique encore une fois — que les entreprises ont commencé à réduire leur nombre d'heures. J'ai d'autres données, et nous ferons traduire notre documentation pour le comité, mais 40 % de mes membres ont déclaré avoir entre 4 et 20 postes vacants dans leurs entreprises. Voilà, 40 % de mes membres disent avoir entre quatre et 20 postes vacants.

Pour répondre à votre question, nous réduisons nos heures de travail. Par exemple, certains restaurants ont cessé de servir le lunch. D'autres restaurants et certains cafés ferment certains jours de la semaine. Cela nous empêche d'offrir à nos visiteurs un produit hors pair.

M. Dan Ruimy: Très bien. Actuellement, le pourcentage que vous venez de nous donner ne correspond pas seulement à un instructeur hyper qualifié de planche à neige, mais aussi au commerce de détail. Pouvez-vous nous donner un portrait plus précis de la situation? Je comprends que le fait de ne plus servir le lunch n'est pas une bonne chose, mais à quel point est-ce négatif dans le contexte global à Whistler?

M. Val Litwin: Vous est-il déjà arrivé d'entrer dans un magasin en cherchant désespérément un vendeur et d'avoir l'impression que personne ne se soucie de vous? C'est la même chose. Cela vous empêche d'offrir des expériences de calibre mondial aux clients que vous accueillez au centre de villégiature.

Bien souvent, les clients attendent plus longtemps, n'obtiennent pas de réponses à leurs questions et se demandent ce qui se passe dans l'entreprise.

M. Dan Ruimy: Est-ce que cela concerne également les postes de cuisiniers, de plongeurs et de serveurs, par exemple?

M. Val Litwin: Les quatre postes dont nous avons le plus besoin à Whistler en ce moment sont cuisiniers, gouvernantes, services de restauration directs, c'est-à-dire serveurs, barmans et hôtesse, ainsi qu'agents de réception, soit des agents des services à la clientèle et des agents de réservations. À noter que 14 % des entreprises que nous avons sondées ont désespérément besoin d'employés de gestion. Il ne s'agit donc pas seulement d'emplois faiblement rémunérés. À Whistler, il y a d'excellentes possibilités de carrière très bien rémunérées.

M. Dan Ruimy: Je me demande pourquoi personne ne veut aller travailler là-bas.

M. Val Litwin: Avec raison.

M. Dan Ruimy: C'est pourquoi je reviens toujours à la même question. Je sais que vous avez travaillé fort. La question qui me revient toujours à l'esprit est: quelle formation offrons-nous aux jeunes de Squamish ou des alentours pour qu'ils deviennent vos employés à long terme?

M. Val Litwin: Nous avons entamé des discussions avec l'Université Quest et les Premières Nations, et les deux entités envisagent de mettre sur pied une école de cuisine. Nous cherchons à créer des partenariats avec des établissements d'enseignement afin de relever le niveau d'éducation pour les postes dont nous avons besoin.

Pour répondre partiellement à votre question, je précise que le marché du travail est également très serré à Squamish. Comme le taux de chômage y est très faible, nous ne pouvons simplement plus compter sur ce marché comme nous avons l'habitude de le faire.

M. Dan Ruimy: Merci pour vos réponses.

Incidemment, savez-vous si, au cours des dernières 20 années, votre recours à des travailleurs étrangers temporaires a augmenté, diminué ou est resté stable?

M. Val Litwin: Je vais vous lire les données compilées par StatCan sur le nombre d'employés étrangers temporaires embauchés à Whistler de 2010 à 2014: 260 en 2010, 140 en 2011, 125 en 2012, 147 en 2013 et 106 en 2014. On observe une tendance à la baisse avec de légers soubresauts.

•(1625)

M. Dan Ruimy: Quels sont les coûts liés à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires comparativement à l'embauche et au maintien en poste de travailleurs de la région? Comment ces coûts se comparent-ils?

M. Val Litwin: Pour embaucher un Canadien par rapport à un travailleur étranger temporaire, c'est bien ce que vous me demandez, n'est-ce pas?

Nos membres nous disent qu'ils préfèrent de loin embaucher un Canadien. C'est plus facile et moins cher.

Comme je le disais, 93 % de nos membres sont de petites entreprises. Elles constituent la dorsale du centre de villégiature. Bon nombre d'entre elles exercent leurs activités dans le secteur des aliments et des boissons ou de la vente au détail. Elles comptent trois, quatre, parfois cinq employés. Pour faire venir trois ou quatre employés étrangers temporaires pour travailler dans un café, elles doivent payer 4 000 \$ pour les EIMT; cela équivaut à leur budget de commercialisation d'une année entière.

Nous préférierions de beaucoup embaucher, attirer et maintenir en poste des Canadiens.

Le président: Merci à tous d'avoir comparu devant notre comité et de nous avoir fait part de votre vaste connaissance de cet enjeu

particulier. Certains d'entre vous sont venus de loin et le comité vous félicite de votre engagement dans ce dossier.

Nous avons beaucoup de travail à faire. Cette étude s'annonce très intense et nous sommes très satisfaits des témoins entendus jusqu'à maintenant.

Merci à tous de nous avoir lancés dans la bonne direction. Nous vous en sommes reconnaissants.

Nous allons maintenant faire une pause de cinq minutes pour nous permettre d'accueillir le nouveau groupe de témoins par vidéoconférence.

•(1625)

_____ (Pause) _____

•(1630)

Le président: Bonjour à tous. Nous sommes de retour avec notre deuxième groupe de témoins.

Certains d'entre eux se joignent à nous par Skype et nous en avons un sur place qui se sent bien seul ici.

D'abord, de la Coalition pour les Droits des travailleurs et travailleuses migrantes du Canada, nous accueillons Gabriel Allahdua et Gina Bahiwal.

Par vidéoconférence, nous accueillons également Jatinder Sidhu, vice-président exécutif de Coast Spas Manufacturing Inc.

Avec nous ici, nous accueillons Jayson Hilchie, président et chef de la direction de l'Association canadienne du logiciel de divertissement.

Bienvenue à tous.

Comme le système de vidéoconférence est en marche, nous allons d'abord présenter les témoins qui participent à distance.

Je crois savoir que Gabriel et Gina se partageront leur temps de parole. Nous entendrons d'abord Gina. Vous partagerez votre temps et vous disposez de sept minutes en tout.

Allez-y, je vous prie.

•(1635)

Mme Gina Bahiwal (membre, Coalition pour les Droits des travailleurs et travailleuses migrantes du Canada): Mon nom est Gina Bahiwal et je suis originaire des Philippines. Je suis arrivée au Canada en 2008 dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires, il y a donc huit ans. J'ai travaillé pendant quatre ans comme empaqueteuse de légumes avant d'aller m'installer en C.-B. dans l'espoir d'obtenir mon statut de résidente permanente dans le cadre du programme des candidats de la province. J'ai déménagé là-bas dès que j'ai été mise au courant de la règle des quatre ans, en vigueur depuis avril 2011.

J'ai dû payer un recruteur pour obtenir un emploi d'employée de maison. En C.-B., je n'ai jamais cessé de défendre les droits des travailleurs migrants. En essayant d'aider d'autres travailleurs migrants, j'ai fini par perdre mon emploi. J'ai dû payer un autre recruteur pour obtenir mon emploi actuel de serveuse au comptoir de services alimentaires à Hope, en Colombie-Britannique.

Malheureusement, comme je gagnais moins que le seuil établi pour le revenu familial, ma demande dans le cadre du PCP a été refusée.

La règle des quatre ans nous rend plus vulnérables. Même si nous sommes au Canada depuis quatre ans ou plus, nous n'avons pas de vie vers laquelle retourner dans notre pays. Nous sommes séparés de nos familles et la plupart d'entre nous, les travailleurs migrants, n'avons plus de famille. De plus, nous n'avons pas de travail qui nous attend dans nos pays.

Nous sommes venus ici avec un permis de travail fermé et nous devons rester avec nos employeurs même lorsqu'ils abusent de nous. C'est difficile pour nous de changer d'emploi à cause de ce permis de travail fermé. La plupart des employeurs font appel à des recruteurs et nous devons payer des milliers de dollars pour décrocher un emploi.

L'accès aux soins de santé est un problème pour les femmes migrantes et les employés blessés. Les migrantes qui perdent leur emploi parce qu'elles sont enceintes n'ont pas accès aux soins de santé. Les travailleurs blessés sont renvoyés dans leur pays parce qu'ils n'ont pas accès aux soins de santé ici au Canada.

J'ai parlé à de nombreux migrants de partout au Canada et nous lançons tous le même cri. Nous voulons obtenir notre statut dès notre arrivée. Si les travailleurs migrants de la catégorie des travailleurs qualifiés l'obtiennent à leur arrivée, pourquoi pas nous?

Eux arrivent ici avec leur famille. Et nous, pourquoi sommes-nous séparés de nos familles?

Oui, nous venons tous ici dans le même but, travailler et contribuer à l'essor de l'économie canadienne.

Le président: Je vous remercie.

Gabriel, c'est à vous maintenant.

M. Gabriel Allahdua (membre, Coalition pour les Droits des travailleurs et travailleuses migrantes du Canada): Merci.

Nous avons beaucoup de difficulté à nous faire entendre lorsque nous tombons sur un mauvais employeur ou si nous ne recevons pas notre plein salaire. Imaginez à quel point c'est encore plus difficile lorsque vous risquez non seulement de perdre votre emploi, mais d'être envoyés de force dans votre pays. Imaginez combien c'est difficile lorsque c'est l'employeur qui vous fournit votre logement et que votre contrat n'est pas exécutoire.

Le pire, c'est que les employeurs le savent fort bien et que les mauvais patrons forcent leurs employés à travailler davantage pour un salaire moindre.

Dans mon travail auprès des travailleurs agricoles migrants, j'ai noté 13 aspects terribles du programme. Faute de temps, je vais seulement vous en décrire quelques-uns.

Premièrement, le manuel de santé et de sécurité au travail de l'Ontario contient une longue liste de lignes directrices formulées à la suite de plusieurs enquêtes de coroners sur des décès non reliés au travail agricole. À ce jour, aucune de ces enquêtes n'a porté sur des travailleurs agricoles migrants qui sont décédés des suites d'accidents survenus au Canada.

Chaque semaine, les travailleurs migrants cotisent au régime d'assurance-emploi, mais nous n'avons pas droit aux prestations. Celle à laquelle nous avons droit a été révisée à la baisse, de sorte que nous ne touchons presque rien.

Il y a tellement de problèmes.

Enfin, les travailleurs migrants sont physiquement séparés de leurs familles et de leurs proches. Leur famille étant disloquée, ils se retrouvent dans le cercle vicieux de la pauvreté et d'autres fléaux sociaux. Il est plus important pour nous de passer du temps avec nos

familles que de leur envoyer de l'argent. Or, nous ne pouvons pas faire venir nos familles au Canada.

Il est très clair que toutes ces conditions ne reflètent pas le Canada du XXI^e siècle. Elles ne donnent pas une idée exacte des bons emplois ni des bonnes conditions de travail, mais reflètent plutôt un système rétrograde et artificiel qui ne fait que perpétuer les conditions de travail du XVIII^e siècle.

Le Canada est un pays industrialisé qui se targue d'être un pays d'asile sûr. Le Canada se vante d'être un pays diversifié et inclusif. Le Canada se vante d'être un pays qui protège les droits fondamentaux de tous. Nous demandons instamment à ce Canada-là de traiter tous les travailleurs avec équité. Nous demandons au Canada de traiter les travailleurs migrants avec équité parce que nous méritons de jouir des mêmes droits que tous les travailleurs du Canada. Nous demandons au Canada d'accorder aux travailleurs migrants la possibilité et les moyens de se syndiquer et de négocier collectivement. Nous demandons au Canada d'octroyer aux travailleurs agricoles migrants des permis de travail ouverts.

En dernier lieu, nous demandons au Canada d'octroyer aux travailleurs agricoles migrants un statut dès leur arrivée. Le statut de résident permanent permettrait de mettre fin au traitement distinct dont ils font l'objet. Il leur garantirait un accès égal aux soins de santé et à la protection sociale et favoriserait la réunification des familles.

Bref, voilà ce que nous recommandons. Nous ferons parvenir à votre très estimé comité parlementaire une liste détaillée de nos recommandations.

Merci.

• (1640)

Le président: Merci beaucoup, monsieur.

Nous allons maintenant à M. Sidhu. Vous avez sept minutes.

M. Jatinder Sidhu (vice-président exécutif, Coast Spas Manufacturing inc.) Merci, monsieur May.

Bon après-midi.

Je m'appelle Jatinder Sidhu. Je suis vice-président exécutif à Coast Spas qui a son siège social à Langley, en Colombie-Britannique.

J'aimerais d'abord remercier l'honorable député Mark Warawa, de la région de Langley—Aldergrove, ainsi que les honorables députés ici présents de nous donner l'occasion de comparaître et de vous faire part de nos expériences à l'égard du programme des travailleurs étrangers temporaires du gouvernement du Canada. J'aimerais vous exposer certains faits sur Coast Spas.

Coast Spas est fière d'offrir des produits dans l'industrie du mieux-être et des spas extérieurs. Nos cuves thermales et nos spas ouvrent la voie à tout un monde d'expériences; ils sont bénéfiques pour la santé et procurent un environnement conçu pour être partagé entre amis et en famille. Depuis notre création en 1997, nous n'avons jamais cessé de faire figure d'innovateurs dans l'industrie du spa. Nos usines de Langley, en Colombie-Britannique, comptent plus de 200 employés. Nos activités de vente internationales s'étendent à un groupe de 200 distributeurs dans 40 pays. Coast Spas est le seul fabricant de spas au Canada à détenir la prestigieuse certification ISO 9001:2008. Chacun de nos spas est fabriqué de main de maître par notre équipe d'employés spécialement sélectionnés pour leurs compétences, leur dynamisme et leur efficacité à travailler en équipe. Notre effectif est notre plus grand atout, parce qu'on ne peut fabriquer un produit exceptionnel sans pouvoir compter sur une équipe tout aussi exceptionnelle.

Afin d'assurer la croissance soutenue de notre entreprise, nous nous attendons à ce que chaque employé mette le meilleur de lui-même au service de l'équipe. En retour, nous nous engageons à assurer un traitement équitable, un milieu de travail sécuritaire et stimulant, un salaire concurrentiel et supérieur au salaire minimum, un excellent régime de soins de santé et de prestations prolongées, des barbecues mensuels, des possibilités de perfectionnement, des primes, des témoignages de reconnaissance pour assiduité parfaite et un programme de partage des gains de productivité. Conscients du fait que nous sommes une industrie émergente, nous embauchons, formons et guidons nos employés de façon à ce qu'ils utilisent leurs compétences et leur savoir-faire pour offrir à nos clients les spas les mieux construits au monde.

En ce qui concerne le programme des travailleurs étrangers temporaires, j'aimerais vous parler de l'expérience de Coast Spas. Le programme des travailleurs étrangers temporaires du gouvernement fédéral est en place depuis un certain temps, mais ce n'est qu'en 2007 et en 2008 que Coast Spas a pu l'utiliser. Par la suite, nous n'avons jamais pu obtenir l'approbation des avis relatifs au marché du travail pour continuer d'utiliser le programme et cela, malgré nos efforts répétés pour contacter les responsables de Service Canada et d'autres élus gouvernementaux au palier fédéral. Nous avons même écrit à deux ou trois reprises au ministre des Ressources humaines et Développement social Canada, mais cela n'a abouti à aucun résultat favorable pour Coast Spas.

Nos préoccupations sont les suivantes. Une hausse des salaires de 15 \$ à 20 \$ l'heure accroîtrait notre coût de production et nous obligerait à augmenter le prix de nos spas. Au bout du compte, nous ne serons plus concurrentiels au sein de l'industrie canadienne et internationale du spa.

L'industrie du spa a vu le jour dans le sud de la Californie au début des années 1970. Les fabricants américains de l'industrie paient un salaire initial de 8 \$ à 10 \$ l'heure. Comment pouvons-nous rivaliser avec un fabricant qui verse à ses employés la moitié de ce que nous versons à nos travailleurs débutants au Canada? Il y a environ 100 fabricants de cuves thermales dans le monde, la majorité dans le sud de la Californie. De ce nombre, moins de 10 sont canadiens. Le taux moyen pondéré des charges salariales totales pour les travailleurs à la production de Coast Spas en 2016 dépasse 20 \$ l'heure. Ce taux comprend le taux de rémunération horaire de base, le coût des programmes de soins de santé et de prestations prolongées et les gains réalisés sur l'expérience de travail progressive. Pour réaliser ce gain, chaque travailleur doit avoir atteint un certain niveau de compétence.

Le salaire initial pour tous les travailleurs inexpérimentés de premier échelon est de 12 \$ l'heure. Cela correspond au taux de rémunération que nous avons tenté d'obtenir par le programme de services travailleurs étrangers temporaires. Le coût du régime de services médicaux et des autres régimes de prestations prolongées se chiffre à près de 5 \$ l'heure. Quand nous embauchons un travailleur qui possède de l'expérience préalable dans l'industrie, nous faisons une exception et le salaire initial reflète le taux concurrentiel du marché.

Il importe que vous sachiez que notre fabrication se fait sur commande seulement. En tant que produit fini, les spas et les cuves thermales coûtent cher et prennent beaucoup d'espace, surtout pendant la haute saison, qui s'étend de mars à septembre. Coast Spas a eu l'honneur et le privilège de figurer pendant six années consécutives au nombre des 50 entreprises les mieux gérées au Canada, ce qui lui a valu le Prix Platine.

S'il est vrai que nous sommes un des plus importants fabricants de spas et de cuves thermales de qualité, il faut dire que ces 10 dernières années, il a été extrêmement difficile d'exploiter des activités de fabrication sur la côte ouest du Canada. Chaque exercice financier s'est terminé dans le rouge avec des pertes fiscales. Pourquoi? Parce que de mars à septembre, pendant la haute saison, nous n'avons jamais pu compter sur un effectif de production complet, en raison des pénuries de main-d'oeuvre locales à Langley, en Colombie-Britannique. Par conséquent, nous n'avons pas pu exécuter les commandes des clients dans les délais d'exécution acceptables de l'industrie, qui sont de deux semaines après la réception d'une commande.

● (1645)

D'année en année, nous avons été obligés d'allonger les délais de fabrication jusqu'à plus de quatre semaines et à cause de cela, les clients préfèrent commander le produit auprès de fabricants des États-Unis, qui peuvent livrer le produit en deux semaines. L'ensemble de nos activités s'en est ressenti et nos résultats sont de 30 % inférieurs à ceux d'il y a cinq ans.

Avant 2006, Coast Spas employait plus de 300 travailleurs chaque année, en 2002, 2004 et 2005. Durant la haute saison, de mars à septembre, nous réussissions à exécuter toutes les commandes dans les délais de fabrication acceptables et à atteindre nos objectifs de fabrication; mais depuis 2006, en raison des pénuries de main-d'oeuvre, nous n'avons pas pu embaucher de manière cohérente et avons été forcés de nous tourner vers le programme des travailleurs étrangers temporaires du gouvernement du Canada.

Les années suivantes, de 2008 à 2010, ont été très décevantes pour Coast Spas, parce que notre demande d'obtention d'un avis relatif au marché du travail a été refusée. Après cela, aucun travailleur n'a été embauché dans le cadre du programme de travailleurs étrangers.

Avec les années, l'année dernière surtout, nous avons appris que non seulement les conditions du programme des travailleurs étrangers avaient changé, mais qu'on demandait maintenant aux employeurs de verser à Services Canada pour chaque demande de travailleur une somme de 1 000 \$ non remboursable au moment de présenter la demande — un bond de 100 % en 10 ans. Et même si la demande est rejetée par Services Canada, ces frais ne sont pas remboursables.

Le calcul est simple: si nous faisons une demande de 50 travailleurs au titre de ce programme, il nous en coûte 50 000 \$ à la date de présentation de la demande. Si Services Canada refuse notre demande, ils gardent tout l'argent et nous essayons une perte de 50 000 \$.

Ces 10 dernières années, nous avons eu beaucoup de difficulté à recruter de bons travailleurs. Pendant cette période, le taux d'abandon annuel à Coast Spas a dépassé les 70 %.

• (1650)

Le président: Monsieur, si vous pouviez conclure, ce serait apprécié. Encore deux points, et je vous demanderais de conclure, s'il vous plaît.

M. Jatinder Sidhu: Au moment où ce comité permanent envisage une réforme du programme des travailleurs étrangers temporaires, et en me fondant sur mon expérience de travail au sein de différents secteurs manufacturiers, il me semble urgent de réfléchir à la mise en oeuvre des deux mesures correctives suivantes afin de stimuler et d'améliorer le recrutement de travailleurs dans l'industrie manufacturière canadienne.

La première porte sur le processus d'évaluation de l'avis relatif au marché du travail. Cette exigence doit être révisée aux fins de détermination des taux de salaires courants et être alignée sur les indicateurs économiques des coûts encourus par une certaine industrie pour fabriquer le produit et qui influent sur la marge bénéficiaire. Un programme semblable existe déjà au sein du secteur manufacturier, celui des travailleurs étrangers agricoles saisonniers. Le gouvernement doit faire sa part en tant que principal intervenant dans la disparité salariale.

La deuxième vise l'abolition des frais de 1 000 \$ associés aux avis relatifs au marché du travail canadien. Le secteur manufacturier comme tel est déjà restreint en Colombie-Britannique. Au fil des ans, la plaque tournante du secteur manufacturier qu'était notre beau pays s'est déplacée au Mexique et prend de l'expansion de jour en jour. Quatre-vingts pour cent de la fabrication automobile s'est déplacée du Canada et des États-Unis vers le Mexique, et ce qui en reste partira bientôt.

Pour améliorer la situation du secteur manufacturier, le gouvernement fédéral doit s'engager à réformer le programme des travailleurs étrangers temporaires afin de créer l'élément de relation entre lui et des entreprises comme Coast Spas. Si le gouvernement n'agit pas à temps, des entreprises comme Coast Spas et un bon nombre d'autres entreprises manufacturières pourraient quitter le Canada pour s'établir dans des lieux plus favorables à la main-d'oeuvre, entraînant du coup la perte de milliers d'emplois dans le secteur manufacturier canadien, tant chez les fournisseurs que chez les fabricants et les organismes gouvernementaux qui fournissent du soutien à des entreprises comme la nôtre et à bien d'autres.

Je m'excuse pour cette longue explication et j'espère que mes commentaires auront été utiles au comité. Si vous avez des questions, je serai heureux d'y répondre.

Le président: Merci beaucoup, monsieur.

Nous avons un dernier témoignage de M. Hilchie, président et chef de la direction de l'Association canadienne du logiciel de divertissement.

Bienvenue, monsieur.

M. Jayson Hilchie (président et chef de la direction, Association canadienne du logiciel de divertissement): Monsieur le président et membres du comité, je vous remercie de m'accorder de votre temps.

Je m'appelle Jayson Hilchie. Je suis président et chef de la direction de l'Association canadienne du logiciel de divertissement, l'ALD.

L'ALD est la voix de l'industrie canadienne du jeu vidéo. Nous représentons quelques-unes des plus grandes et des plus innovantes entreprises de divertissement numérique interactif en studio au Canada. Nos membres comprennent des multinationales comme Ubisoft, Electronic Arts, Warners Brothers, glu Mobile et Nintendo ainsi que de petits développeurs canadiens indépendants comme Other Ocean Interactive, de Terre-Neuve, Silverback Games, de Nouvelle-Écosse et Roadhouse Interactive, de Vancouver.

Je suis ici aujourd'hui pour livrer un message très simple. Nous avons besoin de travailleurs qualifiés maintenant. Nous vous demandons d'intervenir auprès du gouvernement pour qu'il mette en place un programme de travailleurs étrangers qui accueille des travailleurs hautement qualifiés et recherchés dans le secteur de la technologie et qui minimise les obstacles à leur entrée au pays, notamment en les exemptant du processus d'évaluation du marché du travail et en autorisant les employeurs à s'adresser directement au ministère de l'Immigration pour un permis de travail.

L'industrie canadienne du jeu vidéo produit des jeux qui sont vendus et joués partout dans le monde. Certains des meilleurs jeux et franchises de jeux au monde, qu'ils soient destinés aux consoles, aux ordinateurs personnels, aux appareils mobiles et, bientôt, à la réalité virtuelle, sont développés dans des studios canadiens.

Pour soutenir la concurrence mondiale, nous avons besoin de travailleurs innovants, parmi les plus brillants et les plus talentueux au monde, pour pourvoir les postes clés pour lesquels nous n'avons pas trouvé de Canadiens.

Nos travailleurs de talent sont très bien rémunérés. Dans ce secteur, le salaire annuel moyen est légèrement supérieur à 71 000 \$ et notre main-d'oeuvre est jeune, la moyenne d'âge étant de 31 ans.

Notre industrie est en pleine croissance. Elle contribue 3 millions de dollars par an au PIB national. En deux ans, de 2013 à 2015, notre industrie a vu son nombre d'emplois augmenter de 24 % et compte actuellement au-delà de 20 000 travailleurs, ce qui la place au rang des plus importantes industries de jeux vidéo au monde.

En comparaison, les États-Unis qui représentent la plus grande industrie au monde emploient 41 000 travailleurs pour une population qui est 10 fois la nôtre.

Nous sommes en quelque sorte victimes de notre succès et de la constante innovation qui sous-tend le développement des jeux vidéo. S'il est vrai que les collègues et les universités canadiennes forment de futurs employés très prometteurs, nous avons besoin de plus que des gens fraîchement diplômés, et nous croissons plus vite que notre capacité à former des talents intermédiaires et supérieurs de façon équilibrée.

Pour cette raison, il est devenu de plus en plus difficile de dénicher des talents confirmés capables de diriger des équipes, transmettre des connaissances et du savoir-faire et nous aider à innover. La capacité d'embaucher, de soutenir et de former des employés débutants repose sur la présence d'une équipe centrale solide et expérimentée. Des travailleurs étrangers hautement qualifiés et expérimentés peuvent combler ces postes de leadership et participer au perfectionnement continu des talents canadiens actuels grâce au mentorat et à l'apport de pratiques exemplaires en matière d'innovation.

Ces six dernières années, au moment même où notre industrie prenait de l'expansion, l'inefficacité du programme des travailleurs étrangers a constitué un obstacle constant à notre compétitivité et aux efforts que nous avons menés pour investir dans l'économie canadienne du numérique. Au cours des 12 à 24 mois à venir, notre industrie prévoit devoir doter 1 400 postes intermédiaires et supérieurs. La plupart de ces postes seront comblés par des citoyens canadiens et des résidents permanents déjà au pays, mais pour le reste, nous devons nous tourner vers l'étranger.

Lorsque nous finissons par trouver le candidat tout indiqué et que vient le temps d'entamer le processus d'immigration, nous nous heurtons à des embûches qui bien souvent viennent perturber les activités courantes de l'entreprise et finissent parfois par faire échouer le recrutement du talent recherché.

À Services Canada, les agents de programme n'appliquent pas les règles de manière cohérente d'un bureau à un autre et d'une demande à une autre et ils ne comprennent pas bien les particularités des nouveaux emplois que nous créons. Dans certains cas, nous créons des emplois qui n'existaient pas il y a deux ans et qui pourraient bien ne plus exister dans deux ans.

La classification nationale des professions n'arrive pas à demeurer au diapason des secteurs technologiques qui créent de nouveaux emplois pour répondre à de nouveaux besoins. Pour cette raison, l'information sur le marché du travail dont dispose le gouvernement est insuffisante pour lui permettre de déterminer où sont les véritables pénuries d'emploi.

L'exigence visant les plans de transition, si elle est peut-être utile dans certains secteurs, n'est pas pertinente pour notre industrie et ne l'est probablement pas pour la majorité des autres industries de la technologie. Nous embauchons des talents supérieurs et novateurs qu'on ne peut pas toujours trouver au pays. Nous les payons bien et beaucoup d'entre eux décident de s'établir au Canada.

Treize pour cent de notre main-d'oeuvre est composée d'employés recrutés par l'intermédiaire du programme des travailleurs étrangers temporaires. Nous savons qu'un tiers de ces travailleurs deviennent résidents permanents et que cette proportion serait encore plus élevée si le processus permettant de passer du statut de travailleur temporaire à celui de résident permanent était plus simple et si celui vers la citoyenneté était plus évident.

Je tiens à être clair. Il n'existe aucun avantage inhérent à l'embauche d'un travailleur étranger. Cela augmente les coûts de recrutement et les frais d'administration, de salaire et de relocalisation du travailleur et de sa famille.

• (1655)

C'est une entreprise risquée. Les délais de traitement, les exigences liées aux plans de transition et autres exigences onéreuses risquent de nous faire rater des occasions, car les candidats sélectionnés reçoivent des offres d'entreprises établies dans des pays où les exigences d'entrée en matière de visa économique spécial sont plus efficaces.

Des pays comme le Royaume-Uni, qui offrent des visas de travail pour pourvoir les postes que le pays juge importants ou qui font l'objet d'une pénurie d'employés, comme les développeurs de jeux vidéo, traitent les permis de travail beaucoup plus efficacement que le Canada, parce que ces professions désignées ne sont pas soumises à une évaluation de l'incidence sur le marché du travail qui, dans le système canadien, constitue la principale cause des retards et des incertitudes.

Pour développer un pôle d'envergure mondiale dans le domaine du jeu vidéo et des autres technologies innovantes et pour améliorer la position du Canada dans le secteur de l'économie numérique, nous avons besoin d'un accès sans accroc aux talents de l'étranger, sans quoi des entreprises qui auraient pu investir au Canada opteront plutôt pour des pays où ils ont facilement accès aux talents dont elles ont besoin pour croître.

Par conséquent, nous exhortons ce comité à recommander le rétablissement, dans le programme des travailleurs étrangers temporaires, de l'exemption pour les travailleurs en TI qui avait été abolie en 2010 et qui excluait les professions désignées de l'évaluation de l'incidence sur le marché du travail, ou à demander au gouvernement de créer un nouveau volet pour les travailleurs étrangers temporaires, un volet qui soit mieux adapté aux besoins des industries de la technologie comme l'industrie canadienne du jeu vidéo et qui offre une voie plus claire vers la résidence permanente et la citoyenneté que ne le fait le système actuel.

Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup, monsieur.

Nous allons passer aux questions. Monsieur Deltell, vous être le premier.

M. Gérard Deltell (Louis-Saint-Laurent, PCC): Je souhaite la bienvenue à tout le monde, Nous sommes heureux de votre présence ici aujourd'hui.

Monsieur le président, nous nous trouvons devant deux situations extrêmes. D'un côté, des gens qui travaillent à la ferme et de l'autre, des personnalités du milieu de la haute technologie qui travaillent pour de bons salaires.

Monsieur Hilchie, j'aimerais parler d'échéancier. Quel serait, pour vous, le meilleur échéancier?

Lorsqu'un de vos secteurs tente de recruter des employés pour un projet, vous avez dit que deux ans plus tard, cet emploi ne sera plus offert, car il sera trop tard.

M. Jayson Hilchie: Comme je l'ai recommandé dans ma déclaration liminaire, le meilleur échéancier serait l'abolition de l'exigence de l'évaluation de l'incidence sur le marché du travail pour les postes en haute technologie qui sont recherchés et qui font l'objet d'une pénurie démontrable. Cela diminuerait le délai nécessaire pour trouver un candidat et l'introduire dans son poste, parce que pour le moment, c'est ce mécanisme-là qui cause tous les problèmes.

• (1700)

M. Gérard Deltell: Parlons-nous d'une question de mois, de semaines, de jours?

M. Jayson Hilchie: Dans la situation actuelle ou dans un monde idéal?

M. Gérard Deltell: Avant et maintenant; ce que vous souhaitez.

M. Jayson Hilchie: En ce moment, nous parlons de quatre ou cinq mois; dans un monde idéal, nous parlerions de semaines, comme c'était le cas lorsque nous bénéficions des exemptions pour les travailleurs en TI en vertu du programme des travailleurs étrangers temporaires.

M. Gérard Deltell: Pensez-vous qu'il suffit d'éliminer le règlement actuel pour que les choses se fassent au rythme que vous souhaitez, que tout fonctionne?

M. Jayson Hilchie: Comme je ne travaille pas pour le gouvernement, je ne peux pas vous dire si je peux concrétiser ce souhait, mais je peux vous dire que selon notre expérience, lorsque nous n'avions pas d'évaluation de l'incidence sur le marché du travail à mener, le traitement était beaucoup plus efficace qu'il ne l'est maintenant. Je peux vous dire que 99 % des plaintes que je reçois des entreprises de notre industrie sont toutes liées à L'EIMT et à son traitement.

Je ne peux donc pas dire si tout pourrait se faire en quelques jours, mais chose certaine, ça fonctionnerait mieux.

M. Gérard Deltell: Combien de gens ou d'entreprises ont perdu des occasions l'an dernier à cause de ce règlement?

M. Jayson Hilchie: La plupart des entreprises dans mon secteur gardent le plus grand secret autour de leurs avantages concurrentiels, des emplois dont elles disposent et des gens qu'elles ont perdues ou qu'elles n'ont pas réussi à faire venir.

Fait intéressant, j'entends constamment que les entreprises peuvent perdre l'occasion de faire venir un travailleur simplement parce qu'elles n'arrivent pas à faire approuver l'évaluation de l'impact sur le marché du travail démontrant que cet emploi est absolument nécessaire pour l'exécution d'un projet et qu'elles n'ont pas réussi à trouver des personnes compétentes au Canada.

Quant à vous donner des statistiques, malheureusement je n'en ai pas.

M. Gérard Deltell: Merci, monsieur Hilchie.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Gina Bahiwal.

Madame Bahiwal, au Québec, une déplorable histoire de travailleurs agricoles qui étaient traités comme des esclaves a fait la une du *Journal de Montréal* et du *Journal de Québec*. Les journaux précisaient qu'il s'agissait d'un groupe tout à fait minoritaire; normalement, les gens sont contents.

J'aimerais avoir votre avis là-dessus. Vous avez parlé de difficultés avec le gouvernement, mais quelle est la relation entre les travailleurs agricoles et leurs employeurs?

Mme Gina Bahiwal: Eh bien, en ce qui a trait à l'employeur et à la...

M. Gérard Deltell: ... qualité de la relation.

Mme Gina Bahiwal: D'après mon expérience, on est licencié si on s'avise de parler. Dans mon premier emploi ici à Leamington, je travaillais à l'un des entrepôts. J'ai essayé de me plaindre des frais de recrutement que nous avions payés. Nous avons payé quelque 6 000 \$ en frais de recrutement avant de venir au Canada et à cause de l'intervention du recruteur en question, on n'a pas prolongé mon permis de travail et j'ai dû trouver un autre emploi.

Quand j'ai déménagé en Colombie-Britannique, j'ai essayé d'aider une autre travailleuse avec ses frais de recrutement, parce qu'elle avait été congédiée après trois mois. Quand elle est venue au Canada, elle a été congédiée. Mais, pour venir, elle avait dû payer 6 ou 7 000 \$, billet d'avion compris. Nous avons essayé de régler la situation pour elle et nous avons réussi, mais j'ai fini par perdre un autre emploi.

Quant à la relation employeur-travailleur, nous n'osons rien dire. Même s'il y a des problèmes avec le travail, il nous coûte de parler car nous craignons de perdre notre emploi et il est difficile d'en trouver un autre sans payer un autre recruteur.

M. Gérard Deltell: Merci beaucoup, madame, pour votre important témoignage.

Le président: La parole est à M. Sangha.

M. Ramesh Sangha (Brampton-Centre, Lib.): Merci à nos témoins et à vous tous d'être venus aujourd'hui.

Ma première question s'adresse à M. Hilchie. Vous avez suggéré la suppression totale du système d'étude de l'impact sur le marché du travail. Que proposez-vous à la place de l'EIMT?

• (1705)

M. Jayson Hilchie: Ma recommandation c'est qu'elle soit supprimée, mais uniquement pour les emplois hautement qualifiés qui sont très en demande. Je ne recommande pas qu'elle soit supprimée pour tout le monde. Je reconnais qu'elle est utile dans certains cas.

Quant à d'autres options, vous avez la liste de nos principales préoccupations à l'égard du programme. Pour nous, il ne s'agit pas de supprimer entièrement le processus de l'EIMT pour certaines professions désignées, mais d'améliorer le système de présentation et de traitement des demandes. En effet, le système, tel qu'actuellement conçu, nous empêche de continuer à embaucher des gens de manière efficace.

M. Ramesh Sangha: Avez-vous une suggestion à faire?

M. Jayson Hilchie: Eh bien, voilà cinq ans que nous faisons des suggestions sur les moyens d'améliorer le programme, d'abord au gouvernement précédent et à présent à celui-ci. Nous étions en fait partisans de l'augmentation des frais car nous pensions que la mesure allait réduire le nombre de demandes.

Nos membres et notre industrie ne se plaignent pas des frais actuels. Nous étions prêts à payer ce droit supplémentaire si c'était le gage d'un processus de demande plus efficace. Mais il n'en est rien. Nous pensions que la suppression du volet des bas salaires permettrait de libérer des capacités à Service Canada, mais il n'en est rien non plus. Dans les recommandations que nous avons essayé de faire, nous étions en fait en faveur de ces changements il y a deux ans.

M. Ramesh Sangha: Auriez-vous une suggestion spéciale à faire sur ce qui pourrait remplacer l'EIMT?

M. Jayson Hilchie: J'aimerais suggérer le système suivi au Royaume-Uni pour les visas de niveau 2, qui est une liste exonérant les personnes hautement qualifiées dans les métiers et professions qui y sont désignés.

Si nous avons des informations fiables sur le marché du travail dans ce pays, nous pourrions déterminer quels sont les emplois en demande et quels sont ceux où il y a pénurie de la main-d'oeuvre.

En ce moment, les informations sur mon secteur sont calculées sous une diversité de codes professionnels nationaux qui ne sont tout simplement pas pertinents ou pas assez représentatifs de tous les différents métiers qui existent actuellement. Quand nous avons des réunions avec le gouvernement, il nous est donc très difficile de quantifier la situation réelle du marché du travail.

M. Ramesh Sangha: Vous parlez de la CNP, la Classification nationale des professions. Quels changements proposez-vous d'y apporter?

M. Jayson Hilchie: En ce moment, nous essayons de travailler avec le gouvernement afin d'actualiser la liste et d'y ajouter de nouveaux métiers. Il y a quatre ans, notre industrie a participé à un projet avec le Conseil des technologies de l'information et des communications, le CTIC. Il s'agissait d'un projet financé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada où il fallait rédiger 10 nouveaux profils de postes pour l'industrie des médias numériques.

Notre secteur a consacré beaucoup de temps aux consultations dans ce contexte afin de s'assurer que ces profils étaient appropriés pour nous. Ils étaient censés être envoyés à EDSC et transformés en codes de la CNP, ce qui n'a pas été fait pour l'instant.

Nous sommes justement en train de reprendre nos entretiens avec EDSC pour essayer de les transformer en codes de la CNP.

M. Ramesh Sangha: Ma question suivante s'adresse à M. Sidhu. Monsieur Sidhu, vous nous avez dit que pendant les périodes de pointe, c'est-à-dire de mars à septembre, votre entreprise n'obtient pas assez de travailleurs saisonniers. Leurs demandes sont rejetées. Quelles sont les raisons de ces refus?

M. Jatinder Sidhu: Le motif du refus est simplement le taux de rémunération en vigueur. Par exemple, je me consacre à la construction de bains-tourbillon et quand je dois trouver des travailleurs, je dois les payer en fonction du marché local, mais en même temps, je ne peux dépasser les 20 ou 25 \$ si je veux demeurer rentable et compétitif.

Je ne peux pas me comparer à un fabricant de pain du voisinage qui paie 5 \$ de plus ou de moins. Je ne peux payer que selon mes moyens.

• (1710)

M. Ramesh Sangha: Si vous ne pouvez pas rivaliser avec le marché du travail, comment pouvez-vous vous attendre à obtenir des travailleurs étrangers temporaires à plus bas salaire? Une réponse courte, s'il vous plaît.

M. Jatinder Sidhu: C'est qu'en définitive, ce que nous payons n'est pas le salaire final. Il faut calculer le salaire de base plus les avantages et le coût de faire venir ces travailleurs. Le montant finit par être de 4 à 5 \$ de plus que le plein taux salarial que nous payons à un travailleur canadien.

M. Ramesh Sangha: Gina, vous avez dit lors de votre témoignage que quatre ans est la durée maximale. Vous voulez que cette durée soit diminuée pour la catégorie des aides familiaux résidents. Quelle durée proposez-vous?

Le président: Très rapidement, s'il vous plaît. Une réponse en 10 secondes.

Mme Gina Bahiwal: En définitive, nous avons donc besoin du programme de quatre ans.

M. Ramesh Sangha: Combien de temps...

Le président: Nous n'avons pas de temps, désolé, monsieur Sangha. Nous devons avancer.

Nous reprenons avec Mme Ashton.

Mme Niki Ashton: Merci, et merci beaucoup à tous nos témoins d'aujourd'hui.

Je tiens tout particulièrement à remercier Gabriel et Gina pour leur témoignage très convaincant. Je pense que ce que nous pouvons constater de la réunion d'aujourd'hui c'est que la manière de faire cette étude est profondément troublante. Nous avons très peu de temps pour examiner un programme extrêmement important, le programme des travailleurs étrangers temporaires. Ce qui nous

inquiète surtout c'est que nous n'avons pas la capacité voulue d'aborder le programme des travailleurs agricoles saisonniers où, nous le savons, l'exploitation est à l'ordre du jour. Nous venons d'apprendre l'attention nationale qui a été donnée au cas de Sheldon McKenzie, qui a fini par succomber aux suites des blessures subies au travail dans la région de Leamington. Nous avons également relevé l'exemple cité par mon collègue du Québec, dans la région de Drummondville, où les travailleurs ont dit se sentir traités comme des ânes et des esclaves. Nous avons entendu les témoignages de Justicia et d'autres organisations qui ont comparé le programme des travailleurs agricoles saisonniers à un système de style apartheid.

La ministre a déclaré que le programme des travailleurs agricoles saisonniers est une partie importante de cette étude, mais malheureusement nous n'avons pas vu comment il en sera ainsi compte tenu du peu de temps que nous lui consacrons. Nous sommes également très préoccupés par les délibérations d'aujourd'hui, par exemple, où vous donnez des témoignages si puissants, mais qui ne sont pas télévisés pour que d'autres personnes puissent vous voir et vous entendre.

Je veux parler un peu des expériences d'exploitation dont vous avez parlé. Je sais qu'une histoire qui a attiré beaucoup d'attention est le rapatriement des travailleurs agricoles migrants pour des raisons liées à la santé: 787 travailleurs agricoles migrants en Ontario ont été renvoyés et le rapport de l'association médicale disait qu'on pouvait en déduire qu'il existait un certain degré de négligence. Je me demande si vous pourriez nous donner votre avis à ce sujet ainsi que sur les mesures que nous pouvons prendre pour protéger les travailleurs migrants contre l'exploitation et, plus généralement, de la vulnérabilité.

Nous pourrions peut-être commencer par vous, Gabriel et ensuite ce sera au tour de Gina.

M. Gabriel Allahdua: En termes d'exploitation, il y a plusieurs mesures à la ferme. Voici quelques histoires concrètes que j'ai entendues de mes collègues.

Pouvez-vous croire que, dans les fermes où mes collègues ont travaillé, le taux de rendement des travailleurs étaient affichés sur une base quotidienne, et parfois sur une base hebdomadaire?

Sur une ferme en particulier, où ces taux étaient affichés tous les jours, les deux travailleurs les plus lents ont été renvoyés au dortoir chaque jour. Comment appelez-vous cela? Chaque jour, ils sont punis, les deux travailleurs moins performants. Vous savez, dans la vie, il y a des personnes qui sont très habiles à certaines tâches alors que d'autres le sont à d'autres tâches. Chaque jour, les deux derniers sont renvoyés chez eux. Qu'est-ce que c'est? Comment le qualifier? Est-ce le Canada moderne? Est-ce un lieu où règne la justice? Est-ce un lieu où les droits humains sont garantis à tous?

Ce que nous voyons sur les fermes c'est que lorsque des Canadiens viennent y travailler, ils le font à leur propre rythme et personne ne les dérange. Je vous demande si c'est juste et équitable. Or, telle est la réalité.

Dès que vous ouvrez la bouche, on vous menace de vous faire perdre votre emploi ou de vous renvoyer chez vous. Personne n'est permanent dans le cadre de ce programme. C'est la réalité. À la fin des huit mois, quand vous rentrez au pays, il n'y a aucune garantie que vous puissiez revenir au Canada. L'employeur se réserve le droit de faire appel à vous ou de vous garder à la maison. Rien que cela suffit pour vous faire travailler trois fois plus fort. Imaginez aussi qu'on vous rappelle tous les jours qu'il y a une centaine de personnes qui font la queue pour prendre votre travail.

Ce que nous recommandons? Ne pas renvoyer les travailleurs malades et blessés dans leur pays. L'une des principales exigences que nous avons en termes d'égalité est d'accorder la résidence, d'accorder un statut. Cela réglerait tous les maux de tête et toutes les questions et rendrait le système plus équitable. Voilà ce que nous demandons et le Canada est connu pour ces choses-là. Les droits fondamentaux sont garantis pour toutes les personnes. En un mot, voilà ce qu'il en est et ce que nous voyons. Voilà ce que nos travailleurs réclament, l'égalité pour tous, l'équité. Voilà tout ce que nous demandons. L'équité veut dire avoir un statut permanent à l'arrivée, car les employeurs qui profitent de la situation auront moins de pouvoir pour exploiter les travailleurs, ce qu'ils font par toute une diversité de moyens. Le taux de rendement quotidien que je viens de mentionner n'en est qu'un.

• (1715)

Mme Gina Bahiwal: En ce qui concerne le nombre de travailleurs blessés dont vous avez parlé, il y a en fait surtout des cas non déclarés de travailleurs blessés qui sont renvoyés chez eux. Les cas en question sont ceux qui ont été signalés.

Je tiens à mentionner ceci: les travailleuses migrantes qui tombent enceintes tout en travaillant ici au Canada sont virées et elles n'ont donc pas accès aux soins de santé. Une travailleuse avec laquelle je parlais le mois dernier a perdu son bébé. Elle a dû camoufler son ventre et porter une gaine pour que l'employeur ne se doute de rien, car elle avait peur d'être licenciée. Et ce qui est arrivé, c'est qu'elle a perdu son bébé.

Merci.

Le président: Merci beaucoup à tous les deux.

Monsieur Robillard, vous avez six minutes.

[Français]

M. Yves Robillard (Marc-Aurèle-Fortin, Lib.): Bon après-midi, tout le monde.

Nous vous remercions de venir contribuer aujourd'hui aux travaux de ce comité sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Si vous le voulez bien, je vais passer à ma question qui s'adresse à M. Jayson Hilchie.

Dans son rapport de mars 2016, l'ALD indique que, parmi les gros défis auxquels fait face le secteur du jeu vidéo, il y a « les obstacles à l'offre des talents, tant au pays que dans le monde ». Le Québec compte parmi les quatre provinces employant le plus de travailleurs dans des postes à haut salaire dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Qu'entendez-vous par « les obstacles à l'offre des talents » au pays?

M. Jayson Hilchie: Merci de votre question. Je vais y répondre en anglais.

[Traduction]

Lorsque notre industrie a vraiment commencé à croître en 1997, après les investissements d'Ubisoft à Montréal et les nouveaux investissements des autres studios de jeux vidéo qui sont venus par la suite, il y avait beaucoup de talents disponibles, créatifs aussi bien que techniques, qui voulaient travailler dans l'industrie. L'économie n'était pas comme celle d'aujourd'hui.

Songez que nous avons considérablement grandi depuis les 20 dernières années, au point où nous sommes maintenant l'une des plus grandes industries de jeux vidéo dans le monde. Québec est en fait l'un des plus importants carrefours de jeux vidéo dans le monde.

Le Québec et le Canada représentent plus de 50 % de l'emploi total dans notre industrie.

C'est une importante plaque tournante, mais la question est que notre industrie a tellement grandi que nous ne pouvons plus trouver le nombre nécessaire de personnes ayant une expérience de 5 à 15 années. Dans la plupart des cas, nous trouvons aisément des jeunes talents hautement qualifiés, mais nous ne pouvons leur offrir un emploi avant de pourvoir les postes destinés à la fourchette des 5 à 15 années d'expérience.

• (1720)

[Français]

M. Yves Robillard: Concernant les employés que vous embauchez par le truchement du Programme des travailleurs étrangers temporaires, ces emplois se traduisent-ils par un transfert de connaissances ou de compétences au profit de citoyens canadiens ou de résidents permanents?

[Traduction]

M. Jayson Hilchie: Oui, absolument. Voilà une des raisons pour lesquelles il est donc impératif pour notre industrie d'être en mesure de faire venir des travailleurs étrangers. Qu'on les appelle TET ou autre chose à l'avenir, il est très important pour nous d'être en mesure d'accéder à leur savoir-faire.

Il y a des industries du jeu vidéo dans le monde, notamment aux États-Unis, le Royaume-Uni et le Japon, qui sont nos doyens dans le domaine et comptent avec des gens plus expérimentés qu'ici. Ce sont ces compétences étrangères qui nous ont aidés à développer notre industrie avec des Canadiens, à lui donner de l'élan et à la rendre aussi puissante qu'elle est aujourd'hui.

[Français]

M. Yves Robillard: Dans le communiqué accompagnant le rapport de l'ALD intitulé « Miser sur l'avenir du jeu », l'association que vous présidez affirme que les politiques canadiennes d'immigration, qui ne cessent de changer, s'avèrent encore un frein à l'accès au bassin mondial de talents.

[Traduction]

M. Jayson Hilchie: Tout à fait. L'obstacle réside dans l'évaluation de l'impact sur le marché du travail, qui demeure notre plus gros problème. Si nous ne devons pas nous y soumettre, nous pourrions offrir des emplois sans plus tarder à des candidats désireux de venir travailler au Canada, d'y apporter leurs connaissances et d'encadrer les jeunes diplômés pour contribuer à l'économie. En l'occurrence, il y aurait beaucoup moins d'incertitude autour de notre processus d'embauche de travailleurs étrangers.

[Français]

M. Yves Robillard: Je vais poursuivre sur la question de l'accessibilité au bassin de talents.

Le système Entrée express est un système de classement des immigrants qualifiés souhaitant devenir résidents permanents. Le système de points classe les candidats en ordre, et les candidats ayant le plus de points sont invités à présenter une demande de résidence permanente. Sur un score maximal de 1 200 points, les candidats peuvent obtenir 600 points s'ils ont une offre d'emploi valide qui a fait l'objet d'une étude d'impact sur le marché du travail.

Est-ce vrai?

[Traduction]

M. Jayson Hilchie: Le système d'entrée express est la résidence permanente, pas le travail temporaire. Notre industrie l'utilise mais ce n'est pas le mécanisme le plus efficace pour faire venir les gens rapidement. Mais là encore, je suppose que le programme des travailleurs étrangers temporaires ne l'est pas non plus.

Le système d'entrée express s'adresse principalement aux personnes qui expriment dès le départ leur intérêt à devenir des résidents permanents. Souvent, nous embauchons des gens de l'étranger qui ne savent pas s'ils veulent devenir des résidents permanents. Nous soutenons pleinement la voie de la résidence permanente pour tous nos employés. Nous soutenons pleinement la voie de la citoyenneté. Je pense que ce serait extraordinaire, mais ce n'est pas tout le monde qui veut rester ou qui décide de rester au Canada au-delà de la date d'expiration de leur permis de travail temporaire.

Le président: Merci beaucoup.

Voilà qui termine notre première série de questions.

Nous passerons à la seconde sans plus tarder.

Revenons à M. Robillard.

M. Yves Robillard: De nouveau?

Le président: Oui.

M. Yves Robillard: C'est quelque chose de spécial aujourd'hui.

[Français]

Cependant, une fois que votre projet est mené à terme, qu'un jeu vidéo est livré, par exemple, l'emploi ayant fait l'objet d'une étude d'impact sur le marché du travail prend fin. Cela a pour effet de diminuer considérablement les points d'un candidat dans le cadre du système Entrée express.

Si une entreprise de technologie spécialisée désire garder l'employé, quels sont les moyens qu'elle peut prendre pour maintenir cet employé au sein de l'entreprise?

[Traduction]

M. Jayson Hilchie: Le permis de travail qui est délivré dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires est bon, je crois, pour quatre ans. Il n'est pas délivré en fonction d'un projet. Si un employé vient travailler sur *Assassin's Creed* à Montréal, une fois que le projet s'achève, il peut rester et continuer à travailler pour la longueur de ce permis de travail à condition de demeurer chez la société qui l'a parrainé.

Quand quelqu'un veut passer du programme TET à la résidence permanente, il y a les programmes des candidats des différentes provinces, mais je crois que l'entrée express est également un moyen d'y arriver.

Or, nous nous heurtons à de nombreux problèmes car il faut tellement de temps pour les démarches liées au programme des travailleurs étrangers que le permis expire avant que la personne puisse devenir résident permanent. Les travailleurs sont obligés de rentrer chez eux contrairement à leur volonté. Parfois, ils sont mariés. Parfois, ils ont des enfants ici. Leur permis de travail expire sans qu'ils aient reçu le statut de résident permanent.

Quand je dis que nous soutenons une feuille de route claire, je veux dire une feuille de route qui commence à partir de la minute-même où la personne arrive au pays en qualité de TET, de sorte qu'elle sache quelles sont les démarches à suivre pour rester si elle le souhaite.

● (1725)

[Français]

M. Yves Robillard: Une majorité de gestionnaires d'embauche dans votre domaine ont participé à une étude d'Industrie Canada en 2013. Ils ont indiqué qu'il n'y avait pas assez de talents canadiens pour pourvoir les postes, ce qui entraînait une plus forte dépendance à l'égard des talents étrangers. Il était rapporté en 2013 qu'on s'attendait à ce que plus de 1 400 postes soient pourvus au cours des 12 à 24 prochains mois.

Jugez-vous que vos besoins sont à court terme ou à long terme?

[Traduction]

M. Jayson Hilchie: Nous avons fait valoir nos questions relatives à l'emploi en établissant des objectifs à court terme et à long terme.

Notre objectif à court terme est de réussir à vous convaincre que nous avons besoin d'un processus simplifié pour faire venir des travailleurs étrangers hautement qualifiés au Canada, afin de combler autant de ces 1 400 postes que possible.

Quant au long terme, vous avez mentionné notre étude sur les compétences intitulée « Miser sur l'avenir », réalisée en mars 2016. Si vous ne l'avez pas encore vue, vous pouvez la consulter sur notre site Web en français et en anglais.

À long terme, le Canada devra chercher à valoriser les compétences à un très jeune âge, par l'intégration de programmes en technologie et en informatique dans le système scolaire. Je sais qu'il s'agit d'un objectif au niveau provincial, mais du point de vue fédéral, le gouvernement fédéral peut jouer un rôle de premier plan pour valoriser cette initiative en tant qu'exercice d'édification de la nation. On convaincra ainsi les gouvernements provinciaux que l'ajout de programmes éducatifs en informatique et en technologie dans les écoles primaires permet à nos enfants d'acquérir les compétences nécessaires aux postes de l'avenir, non seulement ceux liés aux jeux vidéos, mais aussi ceux liés à toute technologie. Voilà notre plan à long terme.

Mais il s'agit d'un changement de génération qui prendra bien du temps. En attendant, nous avons besoin de travailleurs étrangers.

M. Yves Robillard: Ma dernière question.

[Français]

Les problèmes actuels sur le plan des politiques vous découragent-ils de mettre l'accent sur la formation de travailleurs canadiens spécialisés?

[Traduction]

M. Jayson Hilchie: Oui, absolument.

Le problème, c'est que nous n'avons pas le choix. Si nous ne trouvons aucun Canadien apte et devons combler un poste, nous sommes contraints à recourir au PTET. Je ne dis pas que les gens ne s'en servent pas; toutefois, leur association a consacré davantage d'énergie à promouvoir certaines solutions. Le programme comporte sans doute certaines failles, et on me parle chaque jour de problèmes touchant aux différentes façons dont il est appliqué.

On l'utilise encore, mais je ne sais pas si on l'utilise au même point qu'au moment où nous n'avions pas à effectuer d'EIMT dans le cadre des programmes des travailleurs en TI.

Le président: Vous aviez dit que c'est votre dernière question?

Elle est très courte.

[Français]

M. Yves Robillard: Jusqu'à quel point la politique d'étude d'impact sur le marché du travail ralentit-elle votre accès au bassin de talents?

Quel est le temps moyen que requiert une étude d'impact sur le marché du travail dans le secteur que vous représentez aujourd'hui?

[Traduction]

Le président: Une réponse en 30 secondes, s'il vous plaît.

M. Jayson Hilchie: L'étude d'impact sur le marché du travail peut prendre jusqu'à quatre ou cinq mois. Souvent, les agents de Services Canada rejettent la demande à cause d'un malentendu sur la nature du poste, puisque le code professionnel qu'ils associent au poste ne correspond pas réellement à celui-ci; il n'existe simplement aucun code pour ce dernier.

Le président: Parfait, merci beaucoup.

Je passe la parole à M. Warawa.

M. Mark Warawa (Langley—Aldergrove, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence aujourd'hui. Quels témoignages intéressants.

Monsieur Sidhu, vous qui résidez dans la belle ville de Langley, en Colombie-Britannique, merci de votre présence aujourd'hui. Vous avez dit dans votre témoignage que vous disposiez de travailleurs étrangers temporaires en 2007 et en 2008, lorsque vous vous êtes prévalu du programme, mais que vous n'avez pas été capable de le faire depuis.

Quels sont les obstacles? Nous venons d'entendre M. Hilchie dire que le processus peut prendre jusqu'à quatre mois. Pourriez-vous nous dire, du point de vue d'un employeur... J'ai vu votre installation et elle ne date sûrement pas du XVIII^e siècle. Elle est moderne et semble être un très bon environnement de travail. Vous avez parlé de ce que vous faites pour dialoguer avec vos employés, mais quels sont les obstacles au recrutement? Si vous ne pouvez pas tout d'abord trouver des Canadiens qualifiés, quels obstacles devez-vous surmonter pour trouver les travailleurs étrangers requis pour les tâches manufacturières dans votre entreprise?

• (1730)

M. Jatinder Sidhu: Le premier obstacle est l'inefficacité du processus d'avis relatif au marché du travail. Plusieurs emplois listés dans la CNP n'existent même pas. Dans bien des cas, les demandes sont simplement jetées à la poubelle; la personne qui évalue la demande ne comprend pas le niveau de compétence requis pour que le travailleur soit embauché. Cette situation, au départ, nous empêche de progresser.

Le deuxième obstacle est le taux salarial actuel. Comme je l'ai expliqué tout à l'heure, si j'offre à l'employé un salaire de base au Canada, en plus des avantages, la rémunération finale est de 18 à 20 \$ par heure. Si l'on nous demande de payer le taux salarial en vigueur, on devrait tenir compte des coûts liés à l'immigration du travailleur, aux programmes de santé et de maladie complémentaire, à la rémunération du recruteur et au maintien en poste du travailleur.

Dans plusieurs cas, lorsqu'on investit la totalité des montants associés à la gestion du Programme des travailleurs étrangers temporaires, le coût est supérieur à celui d'un travailleur canadien de 30 à 35 % selon nos calculs. Impossible d'être rentable comme cela.

Le troisième obstacle, comme je viens de l'expliquer, est que les frais d'évaluation des demandes ont soudainement doublé. Si une personne soumet une demande et que le ministère ne voit pas les

choses de son point de vue, qu'il n'est pas d'accord avec son évaluation, avec sa demande, celle-ci est refusée. Disons que pour 50 demandes soumises, le ministère encaisse 50 000 \$ et les postulants n'obtiennent rien en échange.

Le Programme des travailleurs étrangers n'a pas à être la vache à lait du gouvernement fédéral. Sa raison d'être est de permettre la bonne gestion d'une politique manufacturière pour les entreprises canadiennes, et nous avons constaté tout le contraire.

M. Mark Warawa: Les travailleurs étrangers que vous recherchez, doivent-ils être qualifiés ou pas?

M. Jatinder Sidhu: On parle de travailleurs non qualifiés, mais il existe également des emplois pour les travailleurs qualifiés.

M. Mark Warawa: S'ils sont non qualifiés, existe-t-il un certain délai de formation pour qu'ils atteignent le niveau attendu et soient ainsi productifs dans la manufacture?

M. Jatinder Sidhu: Effectivement. Il y a une période de formation pour qu'ils atteignent le niveau attendu. La période d'orientation dure de deux à huit semaines.

M. Mark Warawa: Y a-t-il vraiment un manque de Canadiens prêts à effectuer ce type de travail? Sinon, quels sont les obstacles à l'embauche de Canadiens tout d'abord?

M. Jatinder Sidhu: N'en déplaise à la main-d'oeuvre locale disponible, ils ne veulent tout simplement pas venir gagner leur vie dans une fabrique. Nous avons fait des efforts jour après jour, semaine après semaine. Par exemple, j'ai publié les données sur les taux d'attrition et de maintien en poste des effectifs, et nous avons perdu 70 % de nos recrues. Nous engageons 10 personnes et 6 ou 7 d'entre elles partent au bout de 5 à 7 jours. Nous voilà à la case départ.

Il y a un coût associé à l'embauche, à la formation et au maintien en poste de ces personnes et, dans une telle situation, 500 à 600 \$ sont dépensés en surplus. Tous les cinq à six jours, le même montant est dépensé de manière cyclique. De la sorte, on perd 60 000 à 80 000 \$ en quelques mois pour l'embauche de nouvelles personnes.

• (1735)

M. Mark Warawa: Monsieur le président, puis-je vous poser une dernière question? C'est au sujet des frais de 1 000 \$, qui étaient avant de 275 \$. J'ai entendu M. Hilchie dire qu'il espérait que les frais de 1 000 \$ accélèrent le processus.

J'ai cru comprendre que vous vouliez qu'on vous dispense de ces frais. Comment le programme serait-il financé sans les frais?

M. Jatinder Sidhu: Nous comprenons qu'il y a des coûts d'administration liés à ce programme et nous ne sommes pas contre. Le problème, c'est que ce coût a doublé en moins de cinq ans, sans rien en retour pour les entreprises canadiennes dévouées qui paient leurs impôts, rapportent des millions et des millions au gouvernement en impôt sur le revenu, et emploient des centaines de personnes.

De façon plus générale, à Langley, nous rapportons plusieurs millions de dollars aux commerçants en dehors de notre groupe d'entreprises Coast Spas. Si l'on regarde les choses dans l'ensemble, si les frais exigés pour les demandes sont augmentés d'un côté, monsieur Warawa, et qu'il n'y a aucun retour de l'autre côté, il y a un déséquilibre dans le système. Par conséquent, selon moi, le Programme des travailleurs étrangers temporaires comporte des défauts. Il n'est pas adapté à notre secteur manufacturier, un point c'est tout.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Sidhu.

Merci à chaque expert présent aujourd'hui. Notre temps est écoulé pour ces témoins en particulier; nous prendrons une pause quelques minutes avant de passer au dernier.

Je tiens à remercier sincèrement tous ceux qui se sont présentés aujourd'hui. Chacun d'entre vous apporte un point de vue bien distinct sur cette question. Il s'agit d'une question incroyablement complexe et très sérieuse, qui doit être réglée.

Merci à vous tous de vous être déplacés aujourd'hui.

Nous prendrons une pause de cinq minutes, pas plus.

• (1735) _____ (Pause) _____

• (1745)

Le président: Bon retour à tous.

Pour notre troisième groupe de la journée, nous recevons Ethel Tungohan, professeure adjointe au Département des sciences politiques de l'Université York. Sont aussi présents Ericson Santos De Leon; Chris LeClair, conseiller en chef de la Maritime Seafood Coalition; Jerry Amirault, président de la Lobster Processors Association de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick; et en conférence téléphonique, Francisco Mootoo, membre de l'Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, et Lucio Castracani, organisateur communautaire et membre.

Merci beaucoup à tous d'être présents aujourd'hui. Nous sommes bien nombreux, donc veuillez ne pas dépasser sept minutes pour vos déclarations liminaires.

Nous commencerons par madame Tungohan.

Je vous cède la parole.

Mme Ethel Tungohan (professeure adjointe, Département des sciences politiques, York University, à titre personnel): Bon après-midi, monsieur le président et membres du Comité.

Je m'appelle Ethel Tungohan, et je suis professeure adjointe au Département des sciences politiques à l'Université York. Je suis accompagnée aujourd'hui d'Ericson De Leon, qui travaille actuellement comme aide familial.

Je vous parlerai aujourd'hui de la manière dont le Programme des travailleurs étrangers temporaires ainsi que le Programme d'aides familiaux rendent les travailleurs vulnérables. Jusqu'à présent, nous n'avons pas parlé des besoins des aides familiaux. J'aimerais donc que le Comité accorde une importance aux besoins de ce groupe très vulnérable.

Au cours des sept dernières années, j'ai interrogé 103 militants pour les aides familiaux à Toronto, à Montréal et à Vancouver, 55 groupes de discussion formés d'aides familiaux, anciens et actuels, à Vancouver, à Calgary, à Edmonton, à Ottawa, à Toronto et à Montréal, et 25 groupes de discussion formés de travailleurs étrangers temporaires partout en Alberta. Mes partenaires de recherche ainsi que moi-même avons également effectué des sondages auprès de plus de 600 anciens aides familiaux partout au

pays. En réalisant ces recherches, j'ai constaté que, premièrement, laisser les permis de travail entre les mains des employeurs augmente les risques d'abus des travailleurs. La raison est que ces ententes creusent l'écart de pouvoir entre les travailleurs et les employeurs. Dans bien des cas, les employeurs forcent les travailleurs à se conformer en menaçant de mettre fin à leur contrat; ces derniers risquent ainsi non seulement de perdre leur emploi, mais aussi d'être renvoyés du Canada.

Deuxièmement, les mesures prises pour réduire les cas d'abus, comme les inspections en milieu de travail et la création d'une ligne anti-crime pour que les travailleurs étrangers signalent les abus, ont échoué. Peu importe la sévérité des amendes et la rigueur d'application des règles, si le résultat final est que les travailleurs perdent leur emploi et doivent quitter le pays puisqu'on interdit à leur employeur d'embaucher des travailleurs étrangers, les chances que les employés signalent les abus sont minces.

Troisièmement, la proposition que les entreprises réglementées embauchent directement les aides familiaux n'abolit pas l'écart de pouvoir entre travailleurs et employeurs, comme je viens de le souligner. Dans un tel scénario, les travailleurs sont encore liés à un seul employeur et à un seul permis de travail, et le déséquilibre dans le rapport de pouvoir reste le même. En fait, cette proposition risque même d'exacerber les abus dont les aides sont victimes, puisque ceux-ci devront vivre deux rapports de pouvoir: un avec la famille qui les accueille, et un avec leur agent. Les agents ont une approche orientée sur le profit et ils risquent de ne pas mettre le bien-être de leurs travailleurs au premier plan. Également, en raison du flou dans les politiques gouvernant les agences dans la plupart des provinces, les aides familiaux sont fragilisés.

Quatrièmement, lorsqu'il existe techniquement une perspective de résidence permanente, notamment dans le cas du Programme d'aides familiaux, les aides familiaux trouvent le processus pénible, déroutant et inhumain. Par exemple, les agents d'immigration exigent que les aides familiaux démontrent n'avoir aucune volonté de rester au pays après leur contrat. Cependant, ils ont le droit de demander la résidence permanente et doivent, de ce fait, démontrer leur aptitude à s'intégrer au Canada. Ces critères sont incohérents et contradictoires.

Nos recherches démontrent aussi une tendance parmi les agents à déclarer la non-admissibilité pour des raisons médicales comme raison passe-partout pour refuser les demandes de résidence permanente. Les agents d'immigration refusent les demandes sans tenir complètement compte des particularités de chaque cas; de telles barrières exercent une pression indue sur les aides familiaux et leurs familles en créant des séparations. Les militants pour les aides familiaux indiquent que 38 000 de ces travailleurs attendent d'être réunis avec leur famille. En 2016, le délai de traitement des demandes pour les proches est de 49 mois. Il faut réduire cet arriéré.

Afin d'illustrer comment ces questions affectent directement les gens, j'inviterai mon collègue Ericson De Leon à nous raconter son histoire.

●(1750)

M. Ericson Santos De Leon (à titre personnel): Je m'appelle Ericson Santos De Leon. Je suis membre de Migrante, au Québec, un organisme d'immigrants au Canada. J'ai un diplôme en soins infirmiers des Philippines et je suis arrivé au Canada en 2009 grâce au Programme des aides familiaux résidents. J'ai réussi à entrer au pays, car un ami m'a orienté vers une agence à Montréal. Là, on m'a dit que je pourrais me trouver du travail comme aide familial si je payais 4 300 \$. On m'a expliqué que les frais sont élevés parce que les gens hésitent à embaucher des hommes comme aides familiaux. J'ai travaillé en Italie auparavant, où une agence m'avait embauché, et j'ai trouvé que cet argument était sensé.

En arrivant à Montréal, je me suis retrouvé sans emploi. Mon agence avait payé quelqu'un qui a fait semblant d'être mon employeur pour les documents seulement. J'ai vécu de mes économies pendant trois mois, puis j'ai commencé à perdre espoir. Je suis retourné à l'agence pour dire qu'il fallait vraiment me trouver du travail. On m'a bien trouvé un emploi chez une famille, mais au noir.

Après un an, j'ai dit que j'allais faire rapport aux autorités; j'ai dit qu'on abusait de moi et que j'avais une famille à faire vivre. De guerre lasse, l'agent a fini par régler mes documents. L'agence avait très mal agi. Elle avait profité de moi, car ces gens-là savaient que je voulais venir au Canada. Plusieurs agents ont le dernier mot sur ce que doit faire une personne et où elle va travailler.

En 2013, j'ai soumis une demande de résidence permanente. On m'a dit que ma demande a été refusée parce que mon fils est atteint d'une légère forme de trisomie 21 et qu'il est donc non admissible pour des raisons médicales. J'étais surpris, étant donné que j'avais déjà reçu mon CSQ du gouvernement du Québec. J'avais économisé de l'argent pour l'arrivée de ma famille et déjà loué un appartement quand j'ai reçu cette nouvelle.

Les agents d'immigration croient à tort que chaque personne née handicapée est un fardeau. Ils n'écoutent pas les médecins, qui disent que mon fils vit de manière autonome. Pourquoi traite-t-on mon enfant différemment des autres? Leur décision est un cas de discrimination contre les personnes handicapées et contre les aides familiaux, comme moi, qui sont séparés de leur famille pendant des années, travaillent fort et font de grands sacrifices, car ils espèrent obtenir leur citoyenneté canadienne.

Mme Ethel Tungohan: Merci, Ericson.

Je souhaite insister sur le fait que ce ne sont pas seulement les défenseurs des travailleurs qui ont de telles préoccupations. Plusieurs employeurs voient également l'avantage qu'il y a d'améliorer les conditions pour les travailleurs qui viennent au Canada. Les employeurs ont besoin de travailleurs qui peuvent rester à long terme. Ce n'est pas facile de réembaucher des gens et de les former à nouveau. Une main-d'oeuvre immobile, instable, ne bénéficie à personne. Donc, je soutiens entièrement les propositions visant à offrir aux travailleurs des permis libres, qui ne les rattachent pas à leur employeur. On devrait aussi leur offrir des perspectives de résidence permanente. Songez à l'histoire du Canada: des gens de divers pays ont immigré ici pour bâtir une nation. Ils travaillaient dans les maisons, les magasins, les usines, les fermes, et sur les chemins de fer. Si ces gens étaient arrivés au Canada de nos jours, ils seraient des travailleurs étrangers temporaires. Je vous demande, chers membres du Comité, de ne pas perdre de vue ce fait quand vous envisagez de changer les politiques.

Merci beaucoup, et j'ai hâte d'entendre vos questions.

●(1755)

Le président: Merci.

Je céderai maintenant la parole à la Maritime Seafood Coalition, représentée par M. LeClair, je crois.

M. Chris LeClair (conseiller principal, Coalition Maritime Seafood): Merci beaucoup.

La Coalition Maritime Seafood a été créée à l'été 2015. Cette coalition représente les pêcheurs et les travailleurs de l'industrie de la transformation des fruits de mer et du secteur de l'aquaculture. Elle représente les organisations suivantes: la PEI Seafood Processors Association; la Lobster Processors Association of New Brunswick and Nova Scotia; la Prince Edward Island Aquaculture Alliance; la Nova Scotia Fish Packers Association; la Prince Edward Island Fishermen's Association; l'Union des pêcheurs des Maritimes; la Fédération des pêcheurs de l'Est; et l'Affiliation de l'Association des producteurs de fruits de mer de la Nouvelle-Écosse.

Ce qui est intéressant, c'est qu'il s'agit d'un regroupement alliant les pêcheurs et transformateurs de fruits de mer et le secteur de l'aquaculture. Le rapport existant entre ces différents éléments de l'industrie des produits de la mer démontre l'importance du Programme des travailleurs étrangers temporaires, le PTET, dans ce domaine.

La Coalition a travaillé tant auprès de fonctionnaires que d'élus en réponse à certaines réformes ayant été mises en place en 2014. Nous apprécions le travail de ce comité qui s'inscrit dans le cadre plus large de l'examen du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

J'aimerais d'abord vous donner un aperçu de notre secteur. Il s'agit d'un secteur très axé sur l'exportation. En effet, les exportations de fruits de mer canadiens ont totalisé 5,9 milliards de dollars en 2015. Cela représente 85 % des produits pêchés et transformés au pays.

Les Maritimes sont un acteur de premier plan dans ce domaine. En 2015, les trois provinces des Maritimes ont effectué 58 % de toutes les exportations de fruits de mer. Dans ce contexte, la performance de l'exportation demeure forte et cela contribue à hausser la valeur du dollar canadien. L'industrie du fruit de mer dans le Canada atlantique et ailleurs au Canada est un employeur d'importance, puisque 80 000 personnes gagnent leur vie dans ce secteur. Dans les Maritimes, c'est 45 000 personnes qui vivent de cette industrie, dont le homard est l'axe central.

Comme beaucoup d'autres industries, celle du fruit de mer prospère grâce aux travailleurs provenant de collectivités rurales et fait maintenant face à un défi de taille à cause de la diminution de la relève dans ces collectivités. Le secteur de la transformation vit actuellement un déclin de 20 % du taux de renouvellement de ses effectifs. De plus, et je suis certain que ce comité conviendra de cette réalité qui est la même dans beaucoup de secteurs, la main-d'oeuvre est vieillissante. La majorité des employés du secteur de la transformation des fruits de mer a déjà atteint l'âge de 55 ans. Les taux de natalité décroissants et l'exode rural sont des facteurs démographiques auxquels il nous faut trouver des solutions.

En réponse à ces difficultés, l'industrie s'est tournée dès 2008 vers le Programme des travailleurs étrangers temporaires, dans le but de combler son manque d'effectifs. Jusqu'en 2014, les travailleurs étrangers représentaient en moyenne 20 à 25 % de la main-d'oeuvre dans le secteur de la transformation du homard, mais dans certaines usines en région éloignée, ce taux atteignait 50 %.

Les changements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires mis de l'avant en 2014 ont eu un impact significatif sur la main-d'oeuvre de notre industrie, puisque le taux général d'employés étrangers est passé de 30 à 20 % en 2016, pour finalement descendre à 10 % en 2017. Selon les recherches menées sur l'industrie et pour les trois provinces des Maritimes, la réduction de cette main-d'oeuvre se traduit par une baisse de 123 millions de dollars de la valeur du produit, qui n'est ni traité ni vendu parce que ces travailleurs étrangers temporaires perdus ne peuvent pas être remplacés par des travailleurs locaux.

Il est important de souligner que notre industrie s'efforce d'embaucher des Canadiens en priorité. Les usines ont augmenté les salaires, amélioré les programmes d'avantages sociaux et adopté des heures de travail plus souples pour permettre à leurs employés de mieux conjuguer leur carrière et leurs responsabilités familiales. Quelques usines leur offrent même le transport. Dans ma province, l'Île-du-Prince-Édouard, un programme octroyant des bourses de 1 000 \$ a même été instauré pour convaincre les étudiants de niveau collégial et universitaire de travailler dans les usines de transformation du poisson durant l'été.

Ces réductions du nombre de travailleurs étrangers temporaires qui ont été imposées à l'industrie du fruit de mer sont particulièrement limitatives face aux nouvelles possibilités commerciales qui se sont présentées au Canada, en particulier au cours des dernières années. Le PTET et l'AECG sont deux accords commerciaux qui permettent de réduire considérablement les prix des produits de l'industrie du fruit de mer canadien. Cependant, la capacité de cette dernière à croître, à desservir ces marchés de l'exportation et à bénéficier de ces possibilités est directement touchée par la perte des travailleurs étrangers temporaires.

● (1800)

Dans ce contexte, les transformateurs ont plutôt intérêt à desservir le marché existant plutôt que de chercher à en explorer de nouveaux. Autrement dit, nos politiques sur l'immigration et le travail semblent entrer en conflit avec nos politiques en commerce extérieur et, dans les secteurs centrés sur l'exportation, comme celui des fruits de mer dans les Maritimes, ce sont nos économies provinciales qui vont y perdre.

Une autre grande préoccupation est de savoir comment les plus grands concurrents du Canada dans l'industrie internationale des fruits de mer facilitent le recours à des travailleurs étrangers pour augmenter la production, plutôt que de le restreindre. Les États producteurs de fruits de mer comme l'Écosse, la Norvège et la Suède font eux aussi appel à des travailleurs étrangers et n'ont pas à faire face à des quotas comme ceux qui nous sont imposés depuis 2014. Plus près d'ici, le département de la Sécurité intérieure des États-Unis, le Homeland Security, a pour sa part annoncé en décembre 2015 une hausse marquée du nombre de visas octroyés pour les travailleurs étrangers dans le secteur de la transformation des fruits de mer.

Je cède maintenant la parole à Jerry Amirault, qui va nous parler un peu politique.

Le président: Vous avez environ une minute. J'ai bien peur qu'il vous ait coupé de votre temps.

M. Jerry Amirault (président, Lobster Processors Association of Nova Scotia and New Brunswick, Coalition Maritime Seafood): Je serai bref. L'un des phénomènes que nous observons ici, pour que vous compreniez bien, c'est que nous faisons partie des mêmes communautés que celles définies par l'industrie de l'agriculture; nos racines sont en région. Nous devons passer par

les mêmes étapes qu'eux pour justifier notre besoin de faire venir des travailleurs de l'étranger. Toutefois, la différence, c'est que cela semble plus acceptable pour eux que pour nous.

Je devrais peut-être m'en tenir à certaines des recommandations dont nous avons fait mention dans la présentation, vu le manque de temps. Le 19 septembre 2016, lorsque le ministre a introduit les changements visant aux industries saisonnières avec la période de 180 jours de travail, cela a été bien reçu, mais ne nous a en rien aidés. Dans notre secteur, 1 200 travailleurs étrangers ont été embauchés en 2014. Cette année, ce nombre a chuté radicalement pour passer à 700, arrachant au passage le coeur même de notre industrie.

La principale difficulté que nous avons est que personne ne semble tenir compte du fait qu'il s'agit d'une industrie à la merci des aléas de la nature et du climat, et que la transformation de nos produits doit débiter alors que nos prises sont encore en vie. Nous ne pouvons pas les laisser de côté pour plus tard. Nous devons respecter les normes de l'ACIA, de Santé Canada et ainsi de suite. Pour l'avenir, nous recommandons que les comités que nous formons avec le fédéral... Service Canada et IRCC s'emploient à chercher les solutions, qu'il s'agisse de réformes de l'assurance-emploi ou autres. Tout cela est contenu dans notre rapport.

Le président: Excellent, je suis certain que vous aurez plus de temps pour préciser votre pensée lors de la période de questions.

Nous allons maintenant passer à l'Association des travailleurs étrangers temporaires avec M. Francisco Mootoo, par téléconférence. Vous êtes là, monsieur ?

[Français]

M. Francisco Mootoo (membre, Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires): Oui.

[Traduction]

Le président: Vous êtes le bienvenu.

[Français]

M. Francisco Mootoo: Je m'appelle Francisco Mootoo. Je suis originaire de l'île Maurice. Je suis entré au Canada en 2012 dans le cadre du programme de migration circulaire en tant que journalier pour la compagnie Olymel, dans un abattoir à Saint-Esprit, qui se trouve à 45 minutes de Montréal.

Après un an d'expérience de travail syndiqué, j'ai pu, grâce à mon ancienneté, postuler à un poste de boucher industriel dans l'entreprise.

En 2014, la compagnie et moi pensions que je pouvais faire une demande de résidence permanente dans le cadre du Programme de l'expérience québécoise, vu que le délai de quatre ans prévu par la loi allait arriver à échéance pour moi et que je ne pourrais plus continuer à faire mon travail.

Nous nous sommes trompés. En 2015, environ 34 de mes collègues et moi avons été refusés parce que notre code national de profession n'était pas valide pour la demande du Programme de l'expérience québécoise.

Ici, nous avons quand même une bonne situation. Nous travaillons et nous vivons au Québec depuis quatre ans. Certains sont même ici depuis sept ans. Nous nous sommes bien intégrés et nous sommes déterminés à aider à la construction d'une société forte, surtout en région, là où nous travaillons. Nous sommes confrontés à un avenir sans emploi à l'île Maurice. En effet, comme nous sommes ici depuis plus de quatre ans, nous avons tous perdu l'emploi que nous avions là-bas avant de venir au Québec. Nos permis de travail arrivent à échéance après quatre ans ici, alors nous sommes obligés de quitter le Canada.

Beaucoup d'entre nous ont investi dans des moyens de transport pour pouvoir se rendre au travail, vu que nous nous trouvions en région et que l'horaire des autobus ne répondait pas à nos besoins. Nous avons donc investi dans des moyens de transport et dans le logement. Certains d'entre nous ont même fondé une famille et ont eu des enfants au Québec. Malgré tout, il fallait qu'ils quittent le pays à la fin de leur contrat.

Nous avons beaucoup contribué à la société canadienne et à notre communauté, et nous continuons de le faire. Nous étions établis en région et nous y sommes toujours, parce que nous nous sommes quand même bien intégrés dans l'endroit où nous vivons.

La compagnie va être en expansion et, peut-être d'ici 2017, plus de 200 emplois seront créés. De plus, je suis fier de souligner que c'est un peu grâce à nous que la compagnie va croître et continuer à prospérer, car il existe réellement une pénurie de main-d'oeuvre dans les régions.

S'il y a une pénurie de main-d'oeuvre, pour ma part, je crois que l'octroi de la résidence permanente à l'arrivée aiderait à la stabilisation du système, de l'entreprise et des travailleurs.

C'est à peu près tout ce que j'avais à vous dire. Je vais laisser mon collègue Lucio vous parler davantage du permis.

• (1805)

M. Lucio Castracani (organisateur communautaire et membre, Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires): Bonjour à toutes et à tous.

Je m'appelle Lucio Castracani. Je vais rapidement vous parler de notre association et aborder d'autres problèmes que nous avons rencontrés dans le cadre de nos activités.

L'Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires est née en novembre 2013 pour faire face à l'augmentation de cette forme de recrutement, mais aussi pour répondre aux appels d'aide que nous recevions des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

Selon les statistiques sur les études d'impact sur le marché du travail de 2014, au Québec, il y avait environ 16 000 demandes, dont 10 000 provenaient du secteur agricole.

Notre association compte des membres qui oeuvrent non seulement dans le secteur agricole, mais également dans des abattoirs, dans des buanderies industrielles ou dans l'aménagement paysager. Ces travailleuses et travailleurs proviennent de plusieurs pays.

Notre expérience avec les membres de l'Association nous a permis de connaître les nombreux problèmes liés au programme. Il y a le cas de Francisco, par exemple, pour qui l'accès à la résidence permanente est difficile. Ces travailleuses et travailleurs font face à d'autres problèmes, comme un permis de travail fermé ou un accès difficile aux soins, et ce, malgré le fait qu'ils paient des taxes au Canada.

Nous avons aussi des travailleurs guatémaltèques embauchés comme ramasseurs de poulets qui, après un accident de travail, ont été obligés par leur employeur de continuer à travailler, malgré l'avis contraire du médecin, de sorte qu'ils ont aggravé leur état de santé. En outre, lorsque ces travailleurs ont commencé des démarches pour obtenir des soins au Québec grâce à notre soutien, l'employeur les a menacés de déportation.

Plus récemment, nous avons eu le cas d'un travailleur guatémaltèque qui a été déporté et exclu du programme parce que son employeur avait décidé de cultiver des champignons magiques. Il s'est retrouvé dans son pays, et endetté en plus, parce qu'il avait emprunté de l'argent pour payer l'agence afin de venir au Canada, alors qu'il aurait pu simplement changer d'employeur et travailler légalement au Canada.

Pour terminer, je dirais que ces histoires ne représentent pas des pommes pourries. Elles sont l'expression de problèmes structurels du programme. Nous pensons que, pour résoudre ces problèmes, il faudra donner des permis de travail ouverts et la résidence permanente à tous les travailleurs et travailleuses.

Merci.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie tous les deux.

J'ouvre maintenant la période de questions pour tous ceux du groupe.

Nous commencerons par M. Zimmer.

• (1810)

M. Bob Zimmer: Merci, monsieur le président.

Merci à nos témoins d'être présents aujourd'hui.

Je vais vous adresser ma première question, Chris, et il se peut que je n'en pose qu'à vous, selon le temps qui m'est alloué.

J'ai en main un article de CBC paru en mars 2016, je crois. Il y est question des problèmes liés aux travailleurs étrangers temporaires dans une usine de transformation de poisson, et voici ce qu'on y lit:

« Des groupes de partout au Canada nous ont mentionné que le Programme des travailleurs étrangers temporaires devait changer, y compris du côté des entreprises. Un petit nombre d'entreprises dans certains secteurs nous disent qu'elles ont besoin de plus de souplesse... »

« ...les transformateurs de fruits de mer ont fait pression sur le gouvernement pour que celui-ci leur permette d'embaucher plus de travailleurs étrangers. Dennis King, directeur exécutif de la P.E.I. Seafood Processors Association, a indiqué qu'un accord avait été conclu à la fin du mois dernier après que la Coalition Maritime Seafood ait rencontré les élus à Ottawa. »

Cet article fait mention des changements qui ont été apportés au Programme des travailleurs étrangers et du fait que toute limite a maintenant été abolie quant au nombre de travailleurs pouvant être embauchés. C'est précisé dans l'article.

J'aimerais faire une comparaison. Si, en tant qu'habitant de la Colombie-Britannique, je consultais les données de Statistique Canada et que j'y voyais le taux de chômage actuel de l'Île-du-Prince-Édouard, je me dirais certainement que pareil taux est inquiétant. Je crois que le taux actuel dans cette province est de 12,1 % alors que pour les autres régions de l'est, il est d'environ 8,5 %, 9,5 % et 10 %.

Encore une fois, s'il s'agissait de ma circonscription, avec un taux de chômage aussi élevé, je serais tellement alarmé que je n'envisagerais même pas d'embaucher des travailleurs étrangers. Je vous demande seulement ceci, parce que les Canadiens le feront: puisqu'il semble y avoir suffisamment de citoyens canadiens pour combler ces emplois dans l'est, pourquoi est-ce que ce n'est pas eux qui les occupent?

M. Chris LeClair: Je vais laisser Jerry répondre à la première partie qui concerne les changements annoncés au programme et, après, si cela vous convient, je pourrai parler de l'expérience à l'Île-du-Prince-Édouard.

M. Jerry Amirault: Les modifications apportées au programme ne sont pas aussi globales que ce que Dennis l'a dit. Le programme est tel qu'il est, et la clause de 120 jours changerait à 180 jours. Je sais que Chris va aborder l'assurance-emploi. La chose la plus importante à comprendre est que, dans les transformations que nous faisons, il n'y a pas d'approvisionnement constant de matières premières. Quand l'usine fonctionne, c'est-à-dire de la première semaine de mai jusqu'à la fin novembre, tout le monde remplit une demande de prestations tant que le travail se poursuit.

Dans tous les cas, dans les Maritimes, nous avons un grand nombre de travailleurs dont les dossiers de demandes de prestations sont ouverts. Il est possible qu'ils n'obtiennent que 20 heures de travail par semaine. Nous visons tous les semaines pouvant nous rapporter 70 heures de travail.

Si vous analysez les taux de chômage en fonction des secteurs saisonniers, comme le bâtiment, l'industrie du spectacle, l'hôtellerie ou la pêche, vous verrez que beaucoup de travailleurs ont des demandes de prestations ouvertes, mais sont comptabilisés comme chômeurs.

M. Bob Zimmer: Je vous demanderais de revenir en arrière parce que ce que nous voyons dans l'ouest et partout au Canada, peut-être même dans l'est parce que nous obtenons différents commentaires au sujet de la raison pour laquelle nous recrutons quelqu'un d'un autre pays avant d'embaucher un Canadien pour un travail particulier... Comment voulez-vous corriger ce genre de collecte de données? C'est presque une fausse comparaison. Nous créons nous-mêmes cette injustice perçue par les Canadiens.

M. Jerry Amirault: L'une des questions que nous examinons en ce moment avec Service Canada et d'autres services concerne la façon d'obtenir l'accès aux données.

Je présidais le groupe de travail fédéral-provincial et nous ne pouvions absolument pas communiquer les données, mais des accords ont maintenant été conclus ou sont en voie de l'être.

Je pense qu'il s'agit d'un processus éducatif. Peu importe l'établissement, personne ne recrute toujours que des Canadiens qui veulent travailler. Nous continuons à transmettre ce message...

S'il y a une idéologie selon laquelle ils ne veulent pas prendre ces emplois, alors nous sommes comme tout le monde. Notre concurrence est partout dans le monde.

M. Bob Zimmer: Nous avons besoin d'épurer les données ou nous devons changer le processus d'admissibilité à l'assurance-emploi parce que nous voulons nous assurer que les Canadiens obtiennent les emplois en premier.

• (1815)

M. Jerry Amirault: Oui. Nous devons être plus transparents. Je suis entièrement d'accord.

M. Bob Zimmer: Je vous remercie pour vos commentaires.

Je veux parler des aidants naturels, en particulier la façon dont était structuré le Programme des aides familiaux résidents.

Beaucoup d'amis de ma région ont eu recours à des aides familiaux résidents, et ceux-ci ne sont certainement pas des gens riches qui embauchent quelqu'un d'autre pour prendre en charge leurs enfants. Ce sont des personnes qui ont des enfants ayant des besoins spéciaux ou des enfants adultes ayant des besoins spéciaux. Ces aides familiaux résidents sont absolument un cadeau du ciel pour les familles canadiennes.

J'ai vu beaucoup de ces gens qui ont absolument besoin de ces aidants naturels, je leur ai parlé et, je vous en accorde le crédit, beaucoup ont rendu de grands services à notre pays.

Le président: Veuillez être très bref.

M. Bob Zimmer: Oui. Désolé.

Si vous deviez améliorer et changer le programme... parce que je vois une différence entre les deux programmes, il y en a un pour les travailleurs et un pour les aides familiaux résidents, le dernier étant beaucoup plus à long terme.

Vous avez parlé un peu à ce sujet. Quels changements recommanderiez-vous pour l'améliorer?

Mme Ethel Tungohan: Je tiens à rappeler que j'ai fait distribuer des notes stratégiques, ce qui, je pense, sera traduit en français. Elles décrivent plus en détail certaines de mes recommandations.

Il y a bien une crise des soins de santé au Canada. Les baby-boomers vieillissent. Nous avons une crise des soins aux personnes âgées et les gens de ma génération ont beaucoup d'enfants, donc il faut trouver des solutions à cette crise des soins.

L'un des principaux appels à l'action de la part des avocats des aidants naturels est de donner aux aidants naturels le statut d'immigrant à leur arrivée. Le besoin de soins est constant et leur donner ce statut réduit de beaucoup les abus auxquels ils sont confrontés.

Cette proposition d'avoir des sociétés réglementées, en d'autres mots des organismes agissant comme les employeurs des aidants naturels, va simplement transférer la relation abusive des familles aux organismes. Une autre proposition venant des défenseurs des aidants naturels et des chercheurs comme moi, est que cela ne devrait pas se produire. Ce système de transfert des relations de travail à des sociétés réglementées va exacerber les abus.

Une autre proposition consiste à régler le retard. D'autres personnes ont mentionné la même chose, et c'est certainement le cas pour M. De Leon, il est un fait que les aidants naturels sont venus au Canada en laissant derrière eux leurs propres enfants pour s'occuper de familles canadiennes. Le fait que nous ayons un arriéré de 49 000 dossiers est absurde.

Nous savons tous que la séparation des familles est difficile. Les aidants naturels et leurs enfants font face à beaucoup d'anxiété, beaucoup de problèmes de santé mentale et émotionnelle. Nous pensons que traiter cet arriéré et...

Le président: Je vous remercie.

Mme Ethel Tungohan: ... le fait de débloquer plus de ressources pour traiter les demandes est aussi très important. Je suis heureuse que ce comité se penche également sur les droits des personnes handicapées.

Le fait qu'on parte d'hypothèses générales...

Le président: Je suis désolé, madame, veuillez conclure.

Mme Ethel Tungohan: ... pour ce qui est des demandes de résidence permanente, cela est absurde et l'histoire d'Ericson le montre bien aussi.

Le président: Je vous remercie. Je suis désolé, nous devons passer à la question suivante.

Monsieur Long, s'il vous plaît.

M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci à tous les ceux qui ont parlé cet après-midi.

Je dois dire que les témoignages des deux côtés, sur les avantages et les inconvénients du PTET, étaient très convaincants. Notre comité veut bien sûr s'assurer de bien comprendre les tenants et aboutissants et veut veiller à avoir une discussion ouverte.

Je viens du Canada atlantique. Je suis de Saint John-Rothesay et j'ai passé 15 ans dans le secteur de l'aquaculture. Certes, ayant vécu à Saint-Andrew et travaillé à Saint-George, je suis bien placé pour savoir que, par moments, il y avait d'importantes pénuries de main-d'œuvre.

Je demande que l'un de vous réponde à cette question. De combien de travailleurs temporaires étrangers pensez-vous avoir besoin, dans le cas des transformateurs et des pêcheurs, pour combler la pénurie de main-d'œuvre dans votre industrie? Quel pourcentage de la main-d'œuvre totale cela représenterait-il?

M. Jerry Amirault: Cela représente environ 20 % de l'effectif total et ce pourcentage va en s'accroissant à mesure que les gens... Au Nouveau-Brunswick, dans la Péninsule acadienne, il n'y a pas eu de problème jusqu'ici. Les problèmes commencent cependant à apparaître... à cause du vieillissement de la population. Comme vous le savez, au Nouveau-Brunswick, il y a plus de décès que de naissances. Cela en ajoute au problème.

Pour déterminer le nombre que vous cherchez, il faudrait se servir des évaluations du travail que nous réclamons. Nous ne pensons pas qu'il devrait y avoir un plafond unique pour l'ensemble de l'industrie dans tous les domaines, mais on devrait prendre certaines des données de l'EIMT et déterminer que ce domaine particulier exige.... Prenez l'île Deer qui est près de chez vous.

M. Wayne Long: Oui.

M. Jerry Amirault: L'accès à la résidence permanente fonctionne très bien. Il a été établi qu'il n'y a pas assez de gens sur l'île, mais que c'est un très bon endroit pour y installer une usine.

Je ne peux pas vous donner de réponse générale. Je dis simplement que nous devons changer le processus par lequel nous déterminons ce nombre.

• (1820)

M. Wayne Long: Du point de vue de mon industrie ou de la coalition, peut-on parler d'une stratégie de maintien des effectifs et de formation, de sorte que la compétence ne soit pas un obstacle? Que faites-vous pour cibler les travailleurs locaux? Y a-t-il des campagnes? Je sais qu'il y a eu des salons de l'emploi et des événements de la sorte.

Pouvez-vous parler un peu de ce que vous faites pour attirer des travailleurs et les garder au Canada?

M. Jerry Amirault: Cela doit commencer avec les jeunes, voir quelle est leur attitude.

Je sais qu'en Nouvelle-Écosse, ils commencent par une formation vidéo. Leur conception d'une usine de poisson est un tantinet désuète. Les travailleurs eux-mêmes réagissent très positivement à

l'idée que la population comporte une partie de travailleurs étrangers qui font d'ailleurs partie de la collectivité. La collectivité profite sur d'autres plans de la présence de ces étrangers qui s'y établissent.

Nous avons changé les échelles salariales et avons examiné les besoins. Nous aimerions avoir les effectifs pour faire du travail par roulement, mais nous n'en avons pas assez pour un quart de travail.

Il y a des programmes éducatifs dans les écoles, de l'orientation dans les usines pour essayer d'amener les gens à passer à travers la stigmatisation initiale.

M. Wayne Long: D'accord. Parlons salaires. Est-ce qu'une possible augmentation de salaire pourrait rendre les postes plus attrayants pour les travailleurs canadiens?

M. Jerry Amirault: Les salaires ont augmenté de manière considérable. Je dis cela...

M. Wayne Long: Pouvez-vous me donner un ordre de grandeur, quel était le salaire, par exemple, il y a cinq ans, par rapport à maintenant?

M. Jerry Amirault: Encore une fois, je vais prendre l'exemple de l'île Deer.

M. Wayne Long: D'accord.

M. Jerry Amirault: Au Nouveau-Brunswick je crois que le salaire minimum est de 10 ou 11 \$, alors que sur l'île Deer le salaire le plus courant est d'environ 13,95 \$, donc bien au-dessus.

Dans la région, comme à Shédiac-Cap-Pelé, il est actuellement supérieur à 12 \$. Je sais qu'à l'Île-du-Prince-Édouard, une usine a versé 900 000 \$ de plus en salaires, et ça n'a fait aucune différence, les gens venaient au travail.

Nous enseignons à nos enfants à devenir avocat ou médecin, par exemple, car nous pensons devoir les influencer dans leurs études. Il faut beaucoup de camionneurs et de manœuvres pour faire tourner l'économie. Or, vu l'exode de la population et le faible taux de natalité, nous n'avons pas la masse critique pour combler ces emplois.

M. Wayne Long: Merci.

En une ou deux phrases pouvez-vous me dire ce que vous pensez des conditions de logement pour les travailleurs étrangers temporaires?

M. Jerry Amirault: Dans les petits villages, certaines personnes ont aménagé leur maison pour les accueillir.

Plusieurs usines, et pas seulement sur l'île Deer, ont installé des logements et créé un village pour les travailleurs étrangers. Il y en a un à Pictou. Dans chaque cas, on a accueilli ces travailleurs en leur permettant d'intégrer la collectivité. Ce n'est pas comme si on entassait 10 personnes dans une même pièce, car tout le monde est bien logé. On s'occupe bien d'eux, comme on le ferait pour tout autre travailleur.

Le président: Poursuivons par Mme Ashton; je vous en prie, madame.

Mme Niki Ashton: Merci, monsieur le président, je vais partager mon temps avec ma collègue Jenny Kwan.

Je remercie nos témoins d'être là aujourd'hui, et plus particulièrement Mme Tungohan et M. Santos De Leon. Nous sommes préoccupés du peu de temps consacré à cette étude pour comprendre le Programme des fournisseurs de soins à domicile et le degré d'exploitation dans le cadre de ce programme.

Madame, je veux me concentrer sur certains de vos commentaires, surtout ceux concernant le rôle des agences de recrutement. Vu les inquiétudes que vous avez soulevées quant aux possibilités d'exploitation, qu'espérez-vous de la part des ministres de l'Immigration ou du Travail à cet égard afin d'aider les fournisseurs de soins à domicile.

Mme Ethel Tungohan: À mon avis, l'une des plus importantes propositions mises de l'avant par les défenseurs des aides familiaux à domicile consisterait, je le répète, à leur accorder le statut d'immigrant reçu dès leur arrivée. À défaut de cela, une autre suggestion serait de leur accorder un permis de travail sectoriel indépendamment de leur employeur, que celui-ci soit un agent de placement ou une famille. Il s'agirait de créer un visa pour les aides familiaux. À mon sens, cette proposition a beaucoup de mérite, car elle répond à la fois aux besoins des Canadiens en matière de soins à domicile et respecte les besoins des travailleurs sans les emprisonner dans une relation d'exploitation abusive.

J'ajouterais, à partir de ce que nous ont dit les aides familiaux et de ce que vient de confirmer de M. De Leon, que si les conditions de travail sont bonnes, les travailleurs resteront. Beaucoup d'aides familiaux sont heureux d'être au Canada et d'offrir des soins aux familles canadiennes. À l'évidence, nous devons également renforcer les normes provinciales en matière de travail et d'emploi afin d'assurer la protection de leurs intérêts.

• (1825)

Mme Jenny Kwan: Merci beaucoup. Je m'appelle Jenny Kwan et je siège au Comité de l'immigration, des réfugiés et de la citoyenneté.

D'entrée de jeu je souligne l'ironie de saisir le comité de cette question alors qu'elle a été confiée au ministre McCallum dans sa lettre de mandat. Cela dit, je demande au président de bien vouloir transmettre à notre comité, aux fins d'examen également, les renseignements contenus dans les présentations reçues.

Madame Tungohan, je m'intéresse particulièrement à vos travaux sur les abus. Selon vos constatations, jusqu'à quel point les abus subis par les aides familiaux sont-ils répandus, surtout dans le cas des agences intermédiaires à l'étape du placement des aides?

Mme Ethel Tungohan: Je dirais que les cas d'abus sont très fréquents. Souvent les recruteurs d'ici sont de même avec ceux d'autres pays, lesquels exigent des aides familiaux des frais de placement illégaux, mais le gouvernement canadien ne peut rien contre les politiques adoptées dans d'autres pays. Voilà pour un premier problème.

Un autre problème, comme en témoigne la mésaventure de M. De Leon, ce sont les frais carrément illégaux exigés des travailleurs en dépit de l'interdiction légale d'imposer de tel frais de recrutement, mais ces lois ne sont simplement pas appliquées. Je le répète, cette proposition de transformer des entreprises réglementées en employeurs d'aides familiales ne fait que transférer la relation de pouvoir et ne règle en rien le déséquilibre entre les aides familiaux et leurs employeurs.

Mme Jenny Kwan: En d'autres mots, la proposition du projet Guardian est inefficace? N'est-ce pas? Quelle mesure devrait prendre le gouvernement? Vous avez mentionné l'émission de permis, si oui pouvez-vous élaborer?

Mme Ethel Tungohan: Pardon? Le projet Guardian?

Mme Jenny Kwan: En somme, il s'agit de coopter cette agence intermédiaire pour qu'elle agisse en tant qu'employeur des aides familiaux.

Mme Ethel Tungohan: Je le répète, les défenseurs des aides familiaux préconisent l'octroi du statut d'immigrant reçu à ces gens dès leur arrivée, à défaut de quoi, il faudrait leur accorder un permis de travail ouvert sous la forme d'un visa d'aide familial. Ce faisant, l'aide familial ne serait pas lié à son employeur, mais on comblerait tout de même les besoins des Canadiens pour ce genre de service.

Mme Jenny Kwan: Puisque 49 000 personnes sont inscrites sur les listes d'attente, quel est le délai pour qu'une famille soit réunie avec les êtres aimés?

Mme Ethel Tungohan: Posons la question à M. De Leon?

Depuis quand attendez-vous qu'on traite votre dossier?

M. Ericson Santos De Leon: Voilà maintenant trois ans que j'attends. J'ai fait une demande de résidence permanente en 2013 et, le 18 février, on m'a informé que mon fils n'est pas admissible pour raisons médicales, mais j'ai reçu mon CSQ du Québec. J'ai été un peu surpris de l'apprendre.

Mme Jenny Kwan: Donc, depuis trois ans vous prenez soin d'une autre famille, ici, tout en étant séparé de votre propre famille. Je présume qu'il n'y a rien d'ironique non plus dans ce programme.

Au sujet des membres de la famille, certains défenseurs des aides familiaux proposent que vos familles puissent vous accompagner dès l'acceptation de l'aide familial.

Que pensez-vous de cela?

Mme Ethel Tungohan: Que penseriez-vous d'une proposition voulant que votre famille vous accompagne immédiatement dès votre arrivée au Canada?

Le président: Brièvement, s'il vous plaît. Je m'excuse.

M. Ericson Santos De Leon: Ce serait bien sûr un plus si ma famille pouvait venir. Mon épouse et moi sommes jeunes et nous sommes prêts à partager nos connaissances et nos talents, et à en faire profiter la société canadienne.

Mme Jenny Kwan: Le cas échéant, cela voudrait dire un permis de travail pour quiconque est d'âge adulte?

M. Ericson Santos De Leon: Oui.

Mme Ethel Tungohan: Puis-je ajouter quelque chose?

Au sujet de la venue simultanée des aides familiaux et de leurs familles, les projets pilotes réalisés ont été un succès, à l'instar d'autres études portant sur les immigrants dans la catégorie de regroupement familial. Les accompagnants ne sont pas des fardeaux, car ils travaillent également. Les conjoints qui accompagnent les aides familiaux constituent aussi une source de main-d'oeuvre potentielle pour l'économie canadienne.

Je pense le plus grand bien de ces propositions.

• (1830)

Le président: Merci beaucoup.

Excusez-moi, mais je regarde l'horloge qui indique 18 h 30 et je dois conclure maintenant.

Chers collègues, j'implore votre patience pour une minute. Je tiens à remercier tous les membres du Comité. Nous avons entendu des exposés téléconférence et nous n'avons pas pu poser toutes les questions que nous aurions souhaitées, mais je vous encourage, si ce n'est déjà fait, à nous soumettre par écrit vos idées, commentaires ou préoccupations et nous veillerons à ce que nos membres en soient saisis.

Pour ceux et celles d'entre vous qui vous êtes déplacés, merci beaucoup.

En terminant, j'ai une brève déclaration à faire. Malheureusement, Mme Ashton est partie et j'aurais préféré qu'elle soit là. Plus tôt au cours des délibérations, Mme Ashton a accusé ce comité de manquer de transparence, laissant entendre que nous avions refusé la

télédiffusion des séances. Pour mémoire, je tiens à souligner que ces séances sont diffusées en direct et que le public peut les regarder en direct outre, évidemment, que les transcriptions sont disponibles en ligne. C'est ce comité qui a avancé l'étude de cette question vue son urgence, laquelle bien sûr été démontrée aujourd'hui.

Concernant la demande télédiffusion, elle n'a pas été rejetée. J'aurais aimé consulter ce comité pour voir s'il y avait des préoccupations. Entre temps, le personnel s'est informé de la disponibilité du service de télévision. Je peux confirmer que tous les partis présents sont d'accord. Nous donnerons suite à cette demande pour obtenir la diffusion dans la mesure du possible.

Merci beaucoup. La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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