



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des comptes publics

PACP • NUMÉRO 075 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 31 octobre 2017

Président

L'honorable Kevin Sorenson

Comité permanent des comptes publics

Le mardi 31 octobre 2017

• (0845)

[Traduction]

Le président (L'hon. Kevin Sorenson (Battle River—Crowfoot, PCC)): Bonjour à tous. Nous sommes le mardi 31 octobre 2017, et le Comité permanent des comptes publics vous souhaite la bienvenue à la réunion de ce matin.

Conformément à l'alinéa 108(3)g, nous examinons le Rapport 5, « Le Programme des travailleurs étrangers temporaires », des Rapports du printemps 2017 du vérificateur général du Canada, partie du rapport renvoyée au Comité le mardi 16 mai 2017.

Nous accueillons ce matin M. Michael Ferguson, vérificateur général du Canada, et M. Glenn Wheeler, directeur principal, tous les deux du Bureau du vérificateur général. Nous accueillons également Mme Louise Levonian, sous-ministre, Mme Leslie MacLean, sous-ministre déléguée principale et chef de l'exploitation pour Service Canada, et M. Paul Thompson, sous-ministre adjoint principal, Direction générale des compétences et de l'emploi, tous les trois du ministère de l'Emploi et du Développement social.

Merci à tous d'être avec nous.

Fidèles à nos habitudes, nous allons écouter vos déclarations liminaires, puis nous passerons aux questions des membres du Comité.

Monsieur Ferguson, je vous souhaite la bienvenue et vous cède la parole.

M. Michael Ferguson (vérificateur général du Canada, Bureau du vérificateur général): Monsieur le président, je vous remercie de nous donner l'occasion de présenter les résultats de notre audit du Programme des travailleurs étrangers temporaires, qui est géré par Emploi et Développement social Canada.

[Français]

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires vise à aider les employeurs à pourvoir des postes quand il n'y a pas de travailleurs canadiens qualifiés disponibles. Emploi et Développement social Canada doit s'assurer que les employeurs utilisent ce programme seulement en cas de véritables besoins en main-d'oeuvre.

L'audit visait à déterminer si le ministère avait géré le Programme de façon à permettre aux employeurs d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers pour combler des besoins en main-d'oeuvre, mais seulement quand il n'y avait pas de travailleurs canadiens qualifiés disponibles. L'audit visait aussi à déterminer si le ministère s'était assuré que les employeurs respectaient les exigences du Programme. De plus, nous avons vérifié si le ministère avait mis en oeuvre les réformes annoncées par le gouvernement fédéral en juin 2014.

Dans l'ensemble, les réformes annoncées en 2014 ont permis de réduire le nombre de travailleurs étrangers temporaires. Cependant,

ces réformes n'ont pas permis de garantir que les employeurs embauchaient des travailleurs étrangers temporaires en dernier ressort seulement.

[Traduction]

Ainsi, dans beaucoup de cas, le ministère a simplement pris au mot les employeurs quand ils disaient ne pas trouver du personnel canadien. De plus, le ministère n'a pas examiné assez d'informations sur le marché du travail pour pouvoir établir si les postes pouvaient être occupés par des Canadiens. Dans certains secteurs, surtout chez les fournisseurs de soins et les travailleurs d'usines de traitement du poisson et des fruits de mer, nous avons constaté des cas où le ministère aurait dû s'interroger davantage, à savoir si les travailleurs étrangers temporaires comblaient de vraies pénuries de main-d'oeuvre. Plus particulièrement, certaines informations indiquaient que des chômeurs canadiens dont le dernier emploi était dans une usine de traitement du poisson et des fruits de mer auraient pu être disponibles pour travailler.

De plus, le ministère s'était engagé à obliger les employeurs à démontrer qu'ils avaient tenté de combler des postes à salaire peu élevé en recrutant dans les groupes sous-représentés. Dans les dossiers que nous avons examinés et qui étaient visés par cette exigence, 65 % des employeurs n'avaient pas fait d'efforts adéquats pour recruter dans les groupes sous-représentés avant de faire appel à des travailleurs étrangers temporaires. Cependant, le ministère a approuvé la plupart de leurs demandes. Ainsi, les agents de programme ont approuvé des demandes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires dans des usines de traitement du poisson et des fruits de mer près de communautés des Premières Nations, alors que rien dans les dossiers de demande n'indiquait que des efforts avaient été faits pour recruter des membres de ces communautés.

• (0850)

[Français]

Nous avons aussi constaté que le ministère avait augmenté ses activités en matière d'application de la loi depuis l'annonce des réformes au Programme. Cependant, il n'a pas utilisé les informations à sa disposition pour concentrer ses activités sur les employeurs des travailleurs étrangers temporaires les plus vulnérables ou sur les employeurs qui risquent le plus de ne pas respecter les exigences du Programme.

De plus, la plupart des activités en matière d'application de la loi consistaient à revoir les documents que les employeurs devaient envoyer par courrier aux enquêteurs. Le ministère a mené peu d'inspections sur place et peu d'entretiens en personne avec des employeurs ou des travailleurs étrangers temporaires.

[Traduction]

Enfin, nous avons constaté que le ministère n'avait pas mesuré les résultats ni l'incidence du programme. Il ignorait donc ses effets sur le marché du travail canadien. Une analyse appropriée des résultats et des effets du programme aurait pu aider le ministère à comprendre les raisons pour lesquelles les travailleurs canadiens ne semblaient pas disposés à accepter certains emplois qui avaient été, à terme, occupés par des travailleurs étrangers temporaires.

Nous sommes heureux d'indiquer que le ministère a accepté nos recommandations et qu'il a établi un plan d'action pour y donner suite.

[Français]

Monsieur le président, je termine ainsi ma déclaration d'ouverture. Nous serons heureux de répondre aux questions des membres du Comité.

Merci.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Ferguson.

Nous passons maintenant à la sous-ministre, Mme Levonian.

[Français]

Mme Louise Levonian (sous-ministre, ministère de l'Emploi et du Développement social): Je vous remercie, monsieur le président, ainsi que tous les membres du Comité permanent des comptes publics, de me donner l'occasion de vous faire part des progrès que nous faisons pour répondre aux recommandations formulées par le vérificateur général dans son rapport sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

[Traduction]

D'entrée de jeu, j'aimerais mentionner que ce programme joue un rôle important, car il contribue à une économie canadienne solide en aidant les employeurs à combler les manques de main-d'oeuvre tout en s'assurant que les Canadiens ont accès en priorité aux emplois disponibles. Il s'agit d'un équilibre qu'il faut impérativement assurer, mais qui en pratique, peut être assez difficile à atteindre. Il faut tenir compte des considérations particulières de l'industrie, dans les régions et dans l'ensemble du Canada. En plus de toutes ces considérations, le programme doit aussi assurer la protection des droits des travailleurs étrangers. Ce n'est pas une tâche facile. Nous travaillons sans relâche pour nous améliorer et atteindre cet équilibre.

Au cours des années, le programme a évolué considérablement pour s'adapter aux réalités du marché du travail d'aujourd'hui. Nous avons notamment consacré plus d'efforts à nous assurer que les Canadiens et les résidents permanents ont la priorité d'accès aux emplois offerts. Par exemple, à la suite des changements apportés au programme ces dernières années, nous avons vu une baisse de 75 % des emplois approuvés pour les travailleurs peu spécialisés entre 2013 et 2016. Les employeurs de travailleurs ayant un salaire élevé ont désormais l'obligation d'élaborer des plans pour la transition vers une main-d'oeuvre nationale. Ces changements font partie de l'évolution du programme, et nous sommes déterminés à continuer de trouver de nouvelles manières de l'améliorer.

Monsieur le président, je tiens à vous assurer que les questions soulevées dans le rapport du vérificateur général revêtent la plus haute importance pour nous. Nous acceptons toutes les recommandations faites dans ce rapport, et le ministère a déjà pris des mesures pour répondre à bon nombre d'entre elles.

Laissez-moi d'abord dire que notre principal objectif est de nous assurer que les Canadiens sont les premiers en ligne pour tous les emplois disponibles. Les employeurs doivent fournir la preuve qu'ils ont recruté des Canadiens, et qu'ils continuent de le faire. Les employeurs doivent dresser la liste de tous les Canadiens ou résidents permanents qui ont présenté leur candidature, et justifier leur décision de ne pas les embaucher.

En réponse aux recommandations du vérificateur général concernant le renforcement de l'évaluation des efforts de recrutement des employeurs, de nouvelles règles ont été mises en place le 28 août dernier. Les employeurs du volet des postes à bas salaire doivent accroître leurs efforts de recrutement et cibler les Autochtones, les jeunes vulnérables, les personnes handicapées et les nouveaux arrivants, soit les quatre groupes qui sont sous-représentés au sein de la main-d'oeuvre.

Nous augmentons notre recours à la technologie disponible en exigeant des employeurs qu'ils utilisent le guichet-emplois et son service de jumelage-emploi comme l'un de leurs trois modes d'annonce requis. Plus de 40 000 personnes à la recherche d'un emploi utilisent ce service d'un bout à l'autre du pays. Il s'agit d'un outil précieux pour mettre en relation les chercheurs d'emplois et les employeurs.

Au cours de l'automne, le ministère lancera l'inscription automatique au service d'alertes du guichet-emplois pour les prestataires de l'assurance-emploi afin de connecter encore plus de Canadiens aux emplois dont ils ont besoin. Nous nous efforçons également d'augmenter le recrutement de Canadiens dans les industries qui sont de grandes utilisatrices du programme pour stimuler le recrutement au pays.

• (0855)

[Français]

Notre travail est bien avancé dans le secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer. Nous mettons la touche finale au Plan d'action collaboratif.

Ce plan permettra de cibler les ressources nécessaires et de prendre des mesures concrètes pour attirer une main-d'oeuvre intérieure, la faire croître et la conserver.

En ce qui concerne notre évaluation des candidatures des employeurs, j'ai le plaisir de vous dire que nous avons lancé un nouveau projet pilote d'assurance de la qualité afin de surveiller l'évaluation des demandes faites par les employeurs.

Nous allons lancer le nouveau processus d'assurance de la qualité dans l'ensemble du Canada en décembre.

[Traduction]

En ce qui concerne l'utilisation des données sur le marché du travail, ces données constituent un outil important pour le programme. Par exemple, nous utilisons le taux de chômage régional actuel afin de cibler les demandes pour certains postes à bas salaire.

En avril cette année, le ministère a amélioré son accès à l'information sur les mises à pied faites par les employeurs. Les agents détiennent désormais les données des 12 derniers mois plutôt que sur les 90 derniers jours, afin de vérifier si les employeurs ne mettent pas à pied des travailleurs canadiens pour les remplacer par des travailleurs étrangers.

Le ministère s'affaire aussi à intégrer de nouvelles sources de données dans son évaluation des demandes. Cela exige notamment de faire un meilleur usage des données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires de Statistique Canada. Nous allons aussi intégrer à notre évaluation les prévisions du secteur privé sur les conditions du marché du travail régionales et sectorielles.

Au sujet des salaires, le vérificateur général a également souligné que le programme pourrait avoir une incidence négative sur les salaires des Canadiens. Le programme exige des employeurs qu'ils indiquent le salaire médian, ou plus élevé, lorsqu'ils annoncent qu'un emploi est disponible. Les employeurs doivent donc offrir aux travailleurs étrangers le même salaire que les Canadiens s'attendraient à recevoir pour le même emploi. Ainsi, le programme ne devrait pas exercer une pression à la baisse sur les salaires des Canadiens, mais nous allons continuer à étudier cette question.

En ce qui a trait à la conformité et à l'application, le programme a continué à renforcer son régime afin de protéger ses travailleurs de l'abus et de l'exploitation. Depuis le 1^{er} avril dernier, nous avons mis en oeuvre un certain nombre d'initiatives pour améliorer le régime de conformité. Afin de mieux cibler nos ressources et nos efforts, nous avons lancé un modèle de prédiction basé sur le risque afin de déterminer qui doit se soumettre à une inspection, en ciblant des cas présentant le plus de risques. Plus de 1 300 inspections lancées cette année ont été ciblées grâce à ce modèle.

Le ministère a augmenté de manière considérable ses inspections sur le terrain, en se concentrant stratégiquement sur les employeurs des travailleurs les plus vulnérables. Jusqu'à présent cette année, plus de 900 inspections sur place sont en cours ou ont été terminées. C'est environ cinq fois plus que l'an dernier. Les investissements que nous faisons en faveur des inspections sur place portent leurs fruits: parmi les inspections effectuées cette année, environ 50 % des employeurs ont dû prendre diverses mesures correctives pour se conformer aux règles. C'est environ 15 % de plus que ce que nous avons ciblé l'an dernier, en nous basant principalement sur l'examen des documents. Cela prouve que les inspections sur place constituent un outil efficace pour cibler et corriger les comportements non conformes.

Nous sommes conscients du rôle que des visites non annoncées sur le terrain pourraient jouer dans la protection des travailleurs étrangers. Nous avons donc accéléré nos efforts et nous nous attendons à terminer le travail cet automne.

EDSC comprend l'importance des partenariats et travaille avec les provinces et les territoires afin d'améliorer les mesures de renforcement grâce à l'échange d'informations. Des ententes mises à jour avec l'Ontario et l'Alberta sont déjà en place et nous révisons actuellement les ententes conclues avec la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et le Manitoba.

Nous avons aussi organisé des consultations avec les provinces et les territoires sur l'amélioration de la protection des travailleurs afin de mieux prévenir l'abus et l'exploitation des travailleurs.

Je veux aussi vous parler brièvement de la mesure du rendement et des résultats. Le vérificateur général a émis ses préoccupations au sujet du manque de données du ministère sur l'incidence du programme sur le marché du travail. Il s'agit d'une question complexe qui requiert une analyse approfondie, compliquée par les importants changements apportés au programme ces dernières années. EDSC entreprendra une évaluation en 2018 afin d'examiner l'incidence à moyen et à long terme du programme sur le marché du travail.

Entretiens, nous avons terminé le profil d'information du programme qui permet la collecte d'indicateurs de rendement, y compris l'information sur les tendances du programme. Entre autres, la stratégie de mesure du rendement pour le nouveau volet des talents mondiaux nous permettra d'obtenir des données sur la création d'emplois et les investissements dans l'acquisition de compétences et la formation des entreprises qui utilisent ce volet.

● (0900)

[Français]

Monsieur le président, notre ministère mène de front plusieurs tâches afin de continuer à améliorer le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Nous avons réalisé des progrès importants pour mettre en oeuvre les recommandations du vérificateur général.

J'ai demandé à mon dirigeant principal de la vérification d'effectuer un audit de suivi dans deux ans afin de confirmer nos progrès.

J'ai l'assurance que nous allons appliquer entièrement les recommandations contenues dans le rapport et respecter les échéances établies dans le plan d'action de la gestion.

Je vous remercie beaucoup de nous avoir invités ici aujourd'hui. Vos suggestions et vos commentaires sont les bienvenus.

Je répondrai à vos questions avec plaisir.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup de votre témoignage.

Nous passons à M. Lefebvre. Vous avez sept minutes.

M. Paul Lefebvre (Sudbury, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci à tous d'être avec nous ce matin.

Le programme joue certainement un rôle important dans ma région, Sudbury, dans le Nord de l'Ontario. Ce programme crée des emplois, en ce sens que si nous n'avions pas ces travailleurs étrangers temporaires dans le Nord de l'Ontario... C'est très difficile de recruter des gens qui habitent dans le Sud de l'Ontario ou ailleurs au Canada, pour venir travailler dans le Nord de l'Ontario. Les défis sont nombreux, alors le programme est très important.

J'ai pris connaissance du rapport avec beaucoup d'intérêt. Je sais qu'on parle de 2013 à 2016. On voulait, bien sûr, regarder la situation sous un certain angle, soit comment réduire les abus des employeurs et veiller à ce qu'ils fassent preuve de diligence raisonnable pour annoncer les emplois et tenter de recruter partout au Canada. Dans ma réalité, toutefois, à mon bureau, on regarde la situation sous un autre angle, en se disant: « Que peut-on faire pour aider les employeurs à trouver des travailleurs étrangers temporaires pour pourvoir leurs postes vacants? » C'était très intéressant de voir la différence entre ma réalité et l'approche adoptée dans le rapport du vérificateur général.

Cela dit, madame Levonian, j'ai écouté vos commentaires sur les groupes sous-représentés avec beaucoup d'intérêt. Le sujet a été abordé dans le rapport du vérificateur général. Dans la majorité des échantillons recueillis par l'équipe du vérificateur général, les employeurs « n'avaient pas fait d'efforts adéquats pour recruter dans les groupes sous-représentés ». Ils n'ont donc pas fait un bon travail entre 2013 et 2016.

Vous êtes venue nous dire ce matin que vous prenez des mesures pour obliger les employeurs à en faire plus pour recruter dans les groupes sous-représentés. J'aimerais que vous nous parliez de votre plan pour corriger la situation.

Mme Louise Levonian: Comme je l'ai mentionné, le gouvernement continue de prendre des mesures pour que les groupes sous-représentés fassent partie des recherches. Il a annoncé qu'à partir du 28 août 2017, et cela fait partie des premières mesures mises de l'avant dans la foulée du rapport du Comité HUMA, les employeurs du volet à bas salaire ont l'obligation d'accroître leurs activités de recrutement auprès des groupes sous-représentés sur le marché du travail: les Autochtones, les jeunes vulnérables, les personnes handicapées et les nouveaux arrivants. Plus précisément, ils devront faire la preuve que depuis cette date, ils ont déployé des efforts pour recruter auprès d'au moins deux groupes sous-représentés, afin de permettre aux Canadiens dans ces catégories d'être les premiers à avoir accès aux emplois disponibles.

De plus, tous les employeurs voulant avoir recours aux volets à bas salaire et à haut salaire du programme devront annoncer les postes sur le guichet-emplois et utiliser le service de jumelage-emplois. Ce service met en relation les chercheurs d'emploi et les employeurs annonçant sur le guichet-emplois.

• (0905)

M. Paul Lefebvre: Comment l'évaluation sera-t-elle faite? S'ils essaient, par l'entremise du guichet-emplois... Je pense au Nord de l'Ontario, où ce n'est pas facile de recruter au départ, alors s'ils affichent leurs postes sur le guichet-emplois et s'ils le font sur un autre site Web ou ailleurs, est-ce que cela sera suffisant pour dire qu'ils ont essayé de recruter dans les groupes sous-représentés?

Si l'agent détermine qu'ils n'ont pas déployé suffisamment d'efforts pour tenter de recruter dans ces catégories, il pourra leur refuser l'accès au programme. S'ils n'ont pas accès à ces travailleurs, cela pourrait nuire à leurs entreprises. Tout retard pourrait leur causer du tort, car j'ai entendu beaucoup d'employeurs dire que sans les travailleurs étrangers temporaires, les Canadiens qu'ils emploient se retrouveraient au chômage. C'est un commentaire que j'ai souvent entendu, alors dites-moi quels types de mesures évaluerez-vous pour déterminer s'ils ont fait ce qu'il faut?

Mme Louise Levonian: Les employeurs sont tenus de faire de l'annonce auprès des deux groupes sous-représentés. Le fonctionnaire responsable de ce dossier tentera ensuite de savoir comment l'employeur s'est acquitté de cette exigence. La démarche de rapprochement était-elle appropriée? Dans la négative, l'étude d'impact sur le marché du travail, l'EIMT, est rejetée. Nous informons l'employeur qu'il n'a pas fait suffisamment d'annonce, que l'effort de rapprochement n'était pas à la hauteur. Par conséquent, l'employeur n'obtient pas une EIMT favorable, ce qui est une condition essentielle.

L'autre chose qu'il est nécessaire d'évaluer c'est ceci: les employeurs sont tenus de prendre note de tous les Canadiens qui ont postulé et d'expliquer pourquoi ils ne les ont pas embauchés, ce qui montre que les choses ne se font pas sans une certaine rigueur.

L'une des choses que je dirais — et je crois que le rapport de l'auditeur général parle de cela —, c'est que, comme pour les impôts, ce ne sont pas tous les dossiers qui sont examinés en détail. Il y a beaucoup de demandes, et l'on procède aux audits et aux examens de certains dossiers en fonction du risque, mais il y a aussi un équilibre. Il faudrait énormément de ressources pour examiner chacune des demandes dans ses moindres détails. Nous faisons beaucoup d'évaluations fondées sur le risque pour nous assurer de bien évaluer le programme. Nous veillons à ce que les exigences du programme soient respectées et à ce que les choses se fassent de façon efficace et ciblée.

M. Paul Lefebvre: Cela me ramène à une observation que vous avez faite dans votre déclaration liminaire. Vous avez dit que vous vous efforcez aussi d'augmenter le recrutement de Canadiens dans les industries qui sont de grandes utilisatrices du programme. Je veux faire un parallèle avec ma réalité. Dans les zones rurales, si nous tentons d'augmenter le recrutement de Canadiens et que les Canadiens ne veulent pas déménager dans ces régions, c'est un problème récurrent. Les grands utilisateurs ont besoin du programme pour répondre à leurs besoins, ce qui leur permettra d'embaucher d'autres Canadiens.

Que voulez-vous dire lorsque vous affirmez que vous vous efforcez d'augmenter le recrutement de Canadiens dans les industries qui sont de grandes utilisatrices du programme? Le secteur agricole est assurément l'un des utilisateurs les plus assidus du programme, attendu que c'est d'une aide temporaire dont il a besoin.

Mme Louise Levonian: Nous procédons à des examens sectoriels de ces grands utilisateurs. Nous travaillons avec nos partenaires, l'industrie et les syndicats afin de voir comment nous pouvons améliorer la situation.

• (0910)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Lefebvre.

Ce matin, le Comité souhaite la bienvenue à Mme Rempel.

L'hon. Michelle Rempel (Calgary Nose Hill, PCC): Merci, monsieur le président.

Monsieur Ferguson, je crois comprendre que votre rapport fait état d'entreprises qui mettent à pied des travailleurs locaux tout en embauchant des travailleurs étrangers temporaires. Est-ce exact?

M. Michael Ferguson: Nous avons examiné des renseignements en provenance de l'assurance-emploi et nous avons trouvé un certain nombre de personnes qui ont été mises à pied d'usines de transformation du poisson et qui recevaient de l'assurance-emploi alors qu'au même moment, ces usines embauchaient des travailleurs étrangers temporaires. Cela signifie peut-être qu'il y avait des personnes qui avaient l'expérience voulue pour travailler en usine et qui auraient été disponibles sur le marché de l'emploi, mais qui recevaient de l'assurance-emploi.

L'hon. Michelle Rempel: Diriez-vous qu'il s'agit là d'un exemple patent de recours abusif au programme?

M. Michael Ferguson: Non. Beaucoup de raisons peuvent expliquer pourquoi un travailleur canadien pourrait décider de ne pas accepter un emploi disponible. Ce que nous disons, c'est qu'il s'agit d'une indication selon laquelle le ministère devrait examiner ces dossiers et essayer de comprendre comment il se fait que des travailleurs expérimentés dans telle ou telle industrie reçoivent de l'assurance-emploi alors que des employeurs embauchent des travailleurs étrangers temporaires. Nous ne pouvons pas vraiment aller au-delà de cette indication. C'est au ministère qu'il appartient d'investiguer plus en profondeur.

L'hon. Michelle Rempel: Merci.

Madame Levonian, y a-t-il eu une analyse pour tenter de comprendre pourquoi cette situation s'est produite?

Mme Louise Levonian: Je peux répondre à cela à un niveau raisonnablement élevé, et si nous devons aller plus en détail, ce n'est pas un problème.

Les employeurs qui cherchent à embaucher des travailleurs étrangers temporaires...

L'hon. Michelle Rempel: Le ministère a-t-il fait une analyse pour essayer de comprendre pourquoi les gens qui touchent de l'assurance-emploi ne se sont pas fait donner d'emploi dans cette industrie?

Mme Louise Levonian: Oui, nous avons examiné...

L'hon. Michelle Rempel: Pour économiser du temps, pouvez-vous faire parvenir les résultats de cette analyse au Comité?

Mme Louise Levonian: Nous pouvons assurément vous fournir des renseignements à ce sujet.

L'hon. Michelle Rempel: Merci.

Dans cette analyse, y avait-il quoi que ce soit indiquant que si les travailleurs canadiens n'acceptaient pas ces emplois, c'était parce que la rémunération était injuste ou trop basse, ou parce que les conditions de travail n'étaient pas sécuritaires?

Mme Louise Levonian: Dans ces circonstances, la première étape, c'est que les employeurs doivent annoncer les postes vacants aux travailleurs canadiens, et il y a un processus rigoureux...

L'hon. Michelle Rempel: Ce n'est pas ce que je demande. Dans l'analyse qu'a faite votre ministère, y avait-il quoi que ce soit indiquant que la raison pour laquelle les travailleurs canadiens n'acceptaient pas ces emplois, c'est qu'ils jugeaient les salaires trop bas pour ce type de travail?

Mme Louise Levonian: C'est quelque chose qu'il est très difficile d'analyser, parce qu'il faut tenir compte de toutes sortes de raisons et de données, etc. Notre analyse au sujet de ces enjeux — du moins, jusqu'où nous l'avons poussée — semble indiquer que ce n'est pas une question de rémunération. Le salaire affiché est censé être le salaire médian pour les Canadiens, alors c'est le même salaire qui est payé. Ce qui est offert aux travailleurs étrangers temporaires est le même que celui qui est offert aux Canadiens.

L'hon. Michelle Rempel: D'accord. Cela répond suffisamment à ma question.

Vous avez mentionné avoir mis en place un plan d'action et un cadre d'assurance-qualité. Pourriez-vous communiquer au Comité les coûts associés à la mise en place de ce cadre et à sa mise en oeuvre?

Mme Louise Levonian: Tout ce travail se fait à partir des ressources existantes du ministère.

L'hon. Michelle Rempel: Est-ce que des employés à temps plein ont été relevés de leurs tâches habituelles pour être affectés à l'élaboration ou à la mise au point de ce cadre?

Mme Louise Levonian: Vous voulez dire relevés d'autres tâches?

L'hon. Michelle Rempel: Oui. En réponse à la question de mon collègue, vous avez également dit que le coût de la mise en oeuvre d'une plus grande rigueur permettant d'examiner cela de façon beaucoup plus détaillée — plutôt que de se contenter de vérifications ponctuelles — nécessiterait plus de ressources. Est-ce exact?

Mme Louise Levonian: Oui, c'est exact.

L'hon. Michelle Rempel: Avez-vous une analyse de ce que cela coûterait?

Mme Louise Levonian: Nous avons des gens qui travaillent de façon continue sur la question de l'assurance-qualité. Suivant les recommandations du vérificateur général, nous faisons les choses de façon plus rigoureuse et plus ciblée qu'avant. Par conséquent, à cet égard, je dirais non.

Pour ce qui est d'accroître les inspections, etc., je crois — corrigez-moi, Paul, si je me trompe — que nous avons reçu des fonds additionnels.

• (0915)

M. Paul Thompson (sous-ministre adjoint principal, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social): Oui, c'est le cas.

L'hon. Michelle Rempel: Et de combien s'agit-il?

Mme Louise Levonian: Vous souvenez-vous du montant exact?

M. Paul Thompson: Les fonds ont été ajustés au fil des ans pour tenir compte des modifications apportées aux politiques.

L'hon. Michelle Rempel: Pourriez-vous aussi communiquer ces renseignements au Comité?

M. Paul Thompson: Tout cela est indiqué dans les comptes publics.

L'hon. Michelle Rempel: Merci.

Là où j'essaie d'en venir, c'est que nous avons consacré beaucoup de ressources à modifier un programme qui, selon moi, est péjoratif, même dans son titre. Je crois qu'il contribue à faire baisser les salaires et à empêcher... Tout d'abord, j'estime que ce programme est carrément injuste pour les personnes qui viennent dans notre pays pour travailler parce qu'il ne leur fournit aucun moyen d'obtenir la citoyenneté. Je pense également que ces personnes s'exposent à des mauvais traitements. Du reste, le programme lui-même ouvre la porte aux abus.

Monsieur Ferguson, quelle période votre audit visait-il?

M. Michael Ferguson: Laissez-moi vérifier, car je ne voudrais pas me tromper.

L'audit va du 1^{er} janvier 2013 au 31 août 2016.

L'hon. Michelle Rempel: Apparemment, le ministère avait déjà ces données — pas vos constatations, mais les données que vous avez examinées — sur la grande utilisation du programme et tout le reste avant que le gouvernement libéral annonce, en mars 2016, qu'il faisait sauter les restrictions au sujet de ce programme dans le Canada atlantique. Est-ce exact?

M. Michael Ferguson: Les données que nous avons étudiées venaient avant tout du ministère. C'était les données du ministère.

L'hon. Michelle Rempel: Formidable.

Dans les communiqués de presse annonçant la levée des restrictions au sujet du Programme des travailleurs étrangers temporaires, notamment dans les usines de transformation des produits de la mer, je note que l'un des arguments évoqués était essentiellement que ces entreprises affirmaient qu'elles n'arrivaient pas à trouver des travailleurs canadiens pour combler leurs besoins. Or, dans votre rapport — notamment lorsque vous parlez de certaines usines de transformation des produits de la mer —, vous constatez que ces cas étaient ceux où les employeurs avaient affirmé avoir fait tout en leur possible pour trouver des travailleurs canadiens, et que le ministère s'était contenté de les croire sur parole. Est-ce exact?

M. Michael Ferguson: Dans ce secteur de la transformation des produits de la mer, un certain nombre de problèmes distincts ont été soulevés. Par exemple, au paragraphe 5.37, nous disons que certains employeurs d'usines de traitement du poisson et des fruits de mer ont indiqué au ministère qu'ils devaient faire appel à des travailleurs étrangers temporaires parce que certains employés canadiens avaient quitté leur poste en raison des conditions de travail ou de la difficulté du travail. Aussi, un peu plus loin, nous disons que certaines usines de traitement du poisson et des fruits de mer ont affirmé avoir été contraintes de licencier des Canadiens afin de les empêcher d'aller travailler pour d'autres usines du même secteur. À un moment donné, ils voulaient être mis à pied.

La situation dans les usines de ce secteur était particulièrement complexe, et il semble que cela ne soit pas uniquement attribuable au Programme des travailleurs étrangers temporaires, mais aussi à celui de l'assurance-emploi. Je crois que c'est quelque chose que le ministère doit également prendre en considération.

Le président: Merci, monsieur Ferguson.

Nous allons maintenant passer à M. Christopherson, pour sept minutes.

M. David Christopherson (Hamilton-Centre, NPD): Merci, monsieur le président, et merci à vous tous d'être là.

Je dois dire que cet audit n'est pas particulièrement reluisant. Ce n'est pas comme si nous avions cerné des problèmes très ciblés et que nous pouvions travailler précisément sur ces problèmes. Le programme dans son entier ne semble pas avoir fait l'objet de la réflexion approfondie que méritent normalement les programmes de cette importance.

Dans une déclaration liminaire, en guise de préambule, le vérificateur général a eu ces mots concernant les réformes de 2014: « Cependant, ces réformes n'ont pas permis de garantir que les employeurs embauchaient des travailleurs étrangers temporaires en dernier ressort seulement. » Oui, et c'était pourtant, il me semble, l'absolue raison d'être du programme. J'ai donc beaucoup de difficulté à comprendre dans quelle mesure la conception, la gestion et la mise en oeuvre de ce programme ont été prises au sérieux. J'ai des réserves particulières quant à la culture de gestion qui a permis aux choses révélées par l'audit de se produire. Tout cela est très inquiétant.

Par exemple, à la page 21 du rapport du vérificateur général, au paragraphe 5.93, en ce qui concerne la stratégie de mesure du rendement, on dit ceci: « Nous avons constaté que le Ministère n'avait pas de stratégie de mesure du rendement pour le Programme. Il n'a donc pas pu mesurer les résultats du Programme, ni rendre compte de ces résultats adéquatement. »

Écoutez, je n'ai pas une grande éducation, mais je fais ce travail depuis longtemps, et l'une des choses que j'ai apprises, c'est que vous devez avoir des façons de mesurer le rendement. C'est un point de départ on ne peut plus fondamental. Madame la sous-ministre, comment avez-vous pu, dès le début, errer au point de n'avoir rien prévu pour mesurer le rendement du programme? Comment cela est-il possible?

• (0920)

Mme Louise Levonian: Il y a bel et bien des mesures de rendement qui sont en place et dont les résultats sont rendus publics, et je peux vous expliquer en détail en quoi elles consistent, mais...

M. David Christopherson: Est-ce que le vérificateur général se trompe?

Mme Louise Levonian: Il y a bel et bien des mesures de rendement.

M. David Christopherson: C'est la question. Je lis la citation intégrale et vous affirmez que cela est inexact. Il y a donc quelque chose qui cloche.

Monsieur Ferguson — ou quelqu'un d'autre —, aidez-moi à comprendre. Il y a ici deux points de vue différents.

Allons, le temps file.

M. Michael Ferguson: Je vais demander à M. Wheeler de nous dire ce qu'il en est.

M. Glenn Wheeler (directeur principal, Bureau du vérificateur général): Monsieur le président, ce que nous disons dans le rapport, c'est que, malgré le fait que cela faisait partie des exigences, nous n'avons pas trouvé de stratégie de mesure du rendement. Une telle stratégie aurait fait état des indicateurs qui allaient être utilisés pour mesurer le degré de réussite du programme et des données qui allaient alimenter des indicateurs.

La sous-ministre fait allusion à certaines données qui figurent dans les résultats ministériels, données qui, en elles-mêmes, ne fournissent pas assez d'information pour dire si le programme donne de bons résultats ou non. Pour vous donner un exemple — et nous n'en parlons pas de façon spécifique dans le rapport, mais c'est de l'information publique —, il pourrait s'agir du temps qu'il faut à un travailleur spécialisé pour présenter une demande d'étude d'impact sur le marché du travail.

M. David Christopherson: Madame la sous-ministre, qu'en est-il?

Mme Louise Levonian: Ce que je dirais, c'est qu'il y a des informations qui sont accessibles. Nous sommes toujours en train d'améliorer ces informations, mais le fait demeure que certaines informations étaient disponibles. Paul, vous pourriez en parler, si vous le voulez. Un plan de mesure du rendement plus étoffé est en place depuis janvier 2017.

M. David Christopherson: Même si vous soutenez que vous en aviez un, il n'était pas à la hauteur. Passons à autre chose.

J'ai un peu de difficulté à faire un arrimage entre le rapport et ce que la sous-ministre nous a dit aujourd'hui au sujet du risque et des avantages, et le ministère a répondu... Mes excuses. Je vais revenir en arrière. Le vérificateur a déploré le manque d'inspections sur le terrain et le fait que celles qui ont été menées n'étaient pas des visites surprises. Les employeurs avaient été avertis de votre visite.

À la page 19, la réponse du ministère à la recommandation 5.83 du vérificateur général indique ceci: « Le Ministère a également augmenté le nombre d'inspections des lieux de travail des employeurs pour assurer une meilleure protection des travailleurs étrangers temporaires qui pourraient être vulnérables. Enfin, le Ministère entreprendra d'ici avril 2018 une évaluation des risques et des avantages que pourrait présenter la tenue d'inspections non annoncées de lieux de travail. » Cependant, madame la sous-ministre, dans votre exposé d'aujourd'hui, vous avez dit ceci: « Nous reconnaissons le rôle que des visites non annoncées sur le terrain pourraient jouer dans la protection des travailleurs étrangers. Nous avons donc accéléré nos efforts et nous nous attendons à terminer le travail cet automne »

Comment peut-il y avoir une telle différence entre ce que vous affirmez dans votre réponse écrite au vérificateur général, à savoir qu'il vous faudra jusqu'en avril prochain pour décider si les inspections sur le terrain sont une bonne chose — en fonction d'une évaluation des risques et des avantages —, et ce que vous venez nous dire ici aujourd'hui, c'est-à-dire « nous reconnaissons le rôle [...] ».

Je constate qu'il y a là une rupture. Aidez-moi.

Mme Louise Levonian: Merci, monsieur le président.

Il ne fait aucun doute que les inspections sur le terrain sont une chose que nous reconnaissons comme étant bénéfique.

M. David Christopherson: Arrêtons-nous juste là. Ce n'est pas ce que vous avez indiqué dans votre réponse. Vous venez de dire — et je suis d'accord avec vous — qu'il va de soi que les inspections sur place sont sensées. Toutefois, dans votre réponse écrite, vous avez déclaré que vous alliez mener une évaluation des risques et des avantages jusqu'en avril prochain afin de déterminer s'il est judicieux de procéder à des inspections sur place sans préavis. Allons donc! Vous êtes en train de récrire légèrement l'histoire en ce moment.

Mme Louise Levonian: Je suis heureuse de répondre à cette question. J'allais le faire progressivement, mais je vais passer immédiatement à la question que vous posez.

Le ministère n'a jamais mené d'inspections sur place sans préavis auparavant, et c'est un projet que nous souhaitons aborder prudemment. Nous ne voulons pas mettre nos employés en péril, car c'est ce que peuvent entraîner des inspections de ce genre. Nous devons consulter les syndicats, et nous devons établir des procédures appropriées pour ses inspections. Il y a des étapes qui...

M. David Christopherson: Personne ne laisse entendre que vous ne devriez pas être prudente.

Mme Louise Levonian: Cela exige un peu de temps.

M. David Christopherson: Je dois vous dire, madame la sous-ministre, que je ne vous ai pas entendue dire une seule fois: « Nous nous sommes fourvoyés, et nous avons échoué à la tâche ». Vous êtes vraiment sur la défensive, et cela m'irrite toujours lorsque quelqu'un n'accepte pas de reconnaître un peu ses torts. Cet audit est mauvais, madame la sous-ministre. Très mauvais. Vous et votre ministère ne faites pas bonne figure et, jusqu'à maintenant, tout ce que j'entends ce sont des paroles défensives à propos de votre bon travail. J'aimerais vous entendre reconnaître un peu la mesure dans laquelle vous avez échoué et expliquer comment vous allez relever vos manches.

• (0925)

Le président: Merci, monsieur Christopherson. Nous allons devoir attendre la réponse à votre intervention. Cela tiendra tout le monde en haleine. Cette réponse arrivera un peu plus tard.

Nous allons maintenant passer à M. Massé.

Monsieur Massé, la parole est à vous pendant sept minutes.

[Français]

M. Rémi Massé (Avignon—La Mitis—Matane—Matapédia, Lib.): Merci, monsieur le président.

J'aimerais remercier les témoins d'être ici aujourd'hui pour participer aux activités du Comité; leur participation est bienvenue.

Je sais que leurs équipes respectives travaillent énormément à la préparation de leur comparaison pour qu'ils soient en mesure de répondre à nos questions.

Je me fais l'écho des propos de mon collègue M. Lefebvre au sujet de l'importance du Programme des travailleurs étrangers temporaires pour des régions comme celles que je représente dans l'Est du Québec, notamment la Gaspésie.

Je ne veux pas faire de politique ici et je vais m'en tenir à des éléments objectifs.

La situation économique au Canada s'est améliorée de façon importante. Quelque 430 000 emplois ont été créés au cours des derniers mois, ce qui a eu pour effet de faire baisser le taux de chômage dans certaines régions du Québec de façon appréciable. À Québec, le taux de chômage se situe à environ 4 %. Chez nous, en Gaspésie, il a aussi baissé. Cet effet est positif sur l'emploi des Canadiens, mais il y a des conséquences négatives sur les employeurs.

Tout l'été, je me suis promené dans ma circonscription et j'y ai rencontré plusieurs employeurs. Ils m'ont dit qu'il y a un manque de main-d'oeuvre dans la région. Je pense à des restaurateurs qui ont dû fermer leur restaurant le midi, ce qui ne s'était jamais fait en 52 ans dans certains cas. Ils m'ont parlé de la difficulté de recruter de la main-d'oeuvre qualifiée et dit qu'ils souhaitaient pouvoir avoir recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Les données statistiques recueillies depuis 2009 font état d'une diminution de 32 % du nombre de travailleurs étrangers temporaires approuvés par votre ministère entre 2009 et 2015. Il y a peut-être une corrélation à faire entre ces deux situations.

Est-ce que cette décroissance du nombre de travailleurs étrangers s'est poursuivie en 2016?

Mme Louise Levonian: Cette décroissance s'est plus ou moins stabilisée.

Monsieur Thompson, avez-vous les chiffres exacts?

M. Paul Thompson: Cette décroissance s'est stabilisée en ce qui concerne plusieurs volets du Programme. Il y a une croissance dans le secteur de l'agriculture, où les besoins en main-d'oeuvre continuent à augmenter.

M. Rémi Massé: C'est parfait.

Si vous avez des données à jour, j'aimerais bien les obtenir.

M. Paul Thompson: Pour chaque volet du Programme?

M. Rémi Massé: Oui, s'il vous plaît.

Merci.

Monsieur Ferguson, au paragraphe 5.44 de votre rapport, vous recommandez que le ministère établisse « un cadre d'assurance de la qualité pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires » et que ce « cadre devrait garantir que les agents de programme prennent des décisions qui respectent les exigences du Programme, lors du traitement des demandes [...] ».

En quoi ce que vous décrivez s'applique-t-il à d'autres programmes similaires du gouvernement du Canada?

M. Michael Ferguson: Dans le cas de plusieurs programmes, il est important qu'il y ait un système permettant d'assurer la qualité des décisions. C'est une façon de s'assurer que les exigences du Programme sont respectées. C'est un aspect normal de la gestion de tout programme.

M. Rémi Massé: Madame Levonian, je vais me faire l'écho des propos de mon collègue M. Christopherson. Pourquoi le ministère n'a-t-il pas de cadre national d'assurance de la qualité pour évaluer la qualité et la cohérence des décisions prises par les agents de programme?

Mme Louise Levonian: Je vais laisser Mme MacLean répondre à cette question.

Mme Leslie MacLean (sous-ministre déléguée principale et chef de l'exploitation pour Service Canada, ministère de l'Emploi et du Développement social): Comme le vérificateur général l'a mentionné, la gestion et la prestation du Programme des travailleurs étrangers temporaires ont besoin d'être améliorées. Pour que les décisions prises par tous les agents de programme soient cohérentes, il est important qu'il y ait un cadre d'assurance de la qualité, comme vous l'avez dit.

Les projets pilotes que nous avons menés depuis le printemps montrent qu'un tel cadre va aider grandement nos agents de programme à prendre des décisions cohérentes en ce qui concerne ce qu'on appelle une offre réelle pour un travail réel et qu'il permettra d'assurer que les conditions seront semblables à celles qui sont offertes aux Canadiennes et aux Canadiens pour le même genre de travail.

• (0930)

M. Rémi Massé: Merci, madame MacLean.

Je serais curieux d'en savoir un peu plus sur les projets pilotes que vous avez menés. Pouvez-vous nous en parler brièvement? Qu'avez-vous mis en oeuvre? Quels étaient les objectifs précis de ces projets?

Mme Leslie MacLean: Un agent doit évaluer plusieurs facteurs avant de prendre une décision. Malheureusement, je vais devoir continuer en anglais pour mieux répondre à la question.

[Traduction]

Il s'agit de l'authenticité et des facteurs liés au marché du travail. L'authenticité, par exemple, concerne la question de savoir si l'offre provient d'un employeur qui a un statut légal et qui exerce des activités liées à l'emploi offert. Autrement dit, s'agit-il d'un emploi véritable?

En ce qui concerne le marché du travail, l'emploi aura-t-il un effet positif, neutre ou négatif sur lui?

[Français]

Le projet pilote vise à créer un cadre qui nous permettra de veiller à ce que les décisions soient cohérentes d'un océan à l'autre. Les résultats des travaux de l'équipe montrent que le cadre, tel qu'il est énoncé, va bien fonctionner. Nous allons donc poursuivre la mise en oeuvre du cadre d'assurance de la qualité.

M. Rémi Massé: Dans votre réponse aux recommandations du vérificateur général, vous soulignez justement le fait que, d'ici l'automne 2017, un cadre national allait être mis en oeuvre.

Êtes-vous en train de me dire que cette mise en oeuvre est déjà amorcée ou qu'elle le sera au cours des prochaines semaines ou des prochains mois?

Mme Leslie MacLean: Elle sera amorcée dans les prochaines semaines. Notre objectif est que le cadre soit en place au mois de décembre, c'est donc dire dans quelques semaines, en ce qui concerne tous les agents qui prennent des décisions.

M. Rémi Massé: Merci.

Le président: Monsieur Deltell, vous avez la parole pour cinq minutes.

M. Gérard Deltell (Louis-Saint-Laurent, PCC): Merci, monsieur le président.

Mesdames et messieurs, soyez les bienvenus à votre Chambre des communes. Je ne vous cacherai pas que le sujet qui nous occupe m'embête et me gêne beaucoup comme Canadien.

En effet, le taux de chômage est bas. Si je prends pour exemple ma région, particulièrement la ville de Québec — M. Massé a parlé plus tôt de cette ville — le problème qui se pose est davantage lié à la main-d'oeuvre qu'à l'emploi. Comme Canadien, je ne suis cependant pas fier de constater que des gens de notre pays se cherchent un emploi alors qu'on fait appel à des gens de l'extérieur pour occuper des emplois, aussi humbles, modestes et surtout difficiles soient-ils.

Les Canadiens devraient avoir la possibilité de travailler le plus possible ainsi que de contribuer à l'essor du pays et à la création de richesse. Je vois arriver des cohortes de gens de l'étranger et je les accueille à bras ouverts, mais cela me rappelle qu'au Canada, il y a des gens qui ne travaillent pas. Cette situation est un peu gênante.

Ma collègue de Calgary, Mme Rempel, a parlé de l'analyse que vous avez faite des entreprises de fruits de mer dans l'Atlantique. Ce que nous comprenons, c'est que des gens étaient disponibles pour travailler, mais qu'ils n'ont pas eu de travail. De plus, dans certains cas, des gens ont quitté leur emploi et ils ont été remplacés par des travailleurs étrangers.

Il est toujours délicat d'employer cette expression. Étant moi-même un fils d'immigrant, je n'aime pas parler d'étrangers. Je préfère parler de Canadiens en devenir ou de ceux qui veulent être ici.

C'est probablement l'exemple le plus gênant qui soit. Dans une ville, une région, un village, des gens étaient disponibles pour travailler, ils faisaient un travail, mais ils ne le font plus, et ce sont des gens de l'extérieur qui viennent le faire.

Comment peut-on trouver cette situation normale?

Mme Louise Levonian: Je vais commencer à répondre à cette question et peut-être quelqu'un voudra-t-il ajouter quelque chose.

Il y a des exigences énoncées dans le Programme auxquelles tout le monde doit adhérer.

J'ai mentionné, par exemple, le fait que les employeurs doivent informer en premier les Canadiens de leurs besoins avant d'obtenir une Étude d'impact sur le marché du travail, ou EIMT, positive.

Ils doivent aussi fournir des raisons au refus d'embaucher des Canadiens ayant posé leur candidature. Ils doivent expliquer pourquoi ils ne les ont pas embauchés. Le cadre du Programme énonce des exigences en vue d'assurer que la situation que vous décrivez n'arrive pas, mais ce n'est pas parfait. Cela ne se passe pas tout le temps de cette manière. Il y a des situations où les employeurs font des choses qu'ils ne devraient pas faire et c'est à nous d'essayer de les repérer et de les examiner, mais cela arrive de temps en temps.

• (0935)

M. Gérard Deltell: Oui.

Mme Louise Levonian: Nous sommes en train de consulter les représentants des secteurs, par exemple ceux du secteur des fruits de mer. Nous voulons élaborer un plan d'action avec les employeurs pour que nous puissions, ensemble, nous assurer que cette situation n'arrive pas, et nous sommes en train d'ajuster ce plan.

M. Gérard Deltell: Vous êtes en train de l'ajuster, madame la sous-ministre, mais de quelle façon? Un reportage de CBC faisait état, en mars dernier, du fait que le gouvernement avait allégé les règles à la suite de pressions faites par le lobby de l'industrie des fruits de mer de même que par des députés locaux. Ces pressions visaient à ce qu'il soit justement possible d'embaucher encore plus de travailleurs étrangers, alors que nous savons que cette région affiche le plus haut taux de chômage au pays.

Alors, est-ce que cela veut dire que les discussions dont vous nous faisiez part tantôt visent à alléger les règles ou visent-elles, au contraire, à les rendre encore plus rigoureuses pour permettre aux Canadiens qui sont au Canada, qui vivent au Canada, qui paient des taxes et des impôts au Canada, de travailler?

Mme Louise Levonian: C'est une bonne question, mais c'est exactement de cet équilibre à atteindre dont je parlais plus tôt. Il y a aussi les cas où des employeurs n'ont pas accès à de la main-d'oeuvre canadienne et qui devront fermer leurs usines s'ils ne peuvent engager des gens de l'extérieur du Canada. Cela n'est pas bon pour le Canada non plus.

M. Gérard Deltell: Cela est compréhensible dans certains cas, par exemple lorsqu'il s'agit de fermes éloignées, mais nous parlons ici de l'industrie des fruits de mer, qui existe depuis toujours et qui emploie des gens depuis des générations. J'ai moi-même eu le plaisir d'en profiter cet été lors de mes vacances à l'Île-du-Prince-Édouard.

Comment se fait-il que nous soyons obligés d'alléger les règles, comme cela s'est produit en mars dernier, dans le cas d'endroits où le taux de chômage est le plus élevé au pays?

Mme Louise Levonian: Je répète l'explication que j'ai déjà donnée. C'est toujours difficile de savoir si, dans une usine spécifique, il est vraiment nécessaire d'embaucher des gens de l'extérieur. C'est exactement ce que nous essayons de faire avec les révisions par secteur, nous tentons de trouver des façons d'éviter de telles situations.

[Traduction]

Le président: Merci.

Nous allons maintenant passer à M. Arya, s'il vous plaît. Vous disposez de cinq minutes, monsieur.

M. Chandra Arya (Nepean, Lib.): Merci, monsieur le président.

Madame Levonian, vous avez mentionné que les postes liés à l'alimentation avaient diminué de 75 % de 2013 à 2016. Dans la pièce 5.1, nous constatons, par exemple, que le nombre de postes de fournisseurs de soins est passé de 12 695, en 2014, à seulement 3 968.

Bien que cela semble positif sur papier, cela veut-il dire que la demande a régressé? Cela signifie-t-il que les Canadiens ont commencé à travailler à titre de fournisseurs de soins?

Mme Louise Levonian: Un certain nombre des réformes qui ont été mises en œuvre au cours des dernières années ont fait reculer ces chiffres. Je dirais que l'un des principaux facteurs est la hausse des frais, qui sont passés de 275 \$ à 1 000 \$ pour chaque poste qu'un employeur souhaite...

M. Chandra Arya: Voulez-vous dire que l'un des facteurs déterminants est l'augmentation des frais? Il s'agit là d'une énorme réduction du nombre de postes, lequel est passé de près de 13 000 à moins de 4 000. Est-ce parce que vous avez cessé d'approuver ces postes?

Mme Louise Levonian: De nombreux facteurs contribuent à cette diminution, et je peux les passer en revue. Nous avons renforcé les exigences en matière d'annonce des postes. Nous avons plafonné le nombre de TET. Nous avons limité à un an la période pendant laquelle un TET peut travailler au Canada. Les employeurs doivent produire des plans de transition, et leurs frais ont été augmentés.

De nombreux facteurs contribuent à cette réduction.

• (0940)

M. Chandra Arya: D'accord.

Vous avez dit que vous alliez augmenter le nombre d'inspections sur place sans préavis, ce qui semble positif sur papier, mais cela pourrait occasionner un stress supplémentaire aux petites entreprises. Celles-ci sont déjà fortement réglementées. Des inspections sur place sans préavis pourraient leur occasionner certains problèmes de gestion de leurs activités.

Mme Louise Levonian: Tout à fait. C'est la raison pour laquelle nous n'avons pas encore procédé à des inspections sur place sans préavis. L'analyse que nous effectuons en ce moment avant de mettre en œuvre des procédures de ce genre tiendra compte de ces genres de... Nous voulons nous assurer que nos employés sont protégés et que des procédures adéquates sont en place. Nous souhaitons collaborer avec les provinces à cet égard...

M. Chandra Arya: Je suis heureux de l'entendre, car, dans une petite entreprise comme restaurant où un homme et sa femme travaillent aux côtés des travailleurs étrangers temporaires, ces gens seront tous occupés, disons, pendant une heure de dîner chargée. Si vous arrivez dans le restaurant à ce moment-là pour effectuer une inspection sur place sans préavis, je peux imaginer l'incidence que cela aura sur eux.

Pour en revenir à ce programme, il existe depuis très longtemps. Je vais passer maintenant à vos observations. Vous dites que le programme joue un rôle essentiel en ce sens qu'il soutient une économie canadienne forte en aidant les employeurs à combler les manques de main-d'oeuvre, tout en veillant à ce que les Canadiens aient accès en priorité aux emplois disponibles. Ensuite, vous dites également qu'il s'agit d'un équilibre qu'il faut impérativement trouver, mais qui, en pratique, peut être assez difficile à atteindre.

Ce programme existe depuis longtemps, et vous dites maintenant qu'il est très difficile d'établir un équilibre et qu'il faut tenir compte de considérations propres à l'industrie, aux régions et à l'ensemble du Canada. Pourquoi n'avons-nous pas encore trouvé une solution à ces problèmes?

Mme Louise Levonian: J'aimerais pouvoir dire que c'est un enjeu facile à régler, mais certains aspects sont difficiles à gérer. Comme vous venez de l'entendre au cours de la discussion qui se déroule aujourd'hui, il y a toujours des demandes à satisfaire. D'une part, il y a toujours des employeurs qui affirment être vraiment incapables de trouver les employés dont ils ont besoin pour poursuivre leurs activités et leur croissance économique. D'autre part, il y a des Canadiens qui demandent pourquoi ils ne sont pas embauchés.

M. Chandra Arya: Je comprends. Mon temps de parole est très limité, et j'ai une dernière question à poser.

Vous avez mentionné que le vérificateur général avait exprimé des inquiétudes à propos de la façon dont le programme nuit peut-être aux salaires des Canadiens. Vous dites que le programme « ne devrait pas exercer une pression à la baisse sur les salaires des Canadiens ». Je précise encore une fois que ce programme existe depuis longtemps. Si le vérificateur général laisse entendre que le programme pourrait avoir une incidence négative sur les salaires des Canadiens, et vous soutenez que ce ne devrait pas être le cas, comment pouvons-nous savoir qui a raison?

Mme Louise Levonian: Je peux répondre à cette question. Dans une certaine mesure, le programme a considérablement évolué. Il a eu différentes répercussions sur le marché du travail et sur les salaires tout au long de son évolution, en raison de toutes les pressions qui sont aussi en constante évolution. Le principal aspect que nous ne devons pas perdre de vue, c'est que les offres doivent indiquer le salaire médian ou plus élevé. Par conséquent, nous ne nous attendons pas à ce que le programme ait des conséquences sur les salaires. Cependant, cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de nombreux facteurs en jeu, et nous désirons analyser constamment...

M. Chandra Arya: Avez-vous essayé...

Le président: Non, non, monsieur Arya. Votre temps de parole est écoulé.

Merci.

Madame Rempel, veuillez prendre la parole pendant cinq minutes.

L'hon. Michelle Rempel: Merci.

Je vais tenter de poursuivre la série de questions que j'avais amorcée auparavant.

Revenons sur l'annonce faite en mars 2016 concernant la levée des restrictions sur les TET pour les usines de transformation des fruits de mer. L'un des raisonnements avancés par mes collègues libéraux provenait du député, Sean Fraser, qui avait déclaré: « North Nova est un parfait exemple. Les gens là-bas remuent ciel et terre pour tenter de pourvoir les emplois ».

Je me demandais si vous étiez en mesure de déposer auprès du comité toute donnée qui vous a été fournie par le gouvernement fédéral pour appuyer cette affirmation et justifier la levée des restrictions du programme des travailleurs étrangers temporaires pour les usines de transformation des fruits de mer, en particulier à la lumière des conclusions de l'audit que M. Ferguson a exposées dans son rapport.

Mme Louise Levonian: [Inaudible]

L'hon. Michelle Rempel: Donc, est-ce que ce sera fait?

Une voix: Oui.

L'hon. Michelle Rempel: Merci.

Compte tenu en particulier du taux élevé d'immigration pour motifs d'ordre humanitaire observé cette année et des taux de chômage élevés enregistrés cette année chez les gens ayant immigré à ce titre, je me demande si votre ministère a déployé des efforts pour aider les gens qui sont venus au Canada dans le cadre de ses volets à obtenir des postes qui peuvent être dotés en ce moment par des travailleurs étrangers temporaires. Y a-t-il des programmes conçus précisément pour faire cela?

● (0945)

Mme Louise Levonian: Pardon, conçus précisément pour protéger...

L'hon. Michelle Rempel: Des efforts sont-ils déployés pour aider les immigrants sans emploi qui sont venus au Canada au cours des deux dernières années pour des motifs d'ordre humanitaire à obtenir des postes qui sont pourvus en ce moment par des travailleurs étrangers temporaires?

M. Paul Thompson: Un certain nombre de mécanismes sont en place pour veiller à ce que le secteur des poissons et des fruits de mer ainsi que d'autres utilisateurs assidus du programme tirent parti justement de ces groupes de travailleurs.

L'hon. Michelle Rempel: Combien de postes ont été dotés de cette façon?

M. Paul Thompson: Nous avons, par exemple, mené à bien un projet avec des jeunes à l'Île-du-Prince-Édouard. Je crois que des postes ont été pourvus par 50 jeunes venus sur l'île pendant l'été afin d'acquérir de l'expérience de travail. De plus, nous dialoguons avec l'un de nos fournisseurs de services dans le cadre de la mise en œuvre d'un programme pour autochtones au Nouveau-Brunswick, et des efforts sont déployés pour...

L'hon. Michelle Rempel: Pour être précise, je vous ai interrogée à propos des gens qui ont immigré au Canada pour des motifs d'ordre humanitaire au cours des deux dernières années. Combien de ces personnes ont trouvé des emplois qui peuvent être remplis en ce moment par des travailleurs étrangers temporaires, grâce aux programmes offerts par votre ministère?

M. Paul Thompson: Je faisais allusion à votre question précédente. En ce qui concerne votre présente question, des dialogues sont en cours. Je ne dispose pas de données sur les demandeurs d'asile ou sur les réfugiés syriens.

L'hon. Michelle Rempel: Pourriez-vous nous fournir ces renseignements? Suivez-vous ces statistiques?

M. Paul Thompson: Nous travaillons en collaboration avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada au dossier portant sur les réfugiés syriens, par exemple, et leur établissement. C'est une responsabilité que nous partageons avec IRCC.

L'hon. Michelle Rempel: Ce que je recherche en particulier, c'est le nombre de personnes ayant immigré au Canada pour des motifs d'ordre humanitaire, y compris les demandeurs d'asile et les réfugiés parrainés par le secteur privé et le gouvernement, qui ont trouvé des emplois actuellement pourvus par des travailleurs étrangers temporaires, grâce aux efforts de votre ministère. Pourriez-vous fournir ces chiffres au comité?

M. Paul Thompson: Nous chercherons à vous les fournir. Nous avons certainement un plan d'action visant à le faire. Toutefois, j'ignore si des données portant sur les résultats des efforts de ce genre sont déjà disponibles.

L'hon. Michelle Rempel: Le sommaire de ce plan d'action nous serait également utile, ainsi que des renseignements sur tous les fonds qui ont été affectés à ces efforts.

Pour en revenir encore une fois à l'exemption ou à la levée des restrictions en mars 2016, combien y a-t-il de travailleurs étrangers temporaires supplémentaires? Quelle est l'augmentation du nombre de travailleurs étrangers temporaires employés en vertu de cette exemption particulière, par rapport à l'année dernière?

M. Rémi Massé: Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

J'aimerais simplement clarifier quelque chose, étant donné que je suis un nouveau membre du comité. Ne sommes-nous pas censés mettre l'accent sur l'audit en tant que tel? Je sais que Mme Rempel souhaite peut-être aborder la question des mesures qui ont été prises après coup. Je suis simplement curieux de savoir si...

Le président: Je crois que sa série de questions porte toujours sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Sa dernière question traitait précisément des gens qui immigreront au Canada pour des motifs humanitaires. Des travailleurs étrangers temporaires sont-ils embauchés? Je pense que ses questions sont encore pertinentes.

Madame Rempel, il vous reste encore une minute et demie.

L'hon. Michelle Rempel: Merci, monsieur le président.

Étant donné que le vérificateur général a constaté des abus du programme et qu'il a, en particulier, mis l'accent sur les abus au sein de l'industrie de la transformation des fruits de mer, je me demande encore une fois si vous pourriez fournir au comité le nombre de TET employés d'une année à l'autre depuis que les restrictions sur les travailleurs étrangers temporaires ont été levées pour cette industrie.

M. Paul Thompson: Ces données sont entièrement accessibles par secteur industriel et par province. Nous n'aurons aucun problème à vous les fournir. Selon nos données, il y avait, en 2016, un peu moins de 1 400 travailleurs étrangers temporaires dans l'industrie de la transformation des fruits de mer.

L'hon. Michelle Rempel: Pouvez-vous nous fournir une analyse annuelle depuis la levée des restrictions?

M. Paul Thompson: Oui.

L'hon. Michelle Rempel: Merci.

Je me demandais aussi si vous pourriez comparer les ressources utilisées pour gérer le programme des TET en général à celles utilisées pour jumeler les emplois et les personnes qui ont immigré pour des motifs humanitaires, et nous faire part des résultats de cette comparaison.

Le président: Merci.

Allez-y, madame Levonian.

Mme Louise Levonian: Nous avons assurément accès aux données ayant trait aux sommes consacrées au Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Je ne suis pas certaine que nous ayons accès aux données nécessaires pour satisfaire à la deuxième partie de votre requête, mais nous examinerons la question.

Le président: Merci beaucoup.

Il semble que vous aurez des devoirs à faire, et nous vous remercions de vos efforts.

Je mentionne également au comité que s'il y a une question qui... Je crois comprendre que vous devrez partir toutes les deux très bientôt. Si vous avez l'impression de ne pas avoir répondu adéquatement à une certaine question ou si vous disposez de renseignements supplémentaires, veuillez simplement inclure cette information dans les documents que vous renverrez au comité, parce que nous rédigerons un rapport à ce sujet. Je vous remercie de votre aide à cet égard.

Je pense que nous allons suspendre nos travaux pendant un moment afin de permettre à la sous-ministre et à Mme MacLean de quitter la salle et de faire entrer deux autres membres du ministère pour les remplacer.

Nous allons suspendre la séance momentanément.

● (0950) _____ (Pause) _____

● (0950)

Le président: Nous sommes heureux de reprendre nos travaux.

Il a fallu que notre sous-ministre parte, mais nous accueillons maintenant Mme Elise Boisjoly et Mme Hébert. Nous étions ravis qu'elle ait été en mesure d'assister aux 75 premières minutes de notre séance. M. Thompson est resté parmi nous, tout comme notre vérificateur général.

Nous allons poursuivre nos interventions en cédant la parole à M. Chen.

Nous procédons toujours à notre deuxième série de questions, monsieur Chen. Vous disposez donc de cinq minutes.

M. Shaun Chen (Scarborough-Nord, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Bienvenue aux nouveaux témoins qui se sont joints à nous pour la séance.

J'examine cet audit, et je m'intéresse particulièrement à son objectif, lequel consiste à déterminer si le Programme des travailleurs étrangers temporaires est bien géré ou non. À mon avis, c'est ici la question clé. Nous savons tous que ce programme vise à permettre aux employeurs canadiens d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires pour pallier les pénuries de main-d'oeuvre, ce qu'ils font probablement en dernier recours.

Le vérificateur indique très clairement dans son rapport que la gestion de ce programme « n'était pas complète ». Sur cette page, certains faits me sautent aux yeux et me semblent clairement très troublants.

À page 19, au paragraphe 5.97, le vérificateur général indique que « le Ministère n'avait pas mené d'analyses du marché du travail pour déterminer s'il existait de véritables pénuries de main-d'oeuvre pour les postes de fournisseurs de soins. » Pour moi, il s'agit là d'une question fondamentale, puisque le programme vise essentiellement à combler les pénuries de main-d'oeuvre.

Nous faisons venir des travailleurs étrangers temporaires dans notre pays pour offrir des soins, et nous ne savons pas s'il y a une pénurie? Comment pouvons-nous l'ignorer? Comment pouvons-nous être dans l'ignorance et ne pas analyser les données dont nous disposons? De toute évidence, le gouvernement fédéral possède énormément de données. Comment se fait-il que nous ne nous demandions pas s'il y a une pénurie de main-d'oeuvre, alors que c'est une question fondamentale?

Puis-je obtenir une réponse du ministère?

● (0955)

M. Paul Thompson: Merci.

Comme c'est le cas pour tout emploi, nous surveillons attentivement les tendances quant à l'utilisation du programme pour les divers secteurs et les différents emplois, y compris celui de fournisseur de soins.

Comme un de vos collègues l'a fait remarquer plus tôt, nous avons observé une diminution notable du nombre de soignants qui viennent au pays dans le cadre du programme. Cette mesure est donc moins utilisée. Nous dépendons fortement des démarches de recrutement pour prouver qu'il existe une pénurie et que l'employeur a déployé les efforts nécessaires pour trouver des employés canadiens. S'ils ont été incapables d'en trouver, c'est souvent le signal. Nous étayons toutefois ces informations avec des renseignements sur le marché du travail.

Il est toujours difficile d'étayer l'information avec des renseignements sur le marché du travail, et nous tenterons de le faire de plus en plus dans l'avenir. Il s'agit là d'une des lacunes mises en lumière par le vérificateur général que nous nous efforçons de corriger.

Pour ce qui est de l'effet global du programme sur le marché du travail, c'est une question fort complexe à laquelle il vaudrait mieux répondre dans le cadre d'une évaluation. Comme la sous-ministre l'a souligné, nous prévoyons réaliser une évaluation qui nous permettra d'effectuer l'analyse économique de l'effet du programme sur le marché du travail. On ne peut étudier cet effet mensuellement.

M. Shaun Chen: Un peu plus haut, au paragraphe 5.95, le vérificateur général indique que « le Ministère a constaté que près de 2 000 travailleurs étrangers temporaires avaient demandé des prestations d'assurance-emploi au cours de l'exercice 2013-2014, la plupart ayant été mis à pied en raison d'une pénurie de travail. »

Mon amie de l'autre côté, Mme Rempel, a fait remarquer que des Canadiens sont mis à pied dans certaines industries et sont incapables de trouver du travail. Pourtant, le rapport indique que des travailleurs étrangers temporaires réclament des prestations d'assurance-emploi. Eux aussi manquent de travail et faisaient tous partie d'un programme qui était censé faire venir des travailleurs pour combler les pénuries temporaires de main-d'oeuvre.

Avons-nous d'autres renseignements que ceux présentés ici? En savons-nous plus sur les 2 000 travailleurs étrangers temporaires qui ont demandé des prestations d'assurance-emploi? Dans quelle situation se trouvaient-ils? Le problème est-il plus prévalent dans certaines industries que dans d'autres? Pouvons-nous avoir plus de renseignements à ce sujet?

M. Paul Thompson: Les travailleurs étrangers temporaires sont entièrement admissibles à l'assurance-emploi, puisqu'ils cotisent au régime. Ils possèdent tous les droits d'un Canadien ou d'un résident permanent qui travaille. Ils subissent eux aussi des interruptions de travail imprévues en raison d'un ralentissement des activités ou peut-être d'un événement qui perturbe le travail. Peut-être qu'un employeur a demandé un employé étranger temporaire et que la situation a complètement changé quand ce dernier est arrivé. Ces dispositions existent pour aider les travailleurs étrangers temporaires, tout comme elles appuieraient d'autres Canadiens qui participent au programme. Le Programme d'assurance-emploi s'applique donc aux travailleurs étrangers temporaires à cet égard, et nous continuons de surveiller la situation.

Cela pourrait se produire dans un certain nombre de secteurs de l'industrie. Le phénomène ne se limite pas à un seul.

M. Shaun Chen: La représentante du ministère qui était ici plus tôt a indiqué que...

Le président: Votre temps est écoulé, monsieur Chen. C'était une belle tentative, par contre.

Monsieur Christopherson.

M. David Christopherson: Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, je soulignerais que nous avons pris la peine de nous assurer que les sous-ministres seraient présents, puisque ce sont les agents comptables légaux. Je sais que la sous-ministre devait partir. Elle devait initialement rester une heure. Je crois comprendre qu'elle était fort préoccupée parce qu'elle devait partir après 35 minutes, compte tenu de l'importance de sa présence ici. Bien entendu, la rencontre devait initialement durer une heure: nous comprenons donc.

Je tenais à le souligner, car je suis un de ceux qui protestent le plus fort quand des témoins ne se présentent pas. Cependant, je tiens aussi à être un de ceux qui les félicitent et les remercient de reconnaître l'importance de leur présence. Elle a montré qu'elle comprenait l'importance de sa présence; je veux donc avoir de bons mots à son endroit.

Le président: J'ajouterais qu'elle a indiqué très clairement qu'elle était déçue, mais que si elle devait revenir, elle était plus que disposée à le faire.

M. David Christopherson: Elle est chanceuse que nous ne mesurions pas sa déception. C'est la nature humaine; je serai bien content d'être hors d'ici.

Passons maintenant au paragraphe 5.37, à la page 7. Selon moi, ce passage met en lumière de nombreux problèmes. Soit dit en passant, même si je ne dispose pas de beaucoup de temps, je tiens à remercier M. Lefebvre d'avoir abordé ces problèmes, faisant remarquer à l'autre côté et à mes propres collègues — compte tenu de certaines régions qu'ils représentent, c'est la même chose — que la question est complexe. Le problème le plus considérable est fort bien exposé au paragraphe 5.37, qui est très bref. Il indique ce qui suit:

En outre, certains employeurs d'usines de traitement du poisson et des fruits de mer ...

où des problèmes particuliers se sont manifestés

... ont indiqué au Ministère qu'ils devaient faire appel à des travailleurs étrangers temporaires parce que certains employés canadiens avaient quitté leur poste en raison des conditions de travail ou de la difficulté du travail. À notre avis [celui du vérificateur général], il s'agit là d'un problème de maintien en poste des employés plutôt que d'une pénurie de main-d'oeuvre.

Cela signifie que les conditions de travail et le salaire sont si mauvais que les employeurs ne peuvent garder leurs travailleurs. Ce n'est pas du tout la même chose que s'ils cherchaient un talent très particulier et qu'ils étaient incapables de le trouver.

En outre, si nous revenons au paragraphe 5.18, à la page 4, le vérificateur général indique que « Cette constatation est importante parce que le nombre de travailleurs étrangers temporaires ne cessait de croître au fil des ans, car certains employeurs fondaient leur modèle de gestion sur le recours au Programme. » Il y a un lien ici, et je vais en venir à nos témoins.

Nous pouvons voir le lien qui existe entre les deux.

Ma question s'adresserait à M. Thompson. Dites-nous si vous jugez qu'il s'agit ou non d'un problème de maintien en poste ou de pénurie de main-d'oeuvre. Considérez-vous, comme le vérificateur général, que dans certaines des conditions, le ministère convient que les employeurs ont un besoin, mais qu'il s'agit en fait d'un problème de maintien en poste et que les employeurs font un mauvais usage du programme?

• (1000)

M. Paul Thompson: Il y a quelques points à traiter. Je dirais que dans l'ensemble, le recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires par l'industrie des poissons et fruits de mer a diminué au fil du temps. En 2012, quelque 1 800 travailleurs étrangers temporaires ont participé au programme, et ce chiffre a considérablement décliné depuis.

À notre avis, ce n'est pas une question de salaire, pas à ce que nous puissions voir, du moins. Les règles exigent que les employeurs versent aux travailleurs le salaire prévalent chez les transformateurs de poissons ou une rétribution supérieure. Les salaires des travailleurs sont donc régis par des règles très strictes qui sont appliquées très rigoureusement.

Je ne peux pas prétendre qu'une offre d'emploi dans une usine de transformation de poissons soit intéressante. C'est un problème que les employeurs tentent de résoudre. Nous avons collaboré étroitement avec l'industrie pour élaborer des plans de recrutement. Les employeurs sont certainement confrontés à des défis sur le plan des ressources humaines, et nous travaillons avec les provinces et les territoires pour les aider. J'ai donné quelques exemples, indiquant que nous travaillons avec les jeunes, les Autochtones et les provinces en ce qui concerne les bénéficiaires de l'aide sociale et d'autres sans-emploi de la province. Ce sont tous là des efforts que déploient les gouvernements fédéral et provinciaux pour favoriser le recrutement, et l'industrie s'attaque certainement elle aussi au problème de recrutement.

M. David Christopherson: Vous effectuez maintenant des inspections sur place. Pour celles qui ont été réalisées, vous vantez le fait que 50 % des employeurs devaient prendre des mesures correctives. Pour moi, cela signifie que la moitié d'entre eux ne sont pas conformes. En quoi s'agit-il d'une réussite? Comment se fait-il que le programme existe depuis si longtemps et que 50 % des employeurs ne soient pas conformes? Comment expliquez-vous cela?

M. Paul Thompson: Je peux commencer à répondre, et ma collègue Elise pourra compléter mes explications.

Il existe divers degrés de gravité. Il peut s'agir de légers problèmes de conformité qui sont corrigés ou d'infractions plus graves qui entraîneraient des sanctions et des amendes. Notre cadre comprend des mesures importantes permettant d'imposer des amendes à hauteur de 1 million de dollars et une interdiction à vie de participer au programme. Des sanctions sévères sont ainsi prévues pour les irrégularités sérieuses. Quand le problème est mineur, comme Elise peut l'expliquer, nous prenons des mesures pour que les employeurs se conforment entièrement aux règles du programme.

Mme Elise Boisjoly (sous-ministre adjointe, Direction générale des services d'intégrité, ministère de l'Emploi et du Développement social): Comme mon collègue l'a souligné, il existe divers degrés de problèmes de non-conformité. En cas de non-conformité au chapitre du salaire, par exemple, nous encourageons fortement l'employeur à corriger le tir et à s'assurer que les travailleurs étrangers temporaires sont rémunérés comme il se doit, reçoivent une paie de vacances et sont payés pour les heures supplémentaires. Quand la situation est corrigée, nous considérons que l'employeur s'est conformé aux règles relatives à la rémunération et a payé le travailleur. Voilà qui permet à l'entreprise ou à l'employeur de maintenir en poste les travailleurs nécessaires pour continuer d'élargir ses activités. Quant aux travailleurs étrangers temporaires, ils peuvent continuer d'occuper un emploi et d'assurer leur subsistance.

Ce n'est pas une réussite dont nous nous vantons. Nous tentons vraiment de maintenir l'intégrité du programme tout en permettant aux travailleurs étrangers temporaires de travailler et à l'entreprise de croître.

Quand nous détectons une contravention grave, nous en saisissons les organismes d'application de la loi. Nous veillons à ce que le travailleur soit retiré de l'emploi où il est traité inéquitablement et travaillerions avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada pour potentiellement lui obtenir un permis de travail ouvert ou un autre emploi.

• (1005)

Le président: Dites-nous très brièvement si on met des avertissements au dossier de l'employeur en cas de contravention. Comment les responsables du programme travaillent-ils avec les travailleurs étrangers temporaires, ultérieurement, s'il s'agit du même employeur? Est-ce que des avertissements sont inscrits au dossier de ce dernier?

Mme Elise Boisjoly: Mais certainement. En cas d'infraction grave, un employeur ne peut pas embaucher d'autre travailleur étranger temporaire. Très souvent, nous renverrons l'affaire à un organisme d'application de la loi, qui pourrait déposer des accusations criminelles contre l'employeur. À partir de là, nous veillerions à ce qu'il ne puisse plus participer au programme. Quand la GRC mène une enquête, nous nous fions bien entendu à cette dernière pour étudier la question, mais nous réalisons ensuite notre propre enquête. Nous nous assurons que l'employeur...

Le président: Merci beaucoup.

Madame Mendès.

[Français]

Mme Alexandra Mendès (Brossard—Saint-Lambert, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Avant de poser mes questions, j'aimerais clarifier un point. Il me semble que la sous-ministre a dit plus tôt que les inspections *in situ* ne commenceront pas tant qu'on n'aura pas déterminé comment les faire. Or maintenant, on me dit qu'on fait des inspections *in situ* et que 50 % d'entre elles font état d'une non-conformité. Il y a quelque chose qui ne fonctionne pas. Je ne veux pas de réponse maintenant puisque je veux parler d'autre chose, mais j'aimerais qu'on vérifie cela.

J'ai travaillé très longtemps dans le domaine de l'immigration. J'aimerais parler de l'éléphant dans la pièce, c'est-à-dire le phénomène des Canadiens qui ne veulent pas occuper certains emplois, ce qui est par ailleurs leur droit. Ce programme a justement été mis sur pied en 1966 pour remédier à cela. À cette époque, les employeurs ou les propriétaires de ferme devaient faire face à un important manque de main-d'oeuvre. Finalement, la solution a été la création du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Si nous nous penchons sur ce programme sans admettre l'existence de ce phénomène, c'est très injuste à l'égard des personnes embauchées et des employeurs qui ont beaucoup de difficulté à trouver des personnes pour occuper ces emplois ici.

Il y a eu plusieurs changements au fil des ans. Depuis une quinzaine ou une vingtaine d'années, un phénomène important a surgi, celui des aidants familiaux. On a beaucoup augmenté leur nombre en recrutant des gens partout dans le monde. Je trouve extrêmement préoccupant que, en 2009, il y avait quelque 20 000 demandes d'embauche d'aidants familiaux, et qu'aujourd'hui, il n'y en ait plus que 3 000 ou 4 000, comme l'a dit mon collègue M. Arya.

Pouvez-vous nous expliquer cette baisse si importante alors que la demande de tels travailleurs n'a pas diminué? Nous savons tous très bien que la demande n'a pas diminué dans nos circonscriptions et nos communautés. Les familles sont toujours aux abois pour ce qui est de trouver des aidants familiaux.

Comment se fait-il qu'on ait tant amputé ce programme? Comment allons-nous trouver des gens pour occuper ces emplois? Je suis certaine — et je le vois — qu'aucun Canadien ne veut les occuper.

M. Paul Thompson: Je n'ai pas de réponse complète à vous donner, madame Mendès.

Le ministère de l'Emploi et du Développement social reçoit des demandes au titre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, et nous constatons qu'il y a une diminution dans cette catégorie du Programme. De plus, il y a eu des changements dans les politiques d'immigration en ce qui concerne les aidants familiaux. J'imagine que ces changements ont une incidence sur le volume de demandes.

La sous-ministre a mentionné qu'il y a une augmentation des frais de 175 000 \$ par emploi, mais le gouvernement a annoncé une réduction de ces frais. Nous sommes en train de mettre en oeuvre une réduction de ces frais pour les familles à revenu moyen. Si ces frais constituent un facteur déterminant, il y aura peut-être des changements.

•(1010)

[Traduction]

Mme Alexandra Mendès: Voilà qui m'amène au point que je voulais soulever. Je pense que la demande est encore là. Les fournisseurs de soins sont toujours très en demande. L'augmentation des droits explique probablement la diminution marquée des demandes, car la demande n'a pas disparu. Même dans les périodes économiques difficiles, la demande en fournisseurs de soins est demeurée constante, comme j'ai moi-même pu le constater très directement dans le cadre de mes fonctions. Selon moi, la diminution du nombre de demandes est attribuable non pas à une réduction de la demande, mais à une augmentation substantielle des droits.

D'accord, vous avez pris quelques mesures. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada prend des mesures pour réduire les droits, à moins que ce ne soit vous...?

M. Paul Thompson: C'est le droit que nous imposons. Nous réclamons un droit de 1 000 \$ par...

Mme Alexandra Mendès: En plus des droits de la demande d'immigration.

M. Paul Thompson: Le ministère de l'Immigration impose ses propres droits au chapitre de l'immigration. Dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, nous demandons un droit de 1 000 \$ par poste, lequel, comme je l'ai expliqué, sera annulé dans le cas des aidants familiaux à faible et à moyen revenu.

Mme Alexandra Mendès: D'accord.

Le président: Merci, madame Mendès.

Nous accorderons maintenant la parole à M. Deltell.

[Français]

Vous disposez de cinq minutes.

M. Gérard Deltell: Merci beaucoup, monsieur le président. Je vous félicite pour votre français.

Madame Boisjoly, madame Hébert, soyez les bienvenues à votre Chambre des communes.

[Traduction]

Revenons à la case de départ.

Tout gouvernement voudrait que chaque Canadien travaille. Il souhaiterait un emploi pour chacun afin que chaque Canadien travaille fort, soit fier de se lever le matin, se détendre le vendredi soir avec sa famille et soit fier d'avoir travaillé dur. Voilà son objectif. S'il ne peut l'atteindre, il est temps de faire appel aux travailleurs étrangers temporaires.

Je suis heureux que Mme Mendès ait soulevé il y a quelques instants un problème évident qu'on ne peut feindre d'ignorer. Elle a tout à fait raison. C'est une triste réalité au Canada, et c'est pourquoi j'ai indiqué plus tôt que je ne suis pas tellement fier de la situation.

Que pouvons-nous faire à cet égard? À mon avis, il ne faut pas nourrir le problème, mais veiller à ce que chaque Canadien puisse occuper un emploi.

[Français]

Je vais revenir à la recommandation 5.41, dans laquelle on précise que ce programme se veut un dernier recours pour l'employeur. On dit ceci dans la recommandation:

[...] l'exactitude des déclarations des employeurs et que les employeurs utilisent le Programme uniquement en dernier ressort.

Or, cela n'est pas nécessairement suivi à la lettre. J'aimerais que vous me disiez quelles mesures ont été mises en vigueur pour

assurer, lorsque les employeurs font appel à des travailleurs étrangers, que cela se fait sans l'ombre d'un doute en dernier recours. Comme on l'a mentionné plus tôt, en mars dernier, on a allégé le Programme pour permettre d'embaucher encore plus de travailleurs étrangers alors que, dans ces régions, notamment dans les Maritimes, beaucoup de Canadiens n'ont pas d'emploi.

M. Paul Thompson: Merci.

[Traduction]

Je formulerais quelques remarques.

Comme nous l'avons souligné plus tôt, les renseignements sur le marché du travail sont essentiels à notre analyse, mais au bout du compte, cette analyse ne garantira pas qu'une personne se présentera, disposée à travailler, au bon endroit, pour la bonne entreprise, au bon moment. Nous dépendons fortement des efforts de recrutement et, comme nous l'avons fait remarquer, nous avons redoublé d'efforts pour vérifier le recrutement.

Nous avons également indiqué que nous travaillons avec les employeurs qui utilisent beaucoup le programme, dans un certain nombre de secteurs auxquels nous avons fait référence aujourd'hui, afin de renforcer leurs stratégies de recrutement et de maintien en poste des travailleurs canadiens. Une fois que les employeurs ont déployé des efforts raisonnables sur les plans des stratégies de recrutement et de secteur, le programme est là pour combler la demande résiduelle en travailleurs étrangers temporaires.

M. Gérard Deltell: De toute évidence, cela ne fonctionne pas, car le seuil de référence a diminué, comme nous l'avons vu en mars dernier.

M. Paul Thompson: Nous avons observé une réduction de quelque 45 % dans le cadre du programme et une diminution d'environ 75 % du nombre de travailleurs à faible salaire depuis 2013. La demande à l'égard du programme a considérablement diminué, ce qui nous rassure, car nous n'observons pas de tendance inverse.

M. Gérard Deltell: En effet.

Le président: Il vous reste deux minutes.

M. Gérard Deltell: Je les laisserai au prochain intervenant.

Le président: Puis-je intervenir à propos d'une autre question qui vient d'être posée?

Dans son rapport, le vérificateur général indique que près de 2 000 travailleurs étrangers temporaires reçoivent des prestations d'assurance-emploi. Est-ce exact? Nous avons brièvement abordé la question. Cette situation n'existe-t-elle que dans le secteur des pêches?

•(1015)

M. Paul Thompson: Non, elle ne se limite pas à ce secteur. Je n'ai pas les chiffres devant moi, mais nous avons certains des chiffres sur le nombre de travailleurs étrangers temporaires et de ressortissants étrangers.

Le président: Lorsque nous avons discuté de la question, la sous-ministre a indiqué qu'il faut que ces travailleurs puissent recevoir des prestations d'assurance-emploi. Je pense que nous comprenons cela. Nous ne voulons pas faire venir des gens au pays et les laisser sans perspective d'emploi quand les activités ralentissent ou que les choses tournent mal.

Arrive-t-il que certains employés veuillent retourner au travail, même s'il n'y a pas nécessairement eu de ralentissement des activités? Analysez-vous cette possibilité? Disons que des travailleurs canadiens ont été mis à pied, par exemple, et que leurs emplois sont maintenant occupés par des travailleurs étrangers temporaires. Après un certain temps, les Canadiens veulent réintégrer leur emploi et souhaitent le départ des travailleurs étrangers temporaires. Cela arrive-t-il? Cela constituerait-il une utilisation abusive du programme?

M. Paul Thompson: C'est une des raisons pour lesquelles nous permettons aux travailleurs étrangers temporaires de rester pour une période déterminée. L'étude d'impact sur le marché du travail pour un travailleur à bas salaire porte généralement sur une période d'un an. Si les circonstances ont beaucoup changé et s'il y a des Canadiens sans emploi dans le secteur, l'employeur doit déposer une nouvelle demande. Dans un tel cas, nous examinons des renseignements comme les relevés d'emploi antérieurs. Comme la sous-ministre l'a souligné, nous tenons compte des données sur l'assurance-emploi lorsque nous examinons les demandes, afin de savoir si l'employeur en question a licencié des Canadiens récemment.

Le président: Il y a donc une analyse.

M. Paul Thompson: Cela fait partie du processus d'examen du prochain cycle de demandes d'un employeur. Nous nous sommes engagés à examiner une certaine période. Avant, cette période était limitée. En réponse à la recommandation du vérificateur général, nous l'avons prolongée: nous nous penchons maintenant sur les 12 mois précédents.

M. Michael Ferguson: Monsieur le président, je tiens à ce que les gens comprennent bien pourquoi nous avons fait cette recommandation.

Nous étions d'avis que le ministère devait se pencher sur la question afin de déterminer si sa décision originale était la bonne — qu'un poste devait être pourvu et qu'il fallait donc faire appel à un travailleur étranger temporaire. Si vous faites venir un travailleur étranger temporaire, puis que vous devez le licencier, est-ce que cela montre qu'il n'y avait pas vraiment de poste à combler ou que le poste ne durerait pas?

Voilà le problème que nous essayons de régler. S'il y avait des indications que le poste ne durerait pas aussi longtemps que prévu, peut-on en tirer une leçon concernant le processus décisionnel qui mène à l'approbation des postes octroyés aux travailleurs étrangers temporaires?

Le président: D'accord. Merci.

Nous revenons maintenant à Mme Mendès et à M. Arya, qui partageront leur temps de parole.

Mme Alexandra Mendès: Merci beaucoup, monsieur le président.

Tout d'abord, je suis désolée parce que je pense que nous ne l'avons pas encore dit, mais merci à vous tous de votre présence. C'est bien que nous puissions approfondir la question.

Un des problèmes actuellement, c'est que depuis de nombreuses années, nous n'offrons plus la possibilité aux travailleurs étrangers d'obtenir la résidence permanente par l'intermédiaire du programme. Un travailleur étranger qui vient au Canada pour combler une pénurie temporaire de main-d'oeuvre dans une industrie quelconque et pour une raison quelconque n'a pas nécessairement l'intention de s'installer ici de façon permanente, mais il vient quand même. Je pense que c'est le cas dans le secteur de l'agriculture plus que dans tout autre secteur. Les travailleurs viennent pour l'été, pour la période

durant laquelle on a besoin d'eux, mais ils souhaitent retourner à leur pays d'origine une fois la saison terminée. Dans d'autres circonstances, ils viennent probablement au Canada pour exécuter le contrat qu'ils ont décroché, mais ils ont aussi de bonnes raisons de croire qu'ils pourraient se bâtir une vie ici et contribuer au pays, comme nombre d'entre nous l'avons fait dans le passé. À mon avis, c'est là un autre problème posé par le programme: que nous n'offrons pas la possibilité d'obtenir la résidence permanente ou la citoyenneté.

Monsieur Wheeler ou monsieur Ferguson, je sais que la question ne concerne pas votre ministère et qu'elle a plutôt à voir avec IRCC. Toutefois, pouvez-vous dire si vos nombreux échanges avec le ministère ou votre analyse du programme ont révélé que les employeurs et les employés considéraient cela comme un problème?

• (1020)

M. Michael Ferguson: Nous ne nous sommes pas penchés précisément sur cette question, et comme nous l'avons écrit dans le rapport de vérification, nous n'avons pas examiné le côté IRCC du dossier. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires doit faire face au fait que nombre de problèmes liés à d'autres secteurs semblent lui être mis sur le dos. Prenez les exemples de l'assurance-emploi, des usines de transformation du poisson qui rapportent que les travailleurs demandent d'être licenciés et du problème de maintien en poste.

Dans de telles situations, des mesures devraient être prises par les responsables du programme d'assurance-emploi pour faire en sorte que des emplois soient offerts, mais ce n'est pas le cas. Pourquoi ces personnes ne travaillent-elles toujours pas? Le problème est lié au programme d'assurance-emploi, et comme les responsables du programme d'assurance-emploi ne le règlent pas, il est rejeté sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Je pense qu'il en est de même pour les groupes sous-représentés. Si les groupes sous-représentés ne reçoivent pas la formation nécessaire pour se joindre à la population active, le problème est rejeté sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

On se demande si le Programme des travailleurs étrangers temporaires est utilisé pour la réunification des familles. Ce point-ci est probablement plus près de votre question: si des gens qui essaient de faire entrer des membres de leur famille au pays se servent de ce programme pour y arriver, encore une fois, le problème est rejeté sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

D'après moi, il existe de nombreux problèmes comme ceux-là, des problèmes connexes importants qui sont liés à d'autres programmes, mais qui sont mis sur le dos du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Les responsables du programme doivent trouver une façon de remédier à la situation.

Mme Alexandra Mendès: Serait-il justifié de procéder à une vérification approfondie du programme?

M. Michael Ferguson: Comme notre discussion le montre, le dossier est très complexe. Les employeurs ont besoin d'employés et les Canadiens doivent avoir accès aux emplois en priorité, et on semble encore avoir de la difficulté à harmoniser ces deux côtés.

Je vais devoir réfléchir aux autres mesures que nous pouvons prendre, mais à mon avis, nous n'avons pas encore touché à toutes les préoccupations fondamentales liées au programme.

Le président: Nous devons revenir à M. Arya. Vous pourrez alors prendre tout le temps de parole de cinq minutes.

Madame Rempel.

L'hon. Michelle Rempel: Merci, monsieur le président.

Je vais revenir sur des questions posées par mes collègues. J'appuie tout à fait ce que vous avez dit, monsieur Ferguson. D'après moi, ce sont des questions politiques complexes qui aggravent les problèmes liés au Programme des travailleurs étrangers temporaires, par exemple, les raisons qui poussent les gens à s'inscrire à l'assurance-emploi plutôt qu'à aller travailler dans une usine de transformation des fruits de mer. Ce n'est pas une question facile, mais il faut y répondre. Il faut aussi se demander si des arriérés dans d'autres volets de l'immigration économique empêchent des gens de venir au Canada.

Comme j'ai un peu de temps pour pontifier, monsieur le président, je vais en profiter pour dire qu'à mon avis, le volet des travailleurs peu spécialisés du Programme des travailleurs étrangers temporaires ne devrait pas exister.

Passons aux données qui appuieront mes arguments. Ma question s'adresse aux agents du ministère. A-t-on recueilli des données ou entrepris du travail concernant les salaires et la situation des prestataires d'assurance-emploi au Canada atlantique touchés par les travailleurs étrangers temporaires qui viennent travailler dans les usines de transformation des fruits de mer? A-t-on procédé à une analyse pour savoir quels salaires les prestataires d'assurance-emploi accepteraient pour effectuer ce travail?

M. Paul Thompson: Pour fixer les exigences relatives aux salaires, nous examinons les salaires courants dans le secteur de la transformation des fruits de mer...

L'hon. Michelle Rempel: Vous parlez du salaire qui serait versé à un travailleur étranger temporaire.

M. Paul Thompson: Et à un Canadien. Nous examinons les salaires versés dans l'ensemble du secteur, aux Canadiens comme aux travailleurs étrangers temporaires.

L'hon. Michelle Rempel: Or, il n'y a pas eu d'analyse pour déterminer quel salaire pousserait quelqu'un à se retirer du programme d'assurance-emploi pour aller travailler dans une usine, n'est-ce pas?

Ce que j'essaie de dire, c'est que le Programme des travailleurs étrangers temporaires est une intervention du gouvernement sur le marché, et cette intervention fait baisser les salaires. C'est ce que les conclusions du vérificateur général montrent.

Je viens de l'Alberta. J'ai constaté le problème. Des propriétaires de succursales de Tim Hortons sont venus crier dans mon bureau que nous n'aurions pas dû modifier le programme, et pourtant, je maintiens ma position.

J'aimerais savoir si le ministère a fait une analyse ou si des économistes travaillant pour vous examinent non pas les salaires courants, mais les salaires réels qui pousseraient les gens à se retirer du programme d'assurance-emploi pour aller travailler dans un secteur donné.

•(1025)

M. Paul Thompson: C'est plutôt difficile de faire ce genre d'analyse des salaires. Il faut calculer quels seraient les salaires s'il n'y avait pas de travailleurs étrangers temporaires.

L'hon. Michelle Rempel: Oui.

M. Paul Thompson: C'est une proposition hypothétique difficile à analyser.

L'hon. Michelle Rempel: Je n'ai pas demandé si c'était difficile. J'ai demandé si on l'avait fait.

M. Paul Thompson: Nous avons entrepris des démarches. Il y a des discussions en cours avec des universitaires sur la possibilité de le faire. Il n'y a pas de solution miracle. Je dirais toutefois que...

L'hon. Michelle Rempel: Quel genre de discussions ont été amorcées pour que ce travail soit fait?

M. Paul Thompson: Nous examinons les données sur les salaires existantes, les tendances et les répercussions des travailleurs étrangers temporaires sur les salaires. Selon notre politique, les employeurs doivent verser un salaire égal ou supérieur au salaire courant. Nous savons que les travailleurs étrangers temporaires représentent environ 0,5 % de la main-d'oeuvre, donc les répercussions...

L'hon. Michelle Rempel: Vous dites que votre ministère a entrepris des démarches pour travailler avec des économistes, des universitaires et autres, précisément dans le secteur de la transformation des fruits de mer...

M. Paul Thompson: Non. Généralement, les travaux portent sur l'ensemble de l'économie, car il y a de nombreux secteurs dans lesquels les travailleurs étrangers temporaires...

L'hon. Michelle Rempel: À votre avis, est-il réellement possible de délivrer des EIMT?

M. Ferguson est peut-être le mieux placé pour répondre, en se fondant sur sa vérification. La politique est-elle incomplète? Les règles actuelles permettent-elles réellement de délivrer des EIMT sans ce type de données?

M. Michael Ferguson: Tout ce que je peux répondre, c'est que lorsque nous faisons une vérification, nous examinons ce que le ministère dit devoir faire. S'il doit comprendre des choses comme la situation du marché du travail, nous examinons les renseignements qu'il a à ce sujet. Lorsqu'il dit qu'il doit évaluer les efforts que l'employeur a déployés avant de procéder à l'embauche, nous examinons les dossiers pour voir s'il l'a fait.

Nous ne faisons pas de recommandations concernant l'élaboration des politiques. Nous demandons simplement: « Le ministère a-t-il satisfait aux exigences de la politique actuelle? »

L'hon. Michelle Rempel: D'accord, merci.

Monsieur Thompson, j'aimerais une précision pour le compte rendu et pour notre rapport. Somme toute, pour décider s'il va accorder une EIMT, votre ministère examine les taux de chômage et il vérifie si un employeur a fait suffisamment d'annonces. Cette description de l'examen que vous faites est-elle exacte?

M. Paul Thompson: Les employeurs doivent démontrer les efforts qu'ils ont déployés pour recruter. Il y a une exigence relative à la période de recrutement, et ils doivent consigner qui sont les Canadiens qui ont postulé et pourquoi ils n'ont pas...

L'hon. Michelle Rempel: En vertu du cadre législatif et des instruments de politique, votre ministère n'a pas l'obligation de procéder à une analyse générale macroéconomique ou microéconomique pour déterminer si la présence des travailleurs étrangers temporaires fait baisser le salaire courant, pour établir quel serait le salaire réel en l'absence des travailleurs étrangers temporaires et pour évaluer d'autres facteurs comme les conditions de travail ou les répercussions macroéconomiques générales.

M. Paul Thompson: Nous avons l'obligation de procéder à une étude, à une évaluation du programme. Comme la sous-ministre l'a dit, nous prévoyons en faire une en 2018.

Le président: Merci, monsieur Thompson.

Je donne maintenant la parole à M. Christopherson.

M. David Christopherson: Merci, monsieur le président.

Je vais vous lire le paragraphe 5.38 du rapport du vérificateur général:

Selon une politique ministérielle, lorsqu'il s'agit de postes à rémunération peu élevée, les employeurs doivent démontrer qu'ils ont essayé de recruter au sein des groupes sous-représentés. Parmi les demandes que nous avons examinées et qui étaient visées par cette exigence, 65 % des employeurs n'avaient pas fait d'efforts adéquats pour recruter dans les groupes sous-représentés. Néanmoins, le Ministère a approuvé la plupart de ces demandes. Ainsi, les agents de programme ont approuvé des demandes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires dans des usines de traitement du poisson et des fruits de mer situées près de communautés des Premières Nations, alors que rien dans les dossiers de demande n'indiquait que des efforts avaient été faits pour recruter des membres de ces communautés.

Soixante-cinq pour cent des employeurs n'ont pas fait d'efforts. Dans de nombreux cas, une communauté des Premières Nations était située à proximité, mais votre ministère a tout de même approuvé les demandes. J'aimerais une explication.

• (1030)

M. Paul Thompson: Effectivement, nous devons en faire plus pour ce qui touche le recrutement au sein des groupes sous-représentés. Nous avons pris des mesures en ce sens. Nous exigeons maintenant de recruter au sein de non pas un, mais deux groupes sous-représentés. Nous renforçons les exigences que les employeurs doivent remplir pour démontrer les efforts déployés. Nous faisons des investissements — j'ai mentionné la communication avec les prestataires de services autochtones situés dans les régions concernées — pour harmoniser les programmes de formation, comme le vérificateur général l'a souligné. S'il y a un manque de compétences ou des lacunes relatives à la capacité de travailler, nous pouvons investir dans ces groupes afin qu'ils soient mieux qualifiés pour accomplir le travail. Nous avons pris de nombreuses mesures à cet égard.

Nous avons aussi amélioré le guichet-emplois. Maintenant, par exemple, un chercheur d'emploi autochtone peut indiquer qu'il est Autochtone, et un employeur peut avoir directement accès à un postulant appartenant à un des groupes visés.

Nous avons accueilli favorablement plusieurs recommandations et nous avons mis de nouvelles mesures en place.

M. David Christopherson: Si le vérificateur général n'avait pas publié son rapport, j'ai l'impression que vous n'auriez rien fait. Je crois aussi qu'un membre de la direction aurait dû reconnaître qu'à 65 %, il y avait un problème. Je comprends ce que vous faites pour redresser la situation, et vous avez reconnu qu'il y avait un problème, mais aidez-moi à comprendre. Comment en êtes-vous arrivés à ce problème? Comment est-ce possible que 65 % des employeurs ne respectaient pas une des exigences de base, et pourtant, avant que le vérificateur général publie son rapport, vous procédiez comme si de rien n'était?

M. Paul Thompson: Les employeurs ont parfois de la difficulté à atteindre les groupes sous-représentés. Ce n'est pas évident de trouver les meilleures stratégies de recrutement; nous tentons donc de faire en sorte qu'il soit plus facile de placer les outils entre les mains des employeurs pour qu'ils puissent atteindre les groupes visés.

M. David Christopherson: Désolé, ma question portait plutôt sur le ministère. Comment en êtes-vous arrivés là? Si le vérificateur général n'avait pas publié son rapport, vous continueriez à aller de l'avant avec le taux de 65 % et à approuver les demandes. Je veux savoir comment vous en êtes arrivés là.

M. Paul Thompson: Nous tentons depuis des années d'améliorer le recrutement. Nous avons énormément investi dans les programmes de formation pour les Autochtones et les personnes handicapées, en collaboration avec les provinces. Nous avons augmenté de plus de 20 %...

M. David Christopherson: Quand avez-vous commencé à prendre toutes ces mesures?

M. Paul Thompson: Ces deux dernières années, nous avons fait des investissements importants, par l'entremise des transferts aux provinces, car nous visions une augmentation de 20 % de nos programmes de formation. Nous avons beaucoup investi dans le perfectionnement des compétences des groupes sous-représentés, de même que dans la formation des Autochtones. Il y a donc beaucoup d'activités et d'investissements en cours à ce chapitre.

M. David Christopherson: Étant donné l'importance de cette relation pour nous tous, je m'attends à ce qu'il en soit davantage question dans notre rapport.

Si je puis me permettre, monsieur le président — je me doute qu'il ne me reste plus beaucoup de temps —, j'aimerais reprendre là où Mme Mendès s'est arrêtée. Je suis heureux qu'elle ait soulevé la question des inspections sur place, car c'est assez ambigu. D'une part, vous dites que vous devez mener une étude, et que cela ne devrait pas avoir lieu avant la fin de l'année prochaine. Dans votre déclaration, vous et la sous-ministre avez indiqué que c'était évident, et ensuite que vous deviez analyser certains éléments avant d'aller de l'avant, et d'autre part, vous nous dites que vous obtenez des résultats.

Je nage en pleine confusion ici. Aidez-moi à comprendre ce que vous avez fait jusqu'à présent relativement aux inspections sur place, où vous en êtes maintenant et quels sont vos plans.

M. Paul Thompson: Je pense que c'est la différence entre les inspections sur place et les visites non annoncées sur le terrain. Nous avons déployé beaucoup d'efforts pour renforcer nos inspections sur place. La sous-ministre faisait référence aux visites non annoncées. Nous essayons de voir quelle est la meilleure façon de nous assurer que les intérêts de nos employés et des entreprises que nous visitons sont pris en considération.

Ma collègue peut peut-être vous en dire davantage sur le sujet.

Le président: Merci.

Voulez-vous ajouter quelque chose?

Mme Elise Boisjoly: Oui. L'année dernière, nous avons commencé à effectuer les inspections sur place, qui étaient annoncées. Nous parlions aux employeurs et nous prenions un rendez-vous dans les jours qui suivaient, puis nous nous rendions sur place pour examiner les conditions de travail et les salaires.

Dans le cas des visites non annoncées sur le terrain, comme ma collègue l'a mentionné, étant donné qu'elles augmentent les risques pour les employeurs et les employés, de même que le risque d'éventuelles représailles de la part de l'employeur, nous voulons nous assurer de bien faire les choses. Il y a d'autres ministères qui le font. Nous allons tirer profit de nos pratiques, explorer les différentes options puis effectuer une analyse du site.

Le président: Merci.

Monsieur Arya, allez-y, je vous prie. Je vous remercie de votre patience.

M. Chandra Arya: En ce qui a trait aux visites sur le terrain non annoncées, je suis heureux que vous continuiez d'évoluer dans ce dossier. Ce qui me préoccupe, c'est que les employés du gouvernement ne devraient pas s'en servir comme une mesure draconienne à l'endroit des petites entreprises, comme les petits restaurants.

Pour revenir à ce que mes collègues disaient, particulièrement M. Christopherson, au sujet des groupes sous-représentés, vous avez mentionné quatre groupes: les Autochtones, les jeunes vulnérables, les personnes handicapées et les nouveaux arrivants.

Quelle est votre définition des nouveaux arrivants?

• (1035)

M. Paul Thompson: Comme nous l'avons indiqué plus tôt, il y a différents groupes avec lesquels nous travaillons. Les réfugiés et les demandeurs d'asile en font partie. De façon générale, nous considérons les nouveaux arrivants comme des gens qui sont arrivés au Canada au cours des cinq dernières années.

M. Chandra Arya: Vous avez indiqué que dans le Guichet-emplois, les Autochtones peuvent s'identifier, ce qui peut aider les employeurs. Est-ce quelque chose qui est également offert aux nouveaux arrivants?

M. Paul Thompson: Nous sommes en train de mettre en place ces mécanismes d'auto-identification. Je devrai vous confirmer ultérieurement si cela existe pour les nouveaux arrivants. C'est certainement notre intention. Nous le faisons pour tous les groupes individuels.

M. Chandra Arya: Merci.

La recommandation 5.58 du rapport du vérificateur général vise à ce que « les agents aient accès à des données sur l'assurance-emploi pertinentes et à des données de relevés d'emploi suffisantes lorsqu'ils évaluent les demandes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires ».

À part souligner son importance, il semble qu'EDSC ne se soit pas engagé clairement à suivre la recommandation du BVG.

M. Paul Thompson: Nous avons déjà pris des mesures pour prolonger la période d'examen concernant le recours à l'assurance-emploi. Je crois qu'auparavant, nous pouvions reculer de trois mois, mais maintenant, nous pouvons remonter jusqu'à 12 mois pour savoir si des employés ont été mis à pied sur un lieu de travail en particulier.

M. Chandra Arya: Est-ce que les agents doivent se pencher là-dessus?

M. Paul Thompson: Absolument. Il faut examiner les relevés d'emploi de l'employeur dans le cadre du processus d'évaluation.

M. Chandra Arya: Merci.

M. Paul Thompson: Chaque fois qu'on reçoit une demande, cela fait partie du processus.

M. Chandra Arya: Merci.

Lorsque la sous-ministre était ici, je lui ai demandé dans quelle mesure le programme nuisait aux salaires des travailleurs canadiens. Elle a indiqué que dans son rapport, le vérificateur général avait laissé entendre que le programme pourrait avoir une incidence négative sur les salaires, et de son côté, elle a dit que le programme ne devrait pas exercer une pression à la baisse sur les salaires des Canadiens.

Nous recueillons des données depuis longtemps. A-t-on réalisé une analyse pour déterminer si c'était effectivement le cas?

M. Paul Thompson: Comme je l'ai dit plus tôt, il s'agit d'une analyse économique assez complexe. Il faut émettre des hypothèses. Si le travailleur étranger temporaire n'avait pas été là, quel aurait été le salaire? Comme je l'ai mentionné, nous travaillons en collaboration avec des universitaires sur cette question et nous sommes résolus à faire la meilleure analyse possible dans le cadre de la prochaine évaluation du programme.

M. Chandra Arya: Je suis assez étonné qu'on fasse cela maintenant, étant donné que ce programme existe depuis très longtemps.

J'ai posé une autre question à la sous-ministre, mais nous n'avons pas eu le temps d'en discuter. Il faut aider les employeurs à combler leurs besoins en main-d'oeuvre tout en s'assurant que les Canadiens ont accès en priorité aux emplois disponibles. La sous-ministre a affirmé que c'est un équilibre qu'il faut impérativement assurer, mais qui peut être assez difficile à atteindre. Il faut tenir compte des considérations particulières de l'industrie, dans les régions et dans l'ensemble du Canada.

Qu'en est-il des industries de la pêche ou de la restauration?

M. Paul Thompson: Les secteurs sont tous confrontés à diverses difficultés relativement au recrutement et au maintien en poste des travailleurs. Il se peut qu'il y ait des chômeurs dans les environs de l'employeur, mais ces personnes n'ont peut-être pas les compétences nécessaires ou n'habitent peut-être pas à cet endroit. Il y a des questions de mobilité, de maintien en poste, de compétences et de formation qui entrent en ligne de compte. Les difficultés varient d'un employeur à l'autre. Certains sont situés dans des petites collectivités éloignées où il y a d'importants défis démographiques et où le recrutement est particulièrement problématique. C'est pourquoi, plutôt que d'essayer d'adopter une approche universelle, nous examinons chacun des secteurs industriels pour avoir une meilleure idée de la dynamique et optimiser leur potentiel de recruter tous les Canadiens possibles, de sorte que le Programme des travailleurs étrangers temporaires soit utilisé en dernier recours.

M. Chandra Arya: Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Arya.

Pour la dernière série de questions de la journée, je vais céder la parole à M. Deltell.

Vous disposez de cinq minutes.

M. Gérard Deltell: Merci beaucoup, monsieur le président.

C'est toujours un plaisir de discuter avec vous.

• (1040)

[Français]

Comme c'est notre dernier tour de piste, je souligne que la question la plus importante abordée aujourd'hui vise à déterminer si tous les efforts possibles sont déployés pour que l'embauche de travailleurs étrangers soit vraiment un dernier recours pour les employeurs. À ce sujet, le rapport du vérificateur général est tout de même assez cinglant. On y mentionne ceci:

Dans 40 % des cas où, à notre avis, les renseignements soumis par les employeurs auraient dû faire l'objet d'un suivi, les agents n'avaient pas posé suffisamment de questions aux employeurs.

Dans le même rapport, on signale ce qui suit:

Nous avons examiné près de 500 relevés d'emploi remis par ces employeurs au cours d'une période de trois ans. Nous avons constaté qu'un peu plus de 80 % des travailleurs canadiens mis à pied avaient demandé de l'assurance-emploi pour la même période où les usines embauchaient des travailleurs étrangers temporaires.

On y dit également ceci:

[...] les pouvoirs du Ministère ont été élargis. Il peut maintenant inspecter jusqu'à 21 éléments et prendre des mesures si les employeurs ne respectent pas les exigences du Programme.

Cependant, le vérificateur général souligne ce qui suit:

Toutefois, nous avons constaté qu'en général les inspections menées par le Ministère auprès des employeurs pour vérifier la conformité ne visaient que sept éléments [...]

Pour conclure, je vais vous poser une question qui, je crois, va vous donner l'occasion de bien résumer la situation.

Quelles mesures allez-vous prendre pour être plus rigoureux encore et pour vous assurer que les entreprises offrent d'abord les emplois aux chômeurs canadiens avant de chercher à recruter des travailleurs étrangers?

M. Paul Thompson: Il est vrai que le recours à des travailleurs étrangers temporaires représente une occasion de renforcer les mesures de recrutement. Nous utilisons en effet ces renseignements pour accentuer nos efforts en matière de formation et de perfectionnement de la main-d'oeuvre ainsi que les efforts déployés auprès des provinces et territoires pour améliorer les compétences de leur population, tout en renforçant l'application des règles du Programme et en incluant les mesures que vous avez mentionnées.

[Traduction]

Je parle ici de l'ensemble des mesures de conformité, des inspections et des autres éléments du programme qui nous permettent de nous assurer que les employeurs se conforment aux règles lorsqu'il y a une étude d'impact sur le marché du travail favorable.

[Français]

M. Gérard Deltell: Pour terminer, j'aimerais vous remercier et vous féliciter de votre bilinguisme, monsieur Thompson.

M. Paul Thompson: Merci.

[Traduction]

Le président: Je pense que c'est tout pour aujourd'hui. Même si on ne lui a adressé aucune question, je tiens tout de même à souhaiter la bienvenue à Mme Hébert, nouvelle sous-ministre adjointe. Elle est entrée en poste il y a environ 10 jours.

Monsieur Thompson, je crois savoir que vous quittez le ministère. Je vous félicite pour votre nomination. Vous allez assumer les fonctions de sous-ministre délégué de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique à compter du 20 novembre 2017. Je vous remercie de votre travail et de vos réponses à nos questions.

Je crois qu'il y a beaucoup de questions pour lesquelles vous allez nous fournir de plus amples renseignements. Je vous encouragerais donc à le faire le plus tôt possible. Nous menons une étude et nous rédigeons un rapport sur le sujet, alors veuillez inclure l'information, les questions qui ont été posées et toute autre réponse que vous auriez aimé donner. S'il y a d'autres renseignements que vous souhaiteriez nous transmettre, n'hésitez pas à le faire afin que nous puissions les intégrer à notre rapport. Je vous remercie de votre présence aujourd'hui.

Merci également aux membres du Comité. Nous souhaitons à Mme Mendès la meilleure des chances. Elle sera absente pour quelques semaines, car elle doit aller accomplir un important travail au Bangladesh. Nous lui souhaitons beaucoup de succès.

Mme Alexandra Mendès: Merci beaucoup.

Joyeux anniversaire à nous deux.

Le président: Merci.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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