



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ET SOLUTIONS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DE LA RGTH

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

Bryan May, président

**MAI 2019
42^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION**

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 : www.noscommunes.ca

**PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ET SOLUTIONS
DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION
DE LA RGTH**

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

**Le président
Bryan May**

MAI 2019

42^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

AVIS AU LECTEUR

Rapports de comités présentés à la Chambre des communes

C'est en déposant un rapport à la Chambre des communes qu'un comité rend publiques ses conclusions et recommandations sur un sujet particulier. Les rapports de fond portant sur une question particulière contiennent un sommaire des témoignages entendus, les recommandations formulées par le comité et les motifs à l'appui de ces recommandations.

COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

PRÉSIDENT

Bryan May

VICE-PRÉSIDENTS

John Barlow

Brigitte Sansoucy

MEMBRES

Rodger Cuzner (secrétaire parlementaire – membre sans droit de vote)

Kerry Diotte

Rosemarie Falk

Gordie Hogg

Wayne Long

Robert J. Morrissey

Sherry Romanado (secrétaire parlementaire – membre sans droit de vote)

Dan Ruimy

Ramesh Sangha

Adam Vaughan (secrétaire parlementaire – membre sans droit de vote)

Kate Young (secrétaire parlementaire – membre sans droit de vote)

AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ

Scott Duvall

Ted Falk

Emmanuella Lambropoulos

L'hon. K. Kellie Leitch

GREFFIÈRE DU COMITÉ

Stephanie Feldman

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Mayra Perez-Leclerc, analyste

Matthew Blackshaw, adjoint de recherche

**LE COMITÉ PERMANENT
DES RESSOURCES HUMAINES, DU
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES,
DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA
CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES**

a l'honneur de présenter son

DIX-SEPTIÈME RAPPORT

Conformément à l'ordre de renvoi du lundi 19 novembre 2018, le Comité a étudié M-190, Pénuries de la main-d'œuvre dans la région du Grand Toronto et de Hamilton, et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE.....	ix
SOMMAIRE.....	1
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	3
PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ET SOLUTIONS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DE LA RGTH.....	7
INTRODUCTION	7
CHAPITRE 1 : ÉTAT DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE.....	9
Postes vacants au Canada	10
L'offre et la demande de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Canada.....	12
Emplois dans la construction dans la RGTH.....	13
Départs à la retraite dans l'industrie de la construction.....	15
CHAPITRE 2 : PRINCIPALES MESURES DE SOUTIEN DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL À L'INTENTION DES APPRENTIS, DES GENS DE MÉTIER ET DES EMPLOYEURS DU SECTEUR.....	17
Le système d'apprenti	17
Programmes de préparation à la formation d'apprenti et de formation d'apprenti.....	18
Assurance-emploi.....	20
Incitatifs fiscaux	21
Ententes de transfert relatives au marché du travail	22
CHAPITRE 3 : FACTEURS AYANT UNE INCIDENCE SUR L'OFFRE DE MAIN- D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	23
Manque de sensibilisation	23

Manque de sensibilisation aux métiers spécialisés comme choix de carrière viables.....	23
Manque de sensibilisation aux mesures de soutien connexes	24
Difficulté d'accès aux mesures de soutien	25
Autres obstacles à l'achèvement de la formation d'apprenti	25
Obstacles économiques à la mobilité de la main-d'œuvre	26
CHAPITRE 4 : DES SOLUTIONS PROMETTEUSES.....	27
Sensibilisation et solutions de l'industrie.....	27
Investir dans la formation professionnelle	29
Soutien financier des employeurs, gens de métier et apprentis de l'industrie	30
Recrutement auprès de groupes sous-représentés dans l'industrie de la construction.....	32
Ententes sur les retombées locales.....	34
Programmes d'immigration.....	36
Programme pilote d'immigration au Canada atlantique et autres programmes économiques	36
Programmes fédéraux Entrée express	39
Programme des candidats des provinces.....	40
Programme des travailleurs étrangers temporaires	41
Immigration de travailleurs spécialisés et exigences linguistiques.....	43
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	45
Collecte de données sur la main-d'œuvre.....	45
Sensibilisation.....	46
Formation professionnelle	47
Aide financière.....	48
Recrutement auprès de groupes sous-représentés.....	49
Programmes d'Immigration	50
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS.....	53
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	55

PRÉFACE

La motion émanant des députés M-190, parrainée par Peter Fonseca (député de Mississauga-Est–Cooksville), avait pour but de demander que le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA ou le Comité) entreprenne une étude sur les pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction dans la région du Grand Toronto et de Hamilton (RGTH). Dans le cadre de cette étude, la motion M-190 demandait au Comité d'examiner, entre autres questions :

- les défis qu'entraîne le manque de travailleurs qualifiés dans l'industrie de la construction;
- des recommandations possibles sur les façons de renforcer le développement des compétences en construction dans la région;
- le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, qui pourrait servir de modèle pour répondre aux besoins en travailleurs qualifiés dans la RGTH¹.

Afin de donner suite à la motion M-190, le Comité a convenu, le 29 janvier 2019, d'entreprendre une étude sur les pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction de la RGTH et d'y consacrer trois réunions. Selon la motion adoptée par le Comité, une réunion serait consacrée aux témoignages de fonctionnaires d'Emploi et Développement social Canada et d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada ainsi qu'au témoignage du parrain de la motion M-190, et deux autres réunions seraient consacrées à des témoignages d'autres témoins sur des aspects de la motion M-190, notamment :

- les pénuries de main-d'œuvre dans la RGTH;
- les pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, y compris les pénuries de travailleurs qualifiés;

1 Chambre des communes, [Débats](#), 1^{re} session, 42^e législature, 3 octobre 2018, p. 22221.

- les défis associés au manque de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et les industries connexes, et leur incidence sur les Canadiens;
- les moyens de réduire les pénuries de travailleurs, y compris par l'utilisation d'autres modèles et initiatives comme le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique ainsi que d'autres modèles valant la peine d'être examinés;
- la façon dont les programmes gouvernementaux, y compris le financement de la formation et de la main-d'œuvre qualifiée, ainsi que le recyclage professionnel d'autres employés, peuvent appuyer les employés actuels et futurs, et leurs industries².

Le Comité a alors aussi convenu de faire rapport de ses conclusions et de ses recommandations dans le cadre de son étude sur la motion M-190 à la Chambre des communes³.

2 Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), *Procès-verbal*, 29 janvier 2019.

3 *Ibid.*

SOMMAIRE

Il y a pénurie de main-d'œuvre lorsque la demande de main-d'œuvre excède l'offre de travailleurs qualifiés. Dans le cadre de l'étude résultant de la motion M-190 et s'étant échelonnée sur trois réunions, le Comité a appris que, malgré le vaste éventail de mesures de soutien offertes aux apprentis, aux gens de métier et aux employeurs de l'industrie, il faut faire davantage pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qui touche l'industrie de la construction, en particulier la RGTH.

Le Comité a appris que les pénuries de main-d'œuvre dans cette région sont en grande partie attribuables aux départs à la retraite et à la demande grandissante en travailleurs qualifiés dans l'industrie de la construction. D'autres facteurs ont une incidence sur l'offre de travailleurs, notamment le manque de sensibilisation aux métiers spécialisés comme choix de carrière viables, les difficultés d'accès aux mesures de soutien et les obstacles économiques à la mobilité de la main-d'œuvre.

Le Comité a entendu que les solutions pour contrer les pénuries de main-d'œuvre ne sont pas simples et exigeront une approche multidimensionnelle et la collaboration des différentes administrations publiques et des intervenants de l'industrie. Les solutions prometteuses mises de l'avant par les témoins misaient sur l'éducation du public à l'égard de cette question, sur la formation professionnelle ainsi que sur l'aide financière offerte aux apprentis, aux gens de métier et aux employeurs de l'industrie. Certains témoins ont également recommandé de recruter davantage de membres des groupes sous-représentés dans l'industrie de la construction (comme les femmes, les Autochtones et les Néo-Canadiens), dans le cadre d'initiatives telles que des ententes sur les retombées locales et des programmes d'immigration.

Dans l'ensemble, le Comité a présenté huit recommandations pour relever les défis associés au manque de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, en particulier dans la RGTH, et pour faire fond sur les solutions prometteuses proposées par les divers témoins ayant comparu devant le Comité. Ces recommandations sont pertinentes non seulement pour contrer les pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction de la RGTH, mais également pour combler le manque de travailleurs dans d'autres régions et secteurs d'activités au Canada.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

À l'issue de leurs délibérations, les comités peuvent faire des recommandations à la Chambre des communes ou au gouvernement et les inclure dans leurs rapports. Les recommandations relatives à la présente étude se trouvent énumérées ci-après.

Recommandation 1

Qu'Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec Statistique Canada ainsi que les gouvernements provinciaux et territoriaux, veille à la collecte de données plus précises sur l'offre actuelle de main-d'œuvre et la demande projetée en main-d'œuvre dans le secteur de la construction, ce qui comprend :

- **des données exactes, pertinentes et en temps opportun sur le marché du travail à l'échelle régionale et locale;**
- **des données sur les effets du travail non officiel et non consigné;**
- **une meilleure connaissance des secteurs où les rapports sur le marché du travail ne correspondraient pas à ce qu'ont affirmé les intervenants du secteur de la construction et du marché du travail. 46**

Recommandation 2

Qu'Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que les intervenants du secteur de la construction et du marché du travail, veille à ce que la campagne nationale de sensibilisation visant à promouvoir les métiers spécialisés soit conçue et mise en œuvre de façon à :

- **attirer un plus grand nombre de nouveaux arrivants dans l'industrie de la construction;**
- **accroître le taux d'achèvement des programmes d'apprentissage et à promouvoir les mesures de soutien dont les gens de métier peuvent se prévaloir pour assurer leur réussite;**

- miser sur les solutions de l'industrie qui ont fait leurs preuves pour ce qui est de promouvoir les métiers spécialisés comme options de carrière viables;
- viser en particulier les régions du Canada aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre.

Et que, à la fin de cette campagne de sensibilisation et de promotion de deux ans, un examen de cette initiative soit mené en collaboration avec les intervenants pour en évaluer les résultats et déterminer si d'autres investissements s'imposent. 47

Recommandation 3

Qu'Emploi et Développement social Canada examine les lacunes émergentes et persistantes en matière de compétences dans les métiers spécialisés et mette au point des prévisions exactes pour mieux orienter l'élaboration et l'examen des programmes d'apprenti et de préparation à la formation d'apprenti. 48

Recommandation 4

Qu'Emploi et Développement social Canada, dans le cadre de l'élaboration d'une nouvelle stratégie de formation d'apprenti, examine, en collaboration avec les apprentis, les gens de métier ainsi que les employeurs de l'industrie de la construction et les intervenants du marché du travail, l'aide financière actuellement offerte afin d'en évaluer l'efficacité et de trouver des façons nouvelles et novatrices de compenser les coûts de formation, d'embauche et de travail dans les métiers spécialisés tout en augmentant la mobilité des gens de métier. 49

Recommandation 5

Qu'Emploi et Développement social Canada examine comment promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre au Canada afin que les gens de métier qui sont citoyens canadiens ou résidents permanents soient les premiers appelés à combler les pénuries de main-d'œuvre, et travaille de concert avec les provinces et les territoires pour éliminer les obstacles à cet égard..... 49

Recommandation 6

Qu'Emploi et Développement social Canada, en partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que les intervenants de l'industrie de la construction et du marché du travail, continue d'adapter les soutiens à la formation d'apprenti et à la préparation à la formation d'apprenti aux besoins uniques des groupes qui revendiquent l'équité, en vue d'améliorer la formation et le recrutement de personnes qui sont sous-représentées dans les métiers spécialisés et dans l'industrie de la construction en particulier. 50

Recommandation 7

Qu'Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec les ministères et organismes fédéraux, examine les façons de promouvoir les ententes sur les retombées locales portant sur des projets financés par l'État, en vue d'accroître la formation et le recrutement de groupes sous-représentés dans les métiers spécialisés. En outre, qu'il y parvienne tout en maintenant son engagement à l'égard d'un processus ouvert, équitable et transparent et en obtenant la meilleure valeur possible pour les contribuables canadiens, sans toutefois entraver l'accès des petites et moyennes entreprises aux marchés publics fédéraux..... 50

Recommandation 8

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada examine comment mieux répondre aux besoins du marché du travail dans l'industrie de la construction, en :

- travaillant avec le gouvernement de l'Ontario ainsi que les intervenants de l'industrie de la construction et du marché du travail afin d'examiner les programmes d'immigration économique en vigueur et d'y apporter les réformes nécessaires pour qu'ils répondent aux besoins du secteur;**
- en collaborant avec les partenaires et les intervenants concernés afin d'examiner les défis, possibilités et solutions possibles en ce qui concerne le segment des travailleurs de l'industrie de la construction ayant un statut précaire ou pas de statut d'immigrant;**
- en travaillant avec Emploi et Développement social Canada afin d'examiner le Programme des travailleurs étrangers temporaires, et d'y apporter les réformes nécessaires, en vue de mieux répondre aux**

besoins du marché du travail dans l'industrie de la construction, tout en veillant à ce que les Canadiens et les résidents permanents soient les premiers appelés à combler les pénuries de main-d'œuvre et en protégeant la santé et la sécurité de tous les travailleurs au Canada. 51



PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ET SOLUTIONS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DE LA RGTH

INTRODUCTION

Les maisons dans lesquelles nous vivons, les entreprises dans lesquelles nous travaillons, nos hôpitaux, nos écoles, nos routes, nos ponts, les conduites et les égouts souterrains, tout cela est construit par des travailleurs de la construction. C'est un travail difficile, car les températures sur un lieu de travail peuvent atteindre 30 degrés au-dessous de zéro ou 30 degrés au-dessus de zéro. Très souvent, c'est un travail éreintant pour les hommes et les femmes qui construisent nos villes, nos municipalités et nos villages. Brique par brique, bloc par bloc et pierre par pierre, ces métiers spécialisés de la construction de niveau intermédiaire — briqueteurs, travailleurs pour le coffrage, menuisiers et charpentiers — sont l'épine dorsale de l'industrie de la construction, et ils se font rares partout au pays¹.

Lors des trois réunions de l'étude, tenues entre février et mars 2019, le Comité a entendu 18 témoins au total sur la motion M-190, dont le parrain de la motion, le député Peter Fonseca, des cadres ministériels et des intervenants de l'industrie de la construction (notamment des défenseurs des entreprises et des représentants d'employés). Les témoins ont dit au Comité que les pénuries de main-d'œuvre sont bien réelles dans l'industrie de la construction, surtout dans la RGTH, et qu'elles devraient s'aggraver au cours de la prochaine décennie compte tenu du vieillissement de la population active en Ontario et de l'augmentation de la demande dans cette industrie. Les témoins ont également précisé au Comité que les pénuries de main-d'œuvre pouvaient avoir de vastes conséquences et que les administrations publiques doivent

1 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 février 2019, 1105 (Peter Fonseca, député de Mississauga-Est–Cooksville).



faire davantage pour combler l'écart entre la demande croissante en main-d'œuvre et l'offre de travailleurs.

Le présent rapport est divisé en quatre chapitres. Le premier chapitre donne un aperçu de la demande en main-d'œuvre au Canada, en particulier dans l'industrie de la construction en Ontario et dans la RGTH, et le deuxième chapitre décrit les principales mesures de soutien offertes par le gouvernement fédéral aux apprentis, aux gens de métier et aux employeurs de l'industrie. Les troisième et quatrième chapitres résument les témoignages des témoins qui ont décrit les principaux facteurs qui influent sur l'offre de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Canada, surtout dans la RGTH, et proposent des solutions prometteuses. La dernière partie du rapport présente les conclusions et les recommandations du Comité.

Le Comité est sincèrement reconnaissant envers les participants à l'étude qui ont fait part de leurs points de vue et de leurs expériences personnelles. Il tient donc à remercier tous les témoins qui l'ont aidé à comprendre la nature des pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, particulièrement dans la RGTH, et qui ont fait connaître à ses membres leurs points de vue.

CHAPITRE 1 : ÉTAT DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

L'industrie de la construction du Canada emploie beaucoup de travailleurs, et le travail englobe tant l'érection de nouvelles structures que la rénovation de structures existantes. Bien souvent, l'industrie est envisagée selon deux secteurs : le secteur résidentiel et le secteur non résidentiel (lequel comprend les bâtiments industriels, commerciaux et institutionnels). Selon le représentant de l'Association canadienne des constructeurs d'habitations ayant comparu devant le Comité, les petites entreprises sont majoritaires dans le secteur, où environ 81 % des entreprises emploient moins de 10 personnes².

L'industrie emploie divers types de travailleurs, dont des ingénieurs, des administrateurs, des conducteurs d'équipement, des manœuvres généraux, ainsi que des gens de métier (comme les plombiers, les charpentiers et les électriciens). La plupart de ces gens de métier ont appris leur métier dans le cadre d'une formation d'apprenti, et bon nombre d'entre eux travaillent souvent à forfait, car leur métier est rattaché non pas à une entreprise en particulier, mais à des projets.

Durant l'étude, le Comité a appris que, dans la RGTH et le Sud de l'Ontario, la demande dans le secteur non résidentiel est régie par les grands projets de remise en état des centrales nucléaires et les vastes projets d'infrastructure de transport en commun. Dans le secteur résidentiel, le rythme d'activité dans la construction de nouvelles habitations devrait ralentir en raison de la viabilité financière limitée et des contraintes de disponibilité foncière, mais la croissance démographique devrait maintenir la demande élevée en ce qui concerne les immeubles résidentiels de moyenne et de grande hauteur dans les centres urbains³.

Les données publiées sur la demande en main-d'œuvre dans l'industrie de la construction de la RGTH sont limitées, mais on peut dresser un portrait global de la situation en regroupant les données sur la main-d'œuvre concernant la région en général, l'industrie de la construction en général et les professions de la construction à Toronto. Globalement, les données montrent qu'il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre

2 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019 (Kevin Lee, directeur général, Association canadienne des constructeurs d'habitations).

3 ConstruForce Canada, *Regard prospectif – Construction et maintenance : Ontario*, janvier 2019. Voir également le mémoire de ConstruForce Canada, 19 mars 2019, p. 12.



dans cette industrie dans la RGTH et que les problèmes liés à l'offre de main-d'œuvre dans cette région ne diffèrent pas de ceux d'autres régions et secteurs d'activités. Ces données contrastent avec ce que les divers intervenants de l'industrie ont dit au Comité, dont bon nombre ont soit fait état d'une grave pénurie de travailleurs, soit prévu une telle pénurie. Cet écart pouvant être attribuable à une variété de facteurs, il est difficile de bien comprendre le marché du travail dans le secteur de la construction.

POSTES VACANTS AU CANADA

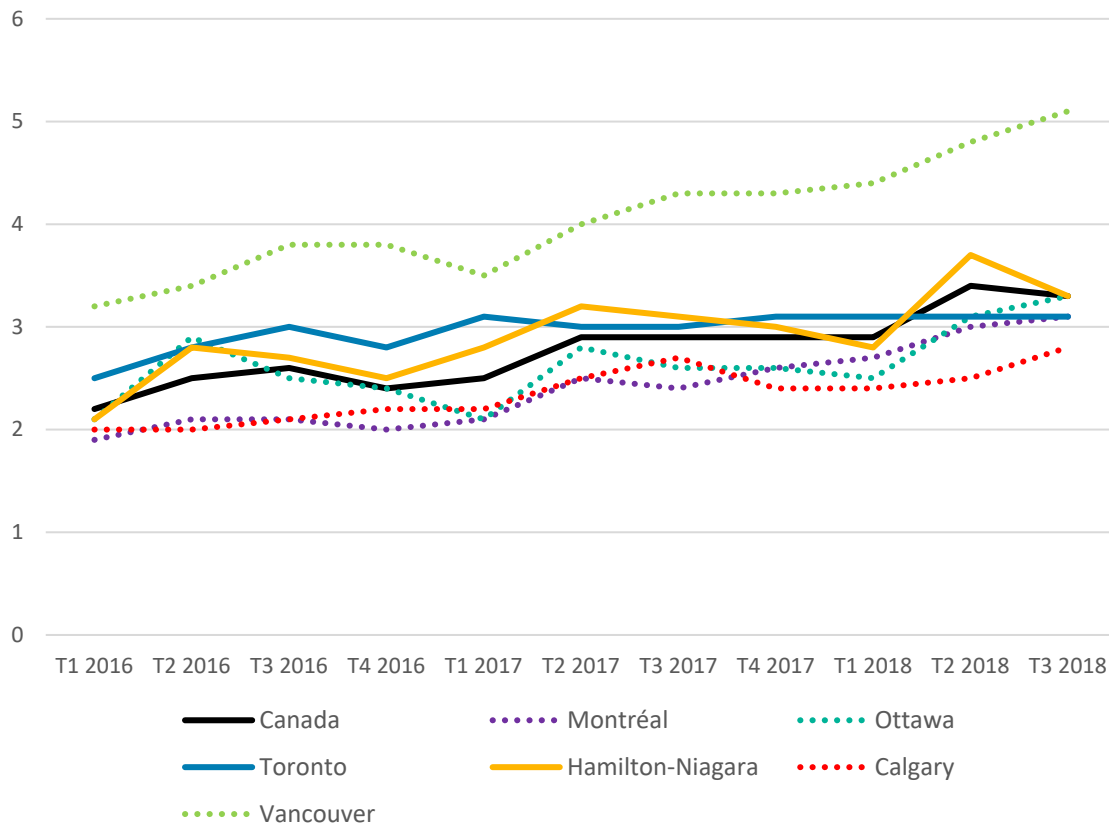
Le taux de postes vacants permet de mesurer la proportion de tous les postes à pourvoir. Entre le premier trimestre de 2016 et le troisième trimestre de 2018, le nombre de postes vacants au Canada a connu une augmentation généralisée⁴. La tendance est particulièrement prononcée au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique.

Cette tendance se maintient également dans les principales régions économiques du Canada, où le taux de postes vacants augmente progressivement depuis 2016. Comme le montre le diagramme 1, le taux de postes vacants dans les régions de Toronto et de Hamilton est semblable à ceux d'autres régions urbaines et du Canada dans son ensemble⁵. La région de Vancouver affiche un taux de postes vacants nettement supérieur à celui d'autres grandes régions urbaines.

4 Statistique Canada, [Postes vacants, troisième trimestre de 2018](#), 9 janvier 2019.

5 Comme des données économiques ne sont pas recueillies pour la RGTH en tant que région, Toronto (qui comprend Toronto, Peel, York, Durham et une partie de Halton) et Hamilton-Niagara (Hamilton, Niagara, Haldimand-Norfolk, Brant et le reste de Halton) en font partie même si Hamilton-Niagara comprend des régions à l'extérieur de la RGTH.

Figure 1 – Taux de postes vacants exprimé en pourcentage, de 2016 à 2018, dans certaines grandes régions économiques du Canada



Source : Diagramme produit par les auteurs au moyen de données tirées de Statistique Canada, « [Tableau 14-10-0325-01 : Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire offert selon les provinces et territoires, données trimestrielles non désaisonnalisées](#) », consulté le 21 mars 2019.

Lors de son témoignage devant le Comité, la représentante de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) a affirmé que le taux de postes vacants dans les petites entreprises n'a « jamais été aussi élevé », puisqu'environ 430 000 emplois sont actuellement à pourvoir dans l'ensemble du pays. Ces postes vacants, a-t-elle fait observer, sont plus nombreux dans l'industrie de la construction et les services⁶. Les données publiées par la FCEI à la suite du témoignage de la représentante devant le Comité montrent une légère baisse du taux de postes vacants dans le secteur privé au Canada (409 300 postes vacants) au quatrième trimestre de 2018⁷.

6 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Monique Moreau, vice-présidente, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante).

7 Voir FCEI, [Postes à pourvoir : Les postes vacants dans le secteur privé au T4 2018](#), février 2019.



L'OFFRE ET LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU CANADA

À l'échelle nationale, en 2017, l'industrie de la construction affichait un taux de postes vacants de 1,6 %, soit un taux similaire à celui de tous les secteurs industriels confondus (1,7 %)⁸. À l'échelle provinciale, toutefois, les données sur l'industrie de la construction ne sont pas suffisamment fiables pour que Statistique Canada les publie pour la plupart des provinces, y compris l'Ontario⁹.

Le Système de projection des professions au Canada (SPPC), administré par Emploi et Développement social Canada (EDSC), établit des projections des tendances futures du nombre de possibilités d'emplois et de chercheurs d'emplois pour divers postes et secteurs à l'échelle nationale. Durant la période de projection de 2017 à 2026, l'analyse du SPPC montre que, dans presque tous les emplois et secteurs, l'offre et la demande de main-d'œuvre seront de façon générale « à l'équilibre ». La plupart des emplois dans l'industrie de la construction étaient, selon les projections, à l'équilibre au cours de cette période. Dans certains métiers, comme ceux de plâtriers, de poseurs de panneaux muraux secs, de tuyauteurs, de vitriers, de manœuvres généraux et d'aides de soutien des métiers, EDSC a projeté un surplus de main-d'œuvre par rapport au nombre d'emplois offerts. Aucun emploi dans le domaine de la construction ne devrait être touché par une pénurie de travailleurs à court terme¹⁰.

Or, ces projections contrastent avec ce que rapportent certains intervenants, dont des employeurs. Selon un rapport de ManpowerGroup, les cinq types d'emplois les plus difficiles à combler à l'heure actuelle sont ceux de travailleurs exerçant un métier spécialisé, de représentants commerciaux, de chauffeurs, d'ingénieurs et de techniciens. Ces emplois sont recherchés dans l'industrie de la construction¹¹. Pour sa part, la Banque de développement du Canada indique que les entreprises dans le secteur de la construction éprouvent plus de difficultés à recruter que la plupart des autres secteurs, mais moins de difficultés que ceux de la fabrication et du commerce de détail (tableau 1).

8 Le secteur industriel ne comprend pas les activités qui relèvent de l'agriculture, de la pêche et du piégeage, des services aux ménages privés, des organismes religieux et du personnel militaire des services de la défense, des administrations publiques fédérale, provinciales et territoriales ainsi que les entreprises non classifiées. Ces chiffres divergent des taux de postes à pourvoir susmentionnés pour cette raison.

9 Voir Statistique Canada, [Tableau : 14-10-0225-01 : Postes vacants, demande de travail et taux de postes vacants, données annuelles](#), 21 mars 2019.

10 Emploi et Développement social Canada, [Déséquilibres entre la demande et l'offre de main-d'œuvre \(2017-2026\)](#), octobre 2017.

11 ManpowerGroup, [Solving the Talent Shortage: Build, Buy, Borrow and Bridge](#), 2018.

Tableau 1 – Proportion d'entreprises canadiennes ayant éprouvé des difficultés à recruter entre juin 2017 et mai 2018, par secteur

Secteur	Proportion des entreprises ayant eu des difficultés à recruter
Fabrication	56 %
Commerce de détail	54 %
Construction	48 %
Autre	40 %
Soins de santé	37 %
Services professionnels	31 %
Finances, assurance et immobilier	28 %
Tous les secteurs	39 %

Source : Tableau produit par les auteurs au moyen de données tirées de Banque de développement du Canada, *Pénurie de main-d'œuvre : un problème tenace*, septembre 2018.

EMPLOIS DANS LA CONSTRUCTION DANS LA RGTH

Dans un rapport financé par le Programme d'initiatives sectorielles d'EDSC, ConstruForce Canada, organisme dirigé par l'industrie offrant de l'information sur le marché du travail dans le secteur de la construction, a décrit l'état de divers emplois dans le domaine pour diverses régions du pays, dont la région du Grand Toronto¹².

Selon ce rapport, quelque 170 000 travailleurs de la région du Grand Toronto œuvraient dans le secteur de la construction en 2018. Comme le montre le tableau 2, le nombre d'emplois dans les secteurs de la construction résidentielle et non résidentielle devrait légèrement fluctuer. ConstruForce fait observer que « les hausses les plus importantes à court terme [dans l'emploi] visent les métiers et professions concentrés dans la construction d'ouvrages de génie civil (remise en état de centrales nucléaires, transport collectif) faisant appel à des compétences et à des qualifications spécialisées ».

12 Voir ConstruForce Canada, *Regard prospectif – Construction et maintenance : Ontario*, janvier 2019.



Tableau 2 – Emplois dans la construction dans la région du Grand Toronto

	Emplois (2018)	Fluctuations projetées à court terme dans les emplois (sur 5 ans)
Secteur résidentiel	96 000	-6 800
Secteur non résidentiel	72 000	+5 800

Source : ConstruForce Canada, [Regard prospectif – Construction et maintenance : Ontario](#), janvier 2019.

Ce rapport a également examiné l’offre et la demande de main-d’œuvre dans la région du Grand Toronto et énonce ce qui suit en ce qui concerne la construction résidentielle à compter de 2020 :

- la disponibilité de travailleurs ayant les compétences recherchées par les employeurs sur le marché local pourrait être limitée par de grands projets, des fermetures d’usines ou d’autres hausses de la demande à court terme;
- les employeurs pourraient devoir se livrer concurrence pour attirer les travailleurs dont ils ont besoin;
- les modèles établis de recrutement et de mobilité suffisent à répondre aux besoins en main-d’œuvre¹³.

Les projections pour 2019 et 2020 varient pour le secteur de la construction non résidentielle. Dans ce secteur, les conditions sur le marché du travail pour la plupart des professions y sont décrites de la façon suivante :

- il n’y a pas, en général, de travailleurs ayant les compétences recherchées par les employeurs sur les marchés locaux qui pourraient répondre à une augmentation de la demande;

13 ConstruForce Canada, [Regard prospectif – Construction et maintenance : Ontario](#), janvier 2019, pp. 6 et 16. Des 27 professions analysées entre 2020 et 2028, seule celle de directeur de la construction a connu une légère fluctuation. Selon les projections, cela devrait se produire en 2023, en 2026 et en 2027. En 2019, l’offre de main-d’œuvre était plus qu’adéquate dans la plupart des professions; seuls les grutiers, les constructeurs et mécaniciens d’ascenseurs, les vitriers et les monteurs de charpentes métalliques sont temporairement plus recherchés que ne l’indiquent les projections à long terme.

- les employeurs devront se livrer concurrence pour attirer des travailleurs supplémentaires;
- le recrutement et la mobilité pourraient aller au-delà des sources et des pratiques traditionnelles¹⁴.

Malgré son évaluation de la situation, ConstrForce ne cerne qu'une poignée de professions pour lesquelles il y aurait une « demande excédentaire » entre 2018 et 2020¹⁵. À compter de 2021, les projections pour presque tous les emplois dans le secteur de la construction non résidentielle ressemblent à celles du secteur résidentiel, étant donné que les modèles établis de recrutement et de mobilité suffisent à répondre aux besoins en matière d'emploi. À partir de 2021, aucune demande excédentaire n'est projetée, quelle que soit la profession.

DÉPARTS À LA RETRAITE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

La plupart des témoins ayant comparu devant le Comité étaient d'avis que les pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction sont en grande partie attribuables aux départs à la retraite des baby-boomers (nés entre 1946 et 1965), une situation qui ne devrait que s'aggraver au cours de la prochaine décennie¹⁶. Selon le rapport de ConstrForce Canada concernant l'Ontario, au cours des 10 prochaines années, 91 100 travailleurs de l'industrie devraient prendre leur retraite, ce qui représente 21,5 % de la population active actuelle dans le secteur de la construction de cette province. Cette proportion est identique à celle des travailleurs canadiens âgés de 55 ans et plus dans tous les secteurs d'activités confondus¹⁷.

ConstrForce Canada a estimé que, à l'échelle provinciale, l'industrie de la construction peut s'attendre à recruter 77 800 nouveaux venus provenant de la population locale âgés de moins de 30 ans au cours de la prochaine décennie. Lorsque l'on tient également compte de la croissance prévue de l'industrie, ConstrForce Canada estime qu'il faudra recruter 26 100 travailleurs supplémentaires provenant d'autres secteurs dans les

14 ConstrForce Canada, *Regard prospectif – Construction et maintenance : Ontario*, janvier 2019, pp. 6 et 18.

15 Les professions où la demande est excédentaire sont : charpentier (2018), grutier (2018), tuyauteur (2019 et 2020), chaudronnier (2020) et électricien (2020). La demande devrait revenir à la normale pour chacune de ces professions d'ici 2021.

16 Voir, par exemple, HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Monique Moreau, vice-présidente, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante); et *Témoignages*, 19 mars 2019 (Bill Ferreira, directeur général, Bureau d'Ottawa, ConstrForce Canada).

17 Statistique Canada, *Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles (x 1 000)*, 3 avril 2019.



10 prochaines années pour répondre à la demande¹⁸. Selon Bill Ferreira, de ConstruForce Canada, ces travailleurs supplémentaires devront être recrutés à l'extérieur de la région, de la province ou du pays ou être débauchés dans d'autres industries¹⁹. La RGTH risque d'être aux prises avec cette même pénurie que le reste de l'Ontario.

18 ConstruForce Canada, *Regard prospectif – Construction et maintenance : Ontario*, janvier 2019, p. 1.

Pour les chiffres à l'échelle nationale, consulter ConstruForce Canada, *Regard prospectif – Construction et maintenance : Résumé national*.

19 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019 (Bill Ferreira, directeur général, Bureau d'Ottawa, ConstruForce Canada).

CHAPITRE 2 : PRINCIPALES MESURES DE SOUTIEN DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL À L'INTENTION DES APPRENTIS, DES GENS DE MÉTIER ET DES EMPLOYEURS DU SECTEUR

L'éducation, le perfectionnement des compétences et l'emploi relèvent généralement des provinces, mais le gouvernement fédéral y joue un rôle sous certains aspects importants, comme nous l'expliquons brièvement ci-dessous. Les initiatives liées à l'éducation, au perfectionnement des compétences et à l'emploi destinées aux apprentis et aux gens de métier ainsi que les incitatifs visant les employeurs de l'industrie peuvent jouer un rôle important pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. En effet, ce genre d'initiatives permet à certaines personnes, notamment celles provenant de groupes sous-représentés dans le marché du travail ou confrontés à des obstacles particuliers (comme les femmes, les Autochtones et les Néo-Canadiens), de participer à des programmes de préparation à la formation d'apprenti ou de formation d'apprenti, à obtenir les compétences nécessaires pour se garantir un emploi, se trouver un travail et le conserver.

LE SYSTÈME D'APPRENTI

La formation d'apprenti est un cheminement postsecondaire menant à une accréditation dans un métier spécialisé. Il existe plus de 300 métiers spécialisés reconnus au Canada dans quatre principaux secteurs (la construction, la fabrication, la force motrice et les services). L'apprenti consacre environ 80 % de son temps à sa formation en cours d'emploi avec un compagnon certifié et 20 % de son temps à la formation technique donnée dans un collège, une école de métier ou un centre de formation syndical. L'une des caractéristiques uniques de la formation d'apprenti tient au fait que les apprentis inscrits sont considérés comme des employés et ont droit à une rémunération²⁰.

Chaque province et territoire au Canada a établi un régime de réglementation pour administrer la formation d'apprenti des métiers spécialisés. Les autorités qui en sont responsables déterminent les exigences d'apprentissage, respectent les normes du programme et délivrent les certificats d'aptitude, entre autres choses. L'apprenti doit

20 Métiers spécialisés.ca, [Qu'est-ce qu'une formation d'apprenti?](#)



être inscrit auprès de l'autorité régionale en matière d'apprentissage et satisfaire à toutes les exigences établies²¹.

Depuis des années, pour faciliter la mobilité des gens de métier, le gouvernement fédéral encourage la normalisation de la formation d'apprenti et de l'accréditation dans le cadre du Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, qui établit des normes communes pour évaluer les compétences des travailleurs spécialisés au Canada dans certains métiers (désignés Sceau rouge). Les gens de métiers qui réussissent l'examen du Sceau rouge obtiennent la mention Sceau rouge sur leur certificat d'aptitude professionnelle provincial ou territorial. Cette certification indique qu'ils ont démontré qu'ils possédaient les connaissances requises par la norme nationale dans le métier, ce qui leur permet de le pratiquer dans toutes les provinces et tous les territoires, sans avoir à subir d'autres examens. Le Sceau rouge s'applique à la majorité des apprentis au Canada. Le Programme du Sceau rouge est offert par le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, composé des autorités provinciales ou territoriales de chaque province et territoire en matière d'apprentissage ainsi que de représentants d'EDSC²².

PROGRAMMES DE PRÉPARATION À LA FORMATION D'APPRENTI ET DE FORMATION D'APPRENTI

EDSC administre divers programmes visant à aider les gens à s'inscrire à une formation dans un métier désigné par le programme du Sceau rouge et à obtenir leur diplôme²³. Des représentants d'EDSC ont cité certains exemples de programmes lors de leur comparution devant le Comité, notamment ceux qui suivent :

- le **Prêt canadien aux apprentis** offre aux apprentis admissibles un prêt maximal de 4 000 \$, exempt d'intérêts, par période de formation technique, pour les aider à payer leurs droits de scolarité, leurs outils,

21 *Ibid.*

22 Gouvernement du Canada, *Métiers spécialisés et apprentissage (programme du Sceau rouge)*. Voir aussi Sceau-rouge.ca, *Programme du Sceau rouge*.

23 Voir Gouvernement du Canada, *Soutien fourni aux apprentis* et *Document d'information : Autres mesures d'aide offertes aux apprentis par le gouvernement du Canada*. Voir aussi HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 février 2019 (Elisha Ram, sous-ministre adjoint délégué, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).

leur équipement et leurs frais de subsistance, pour remplacer le salaire auquel ils auront renoncé ou pour subvenir aux besoins de leur famille²⁴;

- la **Subvention incitative aux apprentis** est une subvention imposable de 1 000 \$ versée aux apprentis inscrits afin de les aider à assumer leurs dépenses durant leur formation dans un métier désigné Sceau rouge; les apprentis peuvent présenter une demande pour cette subvention deux fois durant leur formation²⁵;
- la **Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti** est une subvention imposable de 2 000 \$ offerte aux apprentis inscrits qui réussissent leur programme d'apprentissage et obtiennent leur certificat de compagnon dans un métier désigné Sceau rouge²⁶;
- le **Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical** appuie la formation d'apprenti en milieu syndical, l'innovation et le renforcement des partenariats dans les métiers désignés Sceau rouge. Plus particulièrement, le programme verse 25 millions de dollars annuellement afin de financer l'achat d'équipement et de matériel de formation pour les syndicats (premier volet). Il appuie également les démarches novatrices permettant d'améliorer les résultats en matière de formation d'apprenti (second volet). Les deux volets ont pour but d'éliminer les obstacles empêchant des groupes importants (comme les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones, les personnes racialisées et les néo-arrivants) de favoriser leur entrée et réussite dans des métiers²⁷.

Par ailleurs, trois nouvelles initiatives, qui ont été annoncées dans le budget de 2018²⁸, seront lancées en 2018-2019 :

- le **Programme de préparation à la formation d'apprenti** encourage les groupes confrontés à des obstacles liés à la formation et à l'emploi à

24 Gouvernement du Canada, *Prêt canadien aux apprentis*.

25 Gouvernement du Canada, *Financement : Subvention incitative aux apprentis – Aperçu*.

26 Gouvernement du Canada, *Financement : Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti – Aperçu*.

27 Gouvernement du Canada, *Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical* et *Document d'information : Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical*.

28 Gouvernement du Canada, *Égalité + croissance : Une classe moyenne forte*, Budget de 2018, 27 février 2018.



explorer des carrières dans les métiers, à acquérir de l'expérience de travail, à faire des choix de carrière éclairés et à acquérir les compétences nécessaires pour travailler dans des métiers; il s'agit d'un investissement de 46 millions de dollars sur cinq ans, à compter de 2018-2019, et de 10 millions par année par la suite²⁹;

- la **Subvention incitative aux apprentis pour les femmes** est une subvention imposable de 3 000 \$ par année ou par niveau pour aider davantage les femmes à se diriger vers des métiers spécialisés, à y progresser et à parfaire leur formation dans un métier désigné Sceau rouge où les femmes sont sous-représentées; les apprentis peuvent présenter une demande pour cette subvention deux fois durant leur formation³⁰;
- le **Fonds pour les femmes en construction** appuie des projets fondés sur des modèles éprouvés pour attirer les femmes vers les métiers, comme le mentorat, l'aide professionnelle et les soutiens sur mesure; 10 millions de dollars sont investis sur trois ans à compter de 2018-2019³¹.

ASSURANCE-EMPLOI

Dans le cadre du régime d'assurance-emploi (AE), les apprentis admissibles peuvent recevoir jusqu'à 55 % de leur rémunération hebdomadaire assurable moyenne (jusqu'à un taux maximum de revenus assurables de 562 \$ par semaine en 2019) en prestations régulières d'AE pendant les périodes où ils sont sans emploi, c'est-à-dire lorsqu'ils participent à une formation technique à temps plein. Ces prestations sont versées après une période d'attente d'une semaine, durant laquelle les apprentis ne sont pas rémunérés. Le délai ne s'applique toutefois qu'une fois par période d'apprentissage. Les apprentis sont également admissibles à un soutien financier de leur province ou

29 Gouvernement du Canada, [*Document d'information : Autres mesures d'aide offertes aux apprentis par le gouvernement du Canada.*](#)

30 Gouvernement du Canada, [*Financement : Subvention incitative aux apprentis pour les femmes – Aperçu.*](#) Voir aussi Gouvernement du Canada, « [*Le gouvernement du Canada lance une Subvention incitative aux apprentis pour les femmes pour les aider à obtenir leur certification dans un métier désigné Sceau rouge – présentez une demande dès maintenant*](#) », communiqué, 11 décembre 2018.

31 Gouvernement du Canada, [*Document d'information : Autres mesures d'aide offertes aux apprentis par le gouvernement du Canada.*](#)

territoire pour les aider à payer leurs dépenses pendant leur formation technique, dont les frais de logement, de garderie et de transport³².

Comme d'autres Canadiens, les apprentis et les gens de métier pourraient également avoir droit à des prestations d'AE ordinaires en cas de chômage saisonnier ou de mise à pied. Ils pourraient aussi avoir droit à des prestations d'AE spéciales (dont des prestations de maternité, parentales et de maladie)³³. Ils peuvent également continuer de recevoir des prestations d'AE ordinaires lorsqu'ils déménagent dans une autre région pour chercher du travail (dans la mesure où ils sont disponibles pour travailler, sont activement à la recherche d'un emploi convenable et continuent à chercher un emploi jusqu'à ce qu'ils commencent leur travail) ou qu'ils quittent volontairement leur emploi pour suivre un époux, un conjoint de fait ou une personne à charge vers un nouvel endroit³⁴.

INCITATIFS FISCAUX

Le gouvernement fédéral offre également une série d'incitatifs fiscaux aux apprentis, aux gens de métier et aux employeurs, notamment la déduction pour outillage des gens de métier, qui permet aux demandeurs de déduire de leur revenu une partie du coût des outils admissibles qu'ils doivent acheter à titre de condition d'emploi³⁵.

Les apprentis et les travailleurs spécialisés pourraient aussi se prévaloir du crédit d'impôt pour frais de scolarité, notamment pour les frais d'examen professionnel lorsque l'examen constitue une condition pour l'obtention d'un statut professionnel, d'un agrément ou d'une licence qui permet au candidat de pratiquer une profession ou un métier au Canada³⁶.

Enfin, le crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis est un crédit d'impôt non remboursable égal à 10 % du salaire payable aux apprentis admissibles au cours des deux premières années de leur programme d'apprentissage. Le crédit d'impôt maximal qu'un employeur peut demander est de 2 000 \$ par année pour chaque apprenti admissible³⁷.

32 *Ibid.* Voir aussi Gouvernement du Canada, [Assurance-emploi pour les apprentis](#).

33 *Ibid.*

34 Gouvernement du Canada, [Déménager ailleurs au Canada pour travailler](#).

35 Gouvernement du Canada, [Document d'information : Autres mesures d'aide offertes aux apprentis par le gouvernement du Canada](#).

36 *Ibid.*

37 *Ibid.* Voir aussi Gouvernement du Canada, [Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis](#).



ENTENTES DE TRANSFERT RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le gouvernement fédéral verse du financement aux provinces et aux territoires pour aider les gens à se préparer au travail et à retourner au travail dans le cadre des deux types d'ententes de transfert relatives au marché du travail ci-dessous³⁸.

En vertu des nouvelles ententes sur le développement de la main-d'œuvre, le gouvernement fédéral aide les provinces et les territoires à offrir des programmes d'emploi et de formation professionnelle. Ces ententes regroupent les ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi (qui comprenait la Subvention canadienne pour l'emploi), les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées et l'ancienne Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, dans le but de simplifier les transferts aux provinces et aux territoires. Conformément aux modalités de ces ententes, les provinces et les territoires peuvent continuer d'offrir des programmes semblables, mais peuvent également adapter ces modèles ou créer de nouvelles mesures de soutien pour répondre aux besoins du marché du travail local³⁹. Un investissement de 900 millions de dollars sur six ans, à compter de 2017-2018, a été annoncé à cet égard dans le budget de 2017⁴⁰.

Ensuite, dans le cadre d'ententes sur le développement du marché du travail modifiées, le gouvernement fédéral appuie les provinces et les territoires pour qu'elles puissent aider les chômeurs canadiens (particulièrement ceux admissibles aux prestations de l'AE ou ayant cotisé au régime) par l'intermédiaire de mesures d'aide à l'emploi et de formations. Les provinces et les territoires sont responsables de la prestation de programmes et de services d'emploi financés par l'intermédiaire de ces ententes et disposent de la souplesse nécessaire pour concevoir des programmes relatifs au marché du travail adaptés à leurs besoins⁴¹. Un investissement de 1,8 milliard de dollars sur six ans, à compter de 2017-2018, a été annoncé à cet égard dans le budget de 2017⁴².

38 Gouvernement du Canada, *Accords en matière de formation avec les provinces et les territoires*. Voir aussi HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 février 2019 (Elisha Ram, sous-ministre adjoint délégué, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).

39 Gouvernement du Canada, *Ententes sur le développement de la main-d'œuvre*.

40 Gouvernement du Canada, *Investir dans la classe moyenne*, Budget de 2019, 19 mars 2019, p. 39.

41 Gouvernement du Canada, *Ententes sur le développement du marché du travail*.

42 Gouvernement du Canada, *Investir dans la classe moyenne*, Budget de 2019, 19 mars 2019, p. 39.

CHAPITRE 3 : FACTEURS AYANT UNE INCIDENCE SUR L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Les témoins ayant comparu devant le Comité ont énuméré une série de facteurs qui influent sur l'offre de travailleurs dans l'industrie de la construction au Canada, en particulier dans la RGTH. Ces facteurs sont examinés de manière plus approfondie dans le présent chapitre.

MANQUE DE SENSIBILISATION

Manque de sensibilisation aux métiers spécialisés comme choix de carrière viables

Les témoins ayant comparu devant le Comité s'entendaient pour dire qu'il y a un manque de sensibilisation général aux métiers spécialisés comme choix de carrière viables. En effet, le Comité a appris que les deux recommandations les plus fréquemment formulées par plus de 1 000 intervenants du milieu de la formation professionnelle interrogés en Ontario en 2017 étaient de rehausser la valeur perçue des carrières dans les métiers spécialisés, d'une part, et de sensibiliser les élèves du primaire et du secondaire, d'autre part⁴³.

Les témoins ont convenu que les jeunes à la recherche d'un emploi, les conseillers en orientation, les parents et les membres du grand public ne connaissent souvent pas la diversité des emplois et les possibilités dans les métiers spécialisés. Les conseillers en orientation, en particulier, sont en grande partie des universitaires qui ont peu d'expérience dans les métiers spécialisés. Par ailleurs, bien des écoles secondaires n'ont pas de coordonnateur du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario pour sensibiliser les élèves à ce programme et les aider à se retrouver dans le système de formation professionnelle⁴⁴.

43 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Robert Bronk, chef de la direction, Ontario Construction Secretariat).

44 *Ibid.*

Le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) facilite la transition entre l'école et le milieu du travail. Il permet aux élèves de la 11^e et de la 12^e année de travailler en tant qu'apprenti dans le cadre du Programme d'éducation coopérative. Voir Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, [Qu'est-ce que le PAJO?](#)



Lorsqu'il a demandé aux membres du Comité s'ils savaient ce que fait un vitrier, un mécanicien de chantier ou un chaudronnier, le représentant de l'Ontario Construction Secretariat, Robert Bronk, s'est demandé comment on peut faire des recherches sur un choix de carrière si on ne sait même pas que le métier existe. Il a expliqué que la plupart des gens ne connaissent que quelques professions dans les métiers spécialisés (comme celles de plombier, d'électricien, de charpentier et de peintre). Dans certains métiers spécialisés, les emplois sont très bien rémunérés, dans les six chiffres, offrent un bon régime de pension et la demande y est élevée. M. Bronk a également fait remarquer que ces carrières offrent par ailleurs beaucoup de possibilités. Par exemple, un compagnon peut devenir entrepreneur, voire démarrer sa propre entreprise. Ces professions permettent également de subvenir à ses besoins pendant la formation d'apprenti, contrairement à des professions universitaires recherchées, qui entraînent habituellement une dette étudiante⁴⁵.

Lors de sa comparution devant le Comité, le député Peter Fonseca a souligné la nécessité d'éliminer les préjugés liés aux métiers spécialisés, faisant observer que « [l]es métiers spécialisés sont souvent un deuxième choix pour la plupart [des jeunes], [...] [que] les études universitaires ou collégiales sont souvent considérées comme l'avenue privilégiée⁴⁶ ». M. Fonseca a expliqué que, au cours des 10 prochaines années, environ 40 % des nouveaux emplois feront partie des métiers spécialisés, mais que seulement 26 % des jeunes âgés de 13 à 24 ans songent à y poursuivre une carrière.⁴⁷ D'autres témoins ont exprimé le même avis, dont le représentant de l'Association canadienne des constructeurs d'habitations, Kevin Lee, qui a indiqué que les carrières dans les métiers spécialisés sont perçues comme une « option moins intéressante » que le diplôme universitaire⁴⁸.

Manque de sensibilisation aux mesures de soutien connexes

Les témoins ont également parlé du manque de sensibilisation aux mesures de soutien fédérales et provinciales offertes dans les métiers spécialisés. Par exemple, le représentant de l'Ontario Construction Secretariat a expliqué que, bien souvent, les apprentis ne connaissent pas le Prêt canadien aux apprentis ni la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti. Il a aussi souligné la méconnaissance de la

45 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Robert Bronk, chef de la direction, Ontario Construction Secretariat).

46 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 février 2019, 1110 (Peter Fonseca, député de Mississauga-Est-Cooksville).

47 *Ibid.*

48 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019 (Kevin Lee, directeur général, Association canadienne des constructeurs d'habitations).

Prime à l'achèvement de la formation d'apprenti aux employeurs, à laquelle les employeurs de l'Ontario sont admissibles une fois que leurs apprentis ont obtenu leur accréditation professionnelle⁴⁹.

DIFFICULTÉ D'ACCÈS AUX MESURES DE SOUTIEN

Le Comité a aussi appris que, même si les apprentis, les gens de métier et les employeurs de l'industrie connaissent les mesures de soutien qui leur sont offertes, il leur est parfois difficile d'y avoir accès. Selon le représentant de l'Ontario Construction Secretariat, les prestations d'AE ordinaires offertes aux apprentis durant la partie de la formation qui se fait en classe sont souvent versées en retard, fréquemment après leur retour au travail. Cette situation, a-t-il fait remarquer, est particulièrement difficile pour les apprentis vivant dans la RGTH en raison du coût de la vie qui y est élevé⁵⁰.

La représentante du Toronto Community Benefits Network, Rosemarie Powell, a raconté l'histoire d'Ahmed, l'un des apprentis embauchés dans le cadre du projet de train léger sur rail Eglinton Crosstown par l'intermédiaire du programme des retombées locales (expliqué en plus amples détails au chapitre 4 du présent rapport). Elle a expliqué au Comité qu'Ahmed, nouvel arrivant au Canada, avait eu de la difficulté à accéder à bon nombre des mesures d'aide offertes par les organismes fédéraux, provinciaux et municipaux qui lui auraient permis d'accéder à des services d'emplois et à une formation de préparation à la formation d'apprenti. Elle a qualifié son arrivée dans les métiers comme « inutilement chaotique et difficile »⁵¹.

AUTRES OBSTACLES À L'ACHÈVEMENT DE LA FORMATION D'APPRENTI

L'un des représentants d'EDSC invités par le Comité a fait valoir que d'autres facteurs peuvent inciter les apprentis à abandonner leur formation. Il a expliqué que l'environnement de

49 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Robert Bronk, chef de la direction, Ontario Construction Secretariat).

La Prime à l'achèvement de la formation d'apprenti en Ontario est une subvention imposable de 1 000 \$ offerte aux employeurs une fois que leurs apprentis ont achevé la formation en classe et la formation en milieu de travail et qu'ils ont obtenu leur accréditation professionnelle (sous la forme d'un certificat d'apprentissage ou d'un certificat de qualification professionnelle). Voir Gouvernement de l'Ontario, *Embaucher un(e) apprenti(e)*.

50 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Robert Bronk, chef de la direction, Ontario Construction Secretariat).

51 *Ibid.* (Rosemarie Powell, directrice générale, Toronto Community Benefits Network).



travail, la présence d'autres débouchés économiques et la situation familiale, par exemple, sont tous des facteurs qui peuvent amener les apprentis à mettre leur formation en veilleuse. Ceux qui ont indiqué avoir trouvé un bon emploi deux ou trois ans après le début de leur formation, par exemple, ne voyaient guère l'intérêt de la terminer⁵².

OBSTACLES ÉCONOMIQUES À LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les témoins ont expliqué au Comité les retombées positives potentielles de la mobilité de la main-d'œuvre (entre des secteurs, entre des régions ou à l'intérieur même d'une région, et entre des provinces) sur les pénuries de main-d'œuvre. La mobilité permet en effet aux travailleurs d'être plus résilients en cas de fluctuations économiques, étant donné qu'ils peuvent partir à la recherche d'autres débouchés à l'extérieur de leur province ou de leur région. L'attestation offerte par le Programme du Sceau rouge facilite certes la mobilité, mais les témoins estiment qu'il faudrait intensifier les efforts en ce sens, surtout en raison des obstacles économiques.

En l'occurrence, le Comité a pris connaissance de ce qu'il en coûte pour les gens de métier qui doivent se rendre dans la RGTH pour leur travail : certains parcourent jusqu'à 200 km aller-retour par jour pour se rendre au centre-ville de Toronto ou de Hamilton. Comme l'explique le représentant de l'Ontario Construction Secretariat, Robert Bronk, étant donné que le domaine de la construction fonctionne par projets temporaires, les travailleurs sont envoyés à plusieurs endroits différents au cours d'une année donnée, ce qui peut leur occasionner de lourdes dépenses⁵³.

Le Comité s'est aussi fait dire que le coût élevé de la vie dans la RGTH dissuadait bien des gens de métier de s'y installer temporairement ou à temps plein⁵⁴. Selon M. Bronk, il en coûte aussi très cher aux employeurs de la RGTH pour subventionner ou loger temporairement des travailleurs d'autres régions du Canada, car certains chantiers peuvent s'étaler sur deux ou trois ans, comme c'est le cas pour la construction d'un hôpital ou du réseau de train léger⁵⁵.

52 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 février 2019 (Elisha Ram, sous-ministre adjoint délégué, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).

53 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Robert Bronk, chef de la direction, Ontario Construction Secretariat).

54 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019 (Mark Lewis, conseiller général, Carpenters' District Council of Ontario).

55 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Robert Bronk, chef de la direction, Ontario Construction Secretariat).

CHAPITRE 4 : DES SOLUTIONS PROMETTEUSES

Après avoir recensé les obstacles nuisant à la disponibilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Canada, et en particulier dans la RGTH, les témoins ont donné leur avis sur les initiatives, nouvelles ou non, qui permettraient de contourner ces obstacles. Le présent chapitre fait le point sur leurs solutions prometteuses.

[P]our répondre aux besoins en main-d'œuvre de l'économie en général, y compris dans le domaine de la construction dans la région du Grand Toronto, de même que partout au pays, il faudra adopter une approche multidimensionnelle. Nous n'y arriverons pas au moyen d'un seul outil et d'une seule approche⁵⁶.

SENSIBILISATION ET SOLUTIONS DE L'INDUSTRIE

Pour remédier à la méconnaissance des métiers spécialisés, les témoins ont suggéré que le gouvernement fédéral montre l'exemple en faisant la promotion des carrières dans ces domaines⁵⁷. Ils ont aussi recommandé de faire de la sensibilisation dans les écoles primaires et secondaires et de resserrer les liens entre les établissements d'enseignement (comme les collèges), les étudiants et les petits employeurs⁵⁸.

Au cours de l'étude, le Comité a aussi entendu des témoignages sur diverses solutions novatrices de l'industrie qui visent à accroître la sensibilisation et l'exposition aux métiers spécialisés. Ces propositions, souvent décrites comme des modèles novateurs qui pourraient être appliquées à grande échelle, englobent les suivantes :

- **Future Building** : Cette foire interactive de trois jours, lancée en 2001 par l'Ontario Construction Secretariat, a permis à plus de 200 000 jeunes d'acquérir une expérience pratique des métiers spécialisés de l'industrie

56 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 février 2019, 1245 (Elisha Ram, sous-ministre adjoint délégué, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).

57 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019 (Kevin Lee, directeur général, Association canadienne des constructeurs d'habitations).

58 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Robert Bronk, chef de la direction, Ontario Construction Secretariat; et Monique Moreau, vice-présidente, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante).



de la construction et d'éveiller leur intérêt à cet égard. La foire a lieu tous les ans dans une ville ontarienne différente⁵⁹.

- **Make Your Future** : Cette foire d'emploi s'adresse aux élèves du secondaire de Toronto qui risquent de décrocher et vise à les informer des possibilités de carrière s'offrant à eux, notamment dans les métiers spécialisés, ainsi que les métiers liés à l'application de la loi et à la défense nationale. La foire est parrainée par diverses organisations, dont l'Ontario Construction Secretariat⁶⁰.
- **Hammer Heads** : Ce programme d'acquisition des compétences, d'une durée de 12 semaines, recrute des jeunes provenant de quartiers à risque élevé de Toronto en vue de les initier aux divers métiers de la construction. Il a été créé par Central Ontario Building Trades et ses affiliés en 2009 et est axé sur la formation en sécurité, l'acquisition de compétences pratiques, le mentorat et le coaching⁶¹.
- **Creating Real Apprenticeships for Toronto (CRAFT)** : Ce programme rémunéré de 14 semaines, qui prépare l'étudiant à la formation d'apprenti dans le domaine de la construction et prévoit une aide au placement, est destiné aux jeunes de 19 à 29 ans vivant dans des logements de la Société de logement communautaire de Toronto⁶².
- **Skills/Compétences Canada** : Cette initiative vise à encourager et à appuyer une approche coordonnée à l'échelle nationale pour promouvoir des carrières dans les métiers spécialisés et les secteurs de la technologie, principalement dans le cadre d'activités comme les Olympiades canadiennes des métiers et des technologies ainsi que de concours provinciaux et territoriaux organisés par des organisations membres. Ces concours, gratuits et ouverts au public, permettent aux gens de s'adonner à diverses activités liées aux métiers spécialisés et aux

59 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Robert Bronk, chef de la direction, Ontario Construction Secretariat).

60 *Ibid.* Voir aussi Make your Future, [About the Event](#).

61 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Robert Bronk, chef de la direction, Ontario Construction Secretariat). Voir aussi Hammer Heads Program, [Creating Youth Opportunities and Apprenticeships](#).

62 Mémoire du Carpenters' District Council of Ontario [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

technologies. Les médaillés ont la chance de participer à des concours à l'international⁶³.

Les données présentées au Comité révèlent que pareils programmes peuvent bel et bien jouer un rôle de premier plan dans la promotion des métiers spécialisés auprès des jeunes et des enseignants. Par exemple, selon le représentant de l'Ontario Construction Secretariat, 57 % des élèves ayant assisté à la foire Future Building de 2018 ont indiqué qu'ils envisageaient plus volontiers une carrière dans le domaine de la construction, et 81 % des enseignants se sont dits plus enclins à encourager leurs élèves à suivre cette voie⁶⁴.

INVESTIR DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Bien que bon nombre de témoins aient parlé de manière favorable des programmes d'apprentissage et de préparation à la formation d'apprenti, certains d'entre eux ont affirmé qu'il y aurait des améliorations à apporter dans le domaine de la formation professionnelle.

Par exemple, la représentante de la Chambre de commerce du Canada, Leah Nord, a souligné l'importance de promouvoir les compétences générales (comme les communications, la résolution de problèmes, le travail d'équipe, la faculté d'adaptation, l'initiative et l'entrepreneuriat). Évoquant un rapport de 2017 sur la demande en main-d'œuvre à Hamilton, elle a déploré le fait que bien des aspirants apprentis n'avaient pas ces compétences générales⁶⁵.

M^{me} Nord a aussi précisé qu'il serait bon de promouvoir « une formation linguistique propre à chaque métier », qui serait selon elle « importante pour la gestion des risques et la sécurité, l'intégration efficace de la main-d'œuvre, le maintien en poste et l'avancement des employés⁶⁶ ». Pour cela, il faudrait selon elle tenir compte de l'apprentissage en milieu de travail, de l'apprentissage mixte et des méthodes de prestation novatrices⁶⁷.

63 [Skills/Compétences Canada](#), Accueil.

64 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Robert Bronk, chef de la direction, Ontario Construction Secretariat).

65 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019 (Leah Nord, directrice, Politiques des compétences et immigration, Chambre de commerce du Canada).

66 *Ibid.*, 1120.

67 *Ibid.*



Le représentant de l'Association canadienne des constructeurs d'habitations, Kevin Lee, estime aussi qu'il faudrait accorder plus d'attention à la formation professionnelle des travailleurs qui ne sont pas dans des métiers d'apprentissage, mais qui sont nombreux à travailler aussi dans l'industrie de la construction. Il recommande par ailleurs d'inclure l'industrie de la construction dans le mandat du Conseil des Compétences futures, qui relève d'EDSC et qui est chargé d'examiner, entre autres aspects, les lacunes émergentes et persistantes en matière de compétences⁶⁸.

On a aussi expliqué au Comité l'importance du perfectionnement et du recyclage professionnels. En citant la construction résidentielle comme exemple, Joe Vaccaro, cadre de l'Ontario Home Builders' Association, a fait valoir que la façon dont les maisons étaient construites aujourd'hui était très différente d'autrefois, et qu'en raison des nouvelles exigences, par exemple en matière d'efficacité énergétique, les travailleurs devaient se perfectionner⁶⁹.

Enfin, la représentante du Toronto Community Benefits Network a soutenu qu'il fallait bonifier l'investissement dans les programmes de préparation à la formation d'apprenti, et surtout les adapter aux besoins uniques des groupes qui revendiquent l'équité⁷⁰. Elle a aussi parlé de la nécessité de « réduire les critères artificiels d'admissibilité et les fardeaux inhérents au système actuel pour les nouveaux arrivants en quête d'emploi »⁷¹.

SOUTIEN FINANCIER DES EMPLOYEURS, GENS DE MÉTIER ET APPRENTIS DE L'INDUSTRIE

En ce qui concerne le soutien financier des employeurs de l'industrie, l'un des représentants de ConstruForce Canada a recommandé que le gouvernement fédéral crée de meilleures mesures pour inciter les employeurs de l'industrie à embaucher des

68 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019 (Kevin Lee, directeur général, Association canadienne des constructeurs d'habitations).

Le Conseil des Compétences futures est chargé de conseiller le ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail sur les priorités régionales et nationales en matière de développement des compétences et de formation. À cette fin, il consulte des intervenants des secteurs privé, public et sans but lucratif sur divers sujets, dont les lacunes émergentes et persistantes en matière de compétences. Le Conseil se compose notamment d'experts techniques et d'experts en la matière. Voir Gouvernement du Canada, *Conseil des Compétences futures - Aperçu*.

69 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019 (Joe Vaccaro, président-directeur général, Ontario Home Builders' Association).

70 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Rosemarie Powell, directrice générale, Toronto Community Benefits Network).

71 *Ibid.*, 1125.

apprentis, particulièrement dans les petites entreprises. Il décrit l'apprentissage comme un partenariat :

À l'heure actuelle, la plupart des mesures incitatives de l'apprentissage visent les apprentis eux-mêmes. Or, l'apprentissage est un partenariat. Sans employeur, le nombre de subventions accordées à l'apprenti importe peu. Si l'apprenti n'arrive pas à se trouver un emploi, il ne pourra jamais profiter de ces subventions. Vous pourriez peut-être vous pencher sur les moyens d'inciter davantage les petits employeurs de la construction à participer à des programmes d'apprentissage⁷².

À ce sujet, Monique Moreau, représentante de la FCEI, suggère d'accorder un crédit pour la formation applicable à l'assurance-emploi ou une exemption de cotisations d'assurance-emploi pour les employeurs qui embauchent des jeunes, car le coût de la formation est très élevé. Selon le témoignage de la FCEI, l'embauche de nouveaux employés sans expérience exige un investissement d'environ 4 200 \$, mais de seulement 2 800 \$ pour les nouveaux employés avec expérience. En comparaison, l'investissement annuel pour l'ensemble du personnel s'élève à environ 1 480 \$. M^{me} Moreau a affirmé qu'en tout, les petites et moyennes entreprises (PME) consacraient 14 milliards de dollars par année à la formation en cours d'emploi. Elle est aussi d'avis qu'il faut réduire la paperasse relative à l'embauche et à la formation, y compris en ce qui concerne les exigences de déclaration pour accéder aux programmes gouvernementaux. Selon elle, cela pourrait contribuer à prévenir la suppression des salaires en libérant de l'argent pour les PME⁷³.

Dans le même ordre d'idée, on propose aussi d'élargir le Programme de stages pratiques pour étudiants de façon qu'il ne couvre pas uniquement les domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques), mais qu'il donne aussi accès à des possibilités d'apprentissage des métiers⁷⁴. Le Programme de stages pratiques pour étudiants offre des subventions salariales aux employeurs offrant des stages aux étudiants de groupes sous-représentés, ce qui crée de nouvelles places de stage pour les étudiants en partenariat avec les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire⁷⁵.

72 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019, 1110 (Bill Ferreira, directeur général, Bureau d'Ottawa, ConstrucForce Canada).

73 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Monique Moreau, vice-présidente, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante).

74 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019 (Leah Nord, directrice, Politiques des compétences et immigration, Chambre de commerce du Canada).

75 Voir Gouvernement du Canada, *Plan ministériel d'Emploi et Développement social Canada, 2018-2019* et *Document d'information : Programme de stages pratiques pour étudiants*.



Par ailleurs, le représentant de l'Ontario Construction Secretariat, Robert Bronk, a recommandé d'accorder des déductions fiscales pour le kilométrage et les frais de stationnement des gens de métier en modifiant les critères d'admissibilité à la Déclaration des conditions de travail (T2200). Il recommande aussi de restructurer les prestations d'assurance-emploi pour y inclure un bon de transport au début de la période de prestations, ce qui couvrirait une partie des frais de déplacement que doivent assumer les travailleurs pour aller dans les régions touchées par des pénuries de main-d'œuvre. Ce bon de transport ne serait pas une nouvelle prestation d'assurance-emploi, mais une avance sur le versement de prestations à venir; le travailleur n'aurait pas à le rembourser s'il trouvait de l'emploi pour un nombre donné de semaines au nouvel endroit⁷⁶.

Enfin, au sujet des apprentis, M. Bronk suggère d'augmenter les montants et d'accélérer le versement des prestations d'assurance-emploi qu'ils reçoivent pendant la portion en classe de leur programme, afin d'alléger les difficultés financières qu'éprouvent certains d'entre eux pendant cette période⁷⁷.

RECRUTEMENT AUPRÈS DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Les témoins qui ont comparu devant le Comité conviennent qu'il serait possible d'augmenter considérablement l'offre de gens de métier spécialisés en Ontario, en raison de leur faible taux de participation, comme on le verra ci-dessous, en recrutant davantage auprès de groupes traditionnellement sous-représentés dans l'industrie de la construction, comme les femmes, les Autochtones et les nouveaux Canadiens. Selon l'un des représentants d'EDSC, même si de nombreux employeurs de la RGTH s'efforcent de moderniser leurs méthodes de recrutement pour attirer l'attention des jeunes et font de la sensibilisation afin d'attirer les membres de groupes vulnérables, on peut faire beaucoup plus dans ces domaines⁷⁸.

Selon des données du Système d'information sur les apprentis soumises par EDSC, en 2017, les femmes représentaient 9 % des apprentis participant au Programme

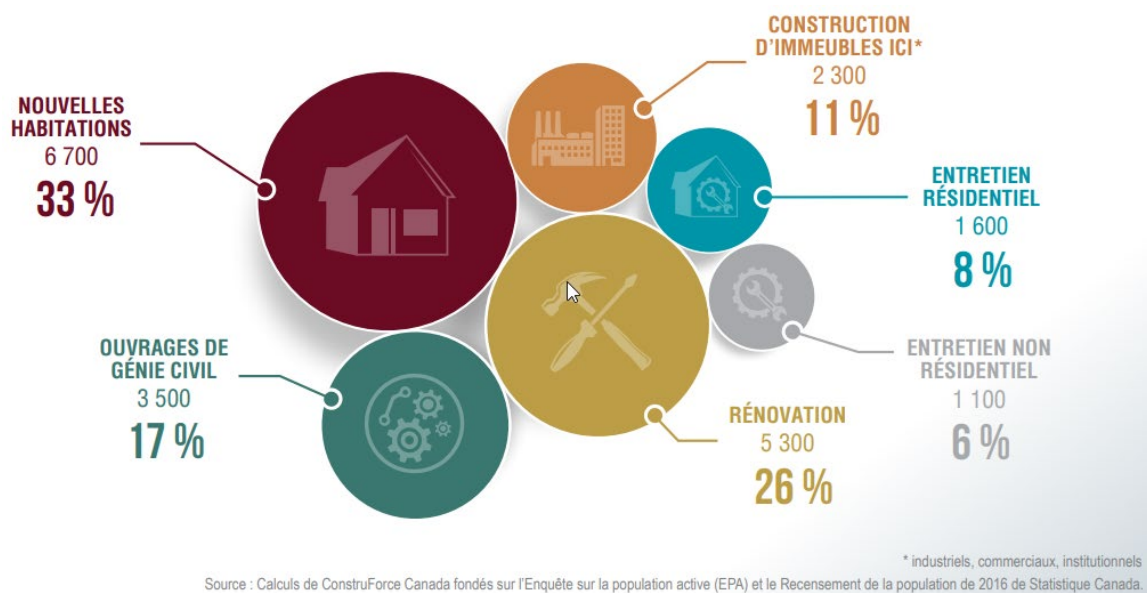
76 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Robert Bronk, chef de la direction, Ontario Construction Secretariat). Voir aussi le mémoire de l'Ontario Construction Secretariat, p. 3 et 4 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT], et le mémoire du Syndicat des métiers de la construction du Canada, *Budget 2016 Submission to Hon. Bill Morneau* [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

77 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Robert Bronk, chef de la direction, Ontario Construction Secretariat).

78 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 février 2019 (Elisha Ram, sous-ministre adjoint délégué, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).

du Sceau rouge au Canada, mais en fait seulement 5 % si l'on excluait les métiers « traditionnels » de coiffeur, de cuisinier et de boulanger⁷⁹. D'autres données soumises par ConstruForce Canada révèlent que la main-d'œuvre de l'industrie de la construction en Ontario est constituée d'environ 13 % de femmes, dont quelque 31 % travaillent directement sur les projets de construction, et 69 % occupent principalement des postes administratifs et de gestion. Cela revient à dire que les femmes représentent 3,9 % de la main-d'œuvre occupant des métiers et professions directement liés à l'industrie de la construction dans la province⁸⁰. Le graphique suivant présente la répartition des femmes travaillant dans cette industrie en Ontario pour l'année 2018.

Figure 2 – Répartition de l'emploi en construction chez les femmes, (2018), Ontario



Source : ConstruForce Canada, *Regard prospectif – Construction et maintenance : Ontario*, janvier 2019, p. 28.

Selon ce que le Comité a entendu, la population autochtone du Canada est un autre groupe sous-représenté offrant des possibilités pour l'industrie de la construction de l'Ontario, étant donné que plus d'un quart de tous les Autochtones habitent en Ontario. La population autochtone est celle qui connaît la croissance la plus rapide au pays. Selon un

79 Mémoire d'Emploi et Développement social Canada.

80 ConstruForce Canada, *Regard prospectif – Construction et maintenance : Ontario*, janvier 2019, p. 28. Voir aussi Statistique Canada, *Quelle est la situation sur le marché du travail des femmes suivant des programmes d'apprentissage à prédominance masculine?*, 13 mars 2019.



rapport de ConstruForce Canada, les Autochtones représentent 2,7 % de la main-d'œuvre de la construction de l'Ontario, dont 80 % travaillent directement sur les projets de construction, et 20 % occupent principalement des postes administratifs et de gestion⁸¹.

Les témoins ont aussi expliqué qu'on pourrait remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction en intensifiant le recrutement auprès de nouveaux Canadiens. Selon les estimations de ConstruForce Canada, les Néo-Canadiens composent environ 26 % des travailleurs de la construction en Ontario⁸².

ENTENTES SUR LES RETOMBÉES LOCALES

Rosemarie Powell, représentante du Toronto Community Benefits Network, a qualifié les ententes sur les retombées locales⁸³ de méthode prometteuse pour recruter auprès de groupes sous-représentés, étant donné que ces ententes obligent le maître d'œuvre d'un projet financé par les deniers publics à avoir recours au bassin de main-d'œuvre local. M^{me} Powell a fait valoir que les « divers groupes minoritaires, depuis toujours sous-représentés dans l'industrie de la construction, constituent un bassin de main-d'œuvre inexploité ». Elle a cité des chiffres provenant du gouvernement de l'Ontario selon lesquels, parmi les personnes inscrites à l'Ordre des métiers de l'Ontario, seulement 4,4 % sont des femmes, 1,9 % des Autochtones et 1,2 % des apprentis d'origine ethnique différente. Pourtant, a-t-elle ajouté, Toronto se compose à 51 % de minorités visibles. Selon elle, ce bassin permettrait de répondre à la demande croissante en main-d'œuvre dans le secteur de la construction⁸⁴.

M^{me} Powell a donné l'exemple de l'entente sur les retombées locales qui a été négociée relativement à la construction du train léger sur rail Eglinton Crosstown, dont l'objectif est d'« embaucher des apprentis et compagnons issus de groupes historiquement défavorisés pour effectuer 10 % de toutes les heures de travail dans le cadre du projet⁸⁵ ». Dans le cadre de cette initiative, a-t-elle dit, plus de 100 apprentis et

81 ConstruForce Canada, *Regard prospectif – Construction et maintenance : Ontario*, janvier 2019, p. 30.

82 *Ibid.*, p. 30.

83 Les ententes sur les retombées locales sont des ententes juridiquement contraignantes pouvant être négociées avec les collectivités pour créer des débouchés dans le cadre d'un projet de développement ou d'infrastructure. Voici des exemples de ces retombées : méthodes d'embauche équitables, financement de la formation, améliorations dans les quartiers, soutien aux entreprises sociales. Voir Community Benefits.ca, [What is a Community Benefit Agreement or CBA?](#)

84 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019, 1120 (Rosemarie Powell, directrice générale, Toronto Community Benefits Network).

85 *Ibid.*, 1125.

150 travailleurs professionnels, administratifs et techniques ont été embauchés dans ce projet, et les efforts se poursuivent pour se rapprocher de l'objectif de 10 %. Le train léger sur rail Eglinton Crosstown traverse de nombreux quartiers économiquement faibles de Toronto⁸⁶.

Dans le but de multiplier les retombées locales, M^{me} Powell a préconisé de mieux faire connaître les ententes sur les retombées locales et d'améliorer les communications avec les intervenants au sujet des projets de construction financés par l'État et du calendrier des gens de métier. Elle recommande également un partage des connaissances et des ressources en matière de diversité et d'inclusion auprès des syndicats, des entrepreneurs et des sous-traitants (et de créer un comité de la diversité dont le travail pourrait recouper celui du programme d'infrastructure du gouvernement fédéral, *Investir dans le Canada*⁸⁷).

La porte-parole du Toronto Community Benefits Network s'est aussi dite en faveur du projet de loi C-344, Loi modifiant la Loi sur le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux (retombées locales)⁸⁸, qui propose de modifier la *Loi sur le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux* pour conférer au ministre désigné en vertu de la Loi le pouvoir d'exiger une évaluation des retombées que peut récolter une collectivité locale grâce à un projet de construction, d'entretien ou de réparation⁸⁹.

Cependant, d'autres témoins ont exprimé des réserves quant aux répercussions économiques que pourrait avoir le cadre de retombées locales et, en particulier, le projet de loi C-344, sur les PME.

En particulier, la représentante de la FCEI, Monique Moreau, a convenu que les ententes sur les retombées locales pourraient imposer des coûts supplémentaires aux PME et entraîner un surcroît de tracasseries administratives pour les entrepreneurs ou dans les cas

86 *Ibid.*

87 *Ibid.* Voir aussi le mémoire du Toronto Community Benefits Network, p. 5-6 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

L'initiative du gouvernement fédéral *Investir dans le Canada* vise à améliorer les infrastructures dans quatre domaines prioritaires (le transport en commun; les infrastructures vertes; les infrastructures sociales, culturelles et récréatives; ainsi que les collectivités rurales et nordiques). Voir gouvernement du Canada, [Plan Investir dans le Canada](#).

88 [Projet de loi C-344, Loi modifiant la Loi sur le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux \(retombées locales\)](#), 1^{re} session, 42^e législature. Ce projet de loi est parrainé par Ramesh Sangha, député de Brampton-Centre. Au moment de l'étude du Comité sur les pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, le projet de loi C-344 était à l'étape de la deuxième lecture du processus législatif au Sénat du Canada.

89 *Ibid.* Voir aussi HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Rosemarie Powell, directrice générale, Toronto Community Benefits Network).



où des PME deviennent des sous-traitants, ce qui se produit très souvent. Elle a également fait remarquer qu'il y avait « très peu d'appui » chez les membres de la FCEI lorsqu'ils ont été sondés au sujet d'un projet de loi semblable en Colombie-Britannique⁹⁰.

PROGRAMMES D'IMMIGRATION

Les témoins s'entendent généralement pour dire que l'immigration, en particulier celle de travailleurs spécialisés, est cruciale pour répondre à la demande croissante de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Cela est d'autant plus vrai que la formation de la future main-d'œuvre de l'Ontario prend du temps. En effet, selon le mémoire du Carpenters' District Council of Ontario, il faut entre trois ans et demi et six ans à l'apprenti menuisier pour devenir compagnon⁹¹.

Par ailleurs, selon Natasha Kim, l'une des fonctionnaires d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) ayant témoigné devant le Comité, « [c]omme le vieillissement de la population fait en sorte que les travailleurs sont plus nombreux à quitter le marché du travail qu'à y entrer chaque année, l'immigration constitue une source essentielle pour contribuer à la croissance de la population et de la population active », car elle représentera 80 % de la croissance de la population active d'ici 2031⁹². Par conséquent, comme M^{me} Kim l'a expliqué, près de 60 % du Plan pluriannuel des niveaux d'immigration 2019-2021 du gouvernement sont consacrés aux immigrants dans le volet économique⁹³.

Programme pilote d'immigration au Canada atlantique et autres programmes économiques

Comme nous l'avons précisé précédemment, la motion M-190 demande au Comité d'examiner « l'analyse d'initiatives menées dans le cadre du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, qui pourraient servir de modèle pour répondre aux

90 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Monique Moreau, vice-présidente, Affaires nationales, FCEI).

Pour en savoir plus sur l'étude de la FCEI concernant la mise en œuvre des ententes sur les retombées locales en Colombie-Britannique, veuillez consulter la source suivante de la Fédération : *The Cost of BC's Community Benefit Agreements*, 19 juillet 2018 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

91 Mémoire du Carpenters' District Council of Ontario, p. 5 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

92 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 février 2019, 1220 (Natasha Kim, sous-ministre adjointe déléguée, Politiques stratégiques et de programmes, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration).

93 *Ibid.*

besoins en travailleurs qualifiés dans la région du Grand Toronto et de Hamilton⁹⁴ ». Le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (PPICA) permet aux employeurs de l'Atlantique (Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard) d'embaucher des candidats qualifiés pour des postes qu'ils n'ont pu pourvoir localement. Contrairement au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), dont il est question plus bas, le PPICA n'exige pas d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), et les candidats obtiennent la résidence permanente. Les employeurs sont aussi tenus de jouer un plus grand rôle dans l'établissement et l'intégration des travailleurs recrutés et de leur famille, afin de promouvoir le maintien en poste des employés dans la région de l'Atlantique. Le PPICA est exécuté en partenariat avec le gouvernement fédéral, et dirigé par IRCC, et les quatre provinces de l'Atlantique⁹⁵.

Selon M^{me} Kim, le PPICA a été lancé en 2017 pour s'attaquer aux difficultés démographiques auxquelles la région de l'Atlantique est confrontée et l'aider à recruter et à maintenir les immigrants en poste. Elle a déclaré qu'avant le lancement de ce programme pilote, le taux de maintien en poste des immigrants dans les provinces de l'Atlantique était le plus faible de tout le Canada, soit entre 16 et 68 %, alors que la moyenne nationale s'élevait à 86 % et celle de l'Ontario à 91 %. Elle a ajouté que des difficultés semblables avaient été observées dans les régions rurales et nordiques du pays, raison pour laquelle le gouvernement fédéral a récemment dévoilé un Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, qui s'inspire du modèle du PPICA et qui aidera les petites villes canadiennes à attirer et maintenir en poste des travailleurs spécialisés étrangers⁹⁶.

La représentante d'IRCC a souligné que, par comparaison, « l'Ontario n'a pas la même difficulté à attirer et à retenir des immigrants » que le Canada atlantique. L'Ontario, et en particulier la RGTH, reçoit la plus forte proportion d'immigrants permanents, toutes catégories confondues. En 2018, par exemple, Toronto a accueilli plus de 106 000 nouveaux résidents permanents (ce qui représente le tiers de tous les résidents permanents admis au cours de cette année), dont plus de 61 000 appartenaient à la catégorie économique. En outre, près de 70 000 permis de travail ont été délivrés à des

94 Chambre des communes, [Débats](#), 1^{re} session, 42^e législature, 3 octobre 2018, p. 22216.

95 Gouvernement du Canada, [Programme pilote d'immigration au Canada atlantique – Guide étape par étape](#).

96 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 19 février 2019 (Natasha Kim, sous-ministre adjointe déléguée, Politiques stratégiques et de programmes, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration).

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, voir Gouvernement du Canada, [Le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord : Au sujet du processus](#).



travailleurs étrangers temporaires à destination de Toronto en 2018. En plus de recevoir la plus forte proportion annuelle de nouveaux immigrants et de présenter un taux de maintien en poste d'au moins 90 %, l'Ontario connaît aussi une migration secondaire en provenance d'autres provinces⁹⁷.

De plus, les témoins ont, de façon générale, convenu de l'importance de réaliser une forme d'analyse du marché du travail ou une EIMT dans la RGTH, exigée dans le cadre du PTET, mais non du PPICA. Le député Peter Fonseca, toutefois, a rappelé au Comité qu'une grande partie de cette analyse a déjà été effectuée par des organisations comme ConstruForce Canada⁹⁸.

La représentante d'IRCC a dit au Comité que d'autres programmes d'immigration économique pouvaient, mieux que le PPICA, répondre aux besoins à long terme en main-d'œuvre dans la RGTH. Le programme Entrée express et le Programme des candidats des provinces, dont il sera question plus loin, en sont des exemples. La sélection des immigrants de la catégorie économique tient compte des besoins à court terme du marché du travail, mais aussi des « indicateurs témoignant de la capacité de l'immigrant du volet économique de s'établir et de s'adapter à une économie changeante à long terme »⁹⁹. Les compétences linguistiques, l'éducation, l'expérience de travail et la capacité d'un travailleur à occuper un emploi à temps plein toute l'année, plutôt qu'un emploi saisonnier, font partie de ces indicateurs¹⁰⁰.

En revanche, la représentante de la Chambre de commerce du Canada, Leah Nord, soutient que le nombre d'immigrants du volet économique en Ontario n'est pas proportionnel à la taille de la province et qu'il est en déclin :

À l'échelle provinciale, même si l'Ontario reçoit la part du lion pour ce qui est de l'immigration au Canada (près de 40 %), il ne faut pas oublier que le nombre d'immigrants économiques en Ontario est à la baisse et n'est pas proportionnel à la taille de la province. Par exemple, en 2016, l'Ontario a reçu 29 % des immigrants du volet économique entrés au Canada, alors que la population ontarienne représente un peu plus de 38 % de celle du pays. Cette même année, l'Ontario a sélectionné à peine

97 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 février 2019 (Natasha Kim, sous-ministre adjointe déléguée, Politiques stratégiques et de programmes, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration).

98 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 février 2019, 1110 (Peter Fonseca, député de Mississauga Est—Cooksville).

99 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 février 2019, 1225 (Natasha Kim, sous-ministre adjointe déléguée, Politiques stratégiques et de programmes, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration).

100 *Ibid.*

3,6 % de tous ses immigrants par l'intermédiaire du Programme des candidats des provinces, alors que le reste du Canada en a sélectionné 39 %¹⁰¹.

C'est aussi ce qu'avance l'un des représentants de ConstrForce Canada, qui demande que l'on augmente le nombre d'immigrants sélectionnés par l'intermédiaire du Programme fédéral des travailleurs de métiers spécialisés¹⁰².

Se disant favorable à l'idée d'adopter le modèle du PPICA dans la RGTH, M^{me} Nord a aussi souligné l'importance de décentraliser les processus de sélection des immigrants (tels que le PPICA et le Programme des candidats des provinces) et de tenir compte des réalités locales, afin de promouvoir « un processus décisionnel local »¹⁰³.

Programmes fédéraux Entrée express

Selon IRCC, le programme Entrée express est « le système phare de gestion des demandes du Canada pour les principaux programmes de l'immigration économique », dont le Programme fédéral des travailleurs qualifiés et le Programme fédéral des travailleurs de métiers spécialisés. Après avoir rempli un profil en ligne, les candidats sont classés en fonction d'une combinaison de facteurs, dont l'âge, la scolarité, la connaissance des langues officielles, l'expérience de travail, ainsi qu'une offre d'emploi réservé admissible et le fait d'avoir travaillé ou étudié au Canada. Ces facteurs sont fortement corrélés avec un potentiel de revenu élevé¹⁰⁴.

Parlant des programmes fédéraux Entrée express dans le contexte de la demande en main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, M^{me} Kim a expliqué ce qui suit :

Le premier concerne les programmes fédéraux faisant partie d'Entrée express, qui sont en mesure de répondre aux besoins de travailleurs qualifiés dans l'industrie de la construction dont le code de Classification nationale des professions, ou CNP, correspond à O, A et B. Ce groupe englobe les directeurs et les superviseurs de la construction, les charpentiers, les maçons et les soudeurs, de même que les travailleurs qui exercent un métier de l'électricité.

101 Notes d'allocation de Leah Nord, directrice, Politiques des compétences et immigration, Chambre de commerce du Canada, 19 mars 2019 [TRADUCTION].

102 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019 (Bill Ferreira, directeur général, Bureau d'Ottawa, ConstrForce Canada).

103 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019, 1115 (Leah Nord, directrice, Politiques des compétences et immigration, Chambre de commerce du Canada).

104 Gouvernement du Canada, *Entrée express – Rapport de fin d'année 2017*.



Au titre de notre Programme fédéral des métiers spécialisés — qui fait partie d'Entrée express —, nous avons ciblé des travailleurs spécialisés¹⁰⁵.

La représentante d'IRCC a aussi précisé qu'au cours des quatre dernières années, environ 3 200 immigrants exerçant un métier spécialisé ont été admis dans le cadre du programme Entrée express. Environ le tiers d'entre eux se sont installés en Ontario, dont 86 % dans la région de Toronto¹⁰⁶.

M^{me} Kim a aussi fait observer que de nombreux immigrants d'autres catégories (comme celles des réfugiés ou du regroupement familial) finissent par faire partie de la main-d'œuvre canadienne en exerçant ces métiers spécialisés¹⁰⁷.

Programme des candidats des provinces

Le Programme des candidats des provinces (PCP), pour sa part, s'adresse aux travailleurs qui possèdent les compétences, la formation et l'expérience de travail requises pour contribuer à l'essor économique d'une province ou d'un territoire, qui veulent y résider et qui veulent devenir résidents permanents du Canada. Chaque province a ses propres « volets » (ou programmes d'immigration s'adressant à certains groupes) et critères¹⁰⁸. Selon M^{me} Kim, grâce au PCP, les provinces et les territoires peuvent répondre aux besoins de leur marché du travail, y compris dans l'industrie de la construction, qui sont de nature régionale plutôt que nationale. Le PCP leur permet aussi d'élaborer leurs propres volets axés sur les employeurs afin de combler les besoins dans les professions et les secteurs où la demande est forte¹⁰⁹.

M^{me} Kim a cité l'exemple de l'Ontario, qui a mis en place un volet de compétences recherchées en 2017 afin que les travailleurs étrangers ayant reçu une offre d'emploi permanent dans des domaines en grande demande, y compris dans l'industrie de la construction, puissent devenir résidents permanents. Elle a aussi expliqué que l'Ontario avait un volet pour travailleurs qualifiés, auquel peuvent participer les travailleurs ayant au moins un an d'expérience de travail rémunéré à temps plein dans un métier

105 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 février 2019, 1220 (Natasha Kim, sous-ministre adjointe déléguée, Politiques stratégiques et de programmes, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration).

106 *Ibid.*

107 *Ibid.*

108 Gouvernement du Canada, *Fonctionnement du Programme des candidats des provinces (PCP)*.

109 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 février 2019 (Natasha Kim, sous-ministre adjointe déléguée, Politiques stratégiques et de programmes, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration).

spécialisé, que ce soit les métiers de l'industrie, de l'électricité ou de la construction, ainsi que les métiers d'entretien et d'opération d'équipement¹¹⁰.

Programme des travailleurs étrangers temporaires

Le PTET permet à l'employeur qui n'arrive pas à recruter des Canadiens ou des résidents permanents d'embaucher des travailleurs étrangers pour répondre à ses besoins en main-d'œuvre spécifiques et à court terme. Pour être admissible au PTET, l'employeur qui doit combler un manque de main-d'œuvre doit, entre autres, avoir réalisé une EIMT qui démontre qu'il n'y a pas de Canadiens ou de résidents permanents pour faire le travail. L'employeur doit réaliser une étude d'impact avant qu'un travailleur étranger temporaire puisse faire une demande de permis de travail. Il est à noter, toutefois, que pour certains postes du volet des talents mondiaux du PTET, le travailleur est dispensé du permis de travail; l'employeur peut donc être admissible à un traitement accéléré de l'étude d'impact. Le PTET est administré par EDSC et IRCC¹¹¹.

La plupart des témoins conviennent qu'il serait plus efficace, pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre, de se servir de programmes d'immigration qui répondent aux besoins à long terme du marché du travail. Néanmoins, le Comité s'est aussi fait dire que le PTET pourrait certes être avantageux pour l'industrie de la construction, à condition d'y apporter quelques correctifs.

En effet, selon la représentante de la FCEI, Monique Moreau, les PME se sont plaintes des retards dans le traitement de leurs demandes d'étude d'impact sur le marché du travail, de la hausse des droits à payer pour l'étude, qui sont passés en 2014 de 275 à 1 000 \$ pour chaque travailleur étranger temporaire demandé, et du peu d'explication qu'on leur donnait en cas de refus¹¹².

Voici des recommandations qu'on a proposées au Comité à cet égard :

- rembourser les propriétaires d'entreprise dont la demande d'EIMT est refusée;

110 *Ibid.*

111 Gouvernement du Canada, *Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires* et *Stratégie en matière de compétences mondiales : À propos du processus*.

112 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Monique Moreau, vice-présidente, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante).



- instaurer un programme « d’employeurs dignes de confiance » pour accélérer le traitement des demandes d’EIMT;
- autoriser les demandes de travailleurs étrangers temporaires dans l’industrie de la construction dans les régions qui ne seraient normalement pas admissibles au programme compte tenu du taux d’emploi;
- exempter les entreprises employant des gens de métier de l’obligation d’accompagner leur demande d’EIMT d’un plan de transition (lequel explique les mesures prises par l’employeur pour moins dépendre du PTET);
- élargir les catégories exemptées dans le cadre de la Stratégie en matière de compétences mondiales;
- faire passer de 10 à 20 % le plafond de la proportion de travailleurs étrangers temporaires qu’une entreprise peut employer dans des postes à faible rémunération;
- réviser le processus d’établissement des codes de la Classification nationale des professions dans toutes les provinces de façon à tenir compte des besoins régionaux et sectoriels du marché du travail¹¹³.

En outre, on a expliqué au Comité l’importance d’instaurer un « visa d’introduction au Canada » pour faciliter l’accès au statut de résident permanent des travailleurs étrangers temporaires pouvant répondre aux besoins permanents du marché du travail¹¹⁴.

Dans son mémoire, le Carpenters’ District Council of Ontario soulève d’autres préoccupations au sujet du PTET. Selon lui, les paramètres actuels du programme ne conviennent pas aux besoins ou aux circonstances de l’industrie de la construction :

L’entreprise qui souhaite embaucher des travailleurs étrangers est tenue de garantir à chacun de ces travailleurs qu’il aura un poste à temps plein pendant au moins un an. C’est un obstacle considérable pour nos employeurs, puisque, dans l’industrie de la

113 *Ibid.* Voir aussi HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019 (Leah Nord, directrice, Politiques des compétences et immigration, Chambre de commerce du Canada).

114 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Monique Moreau, vice-présidente, Affaires nationales, Fédération canadienne de l’entreprise indépendante).

construction, la relation d'emploi (entre un employeur donné et un employé donné) est de nature temporaire [...]

En plus, une fois terminée l'étude d'impact sur le marché du travail, les travailleurs étrangers temporaires doivent travailler exclusivement pour l'employeur qui a fait la demande d'étude d'impact en question. Les employeurs qui entreprennent de grands chantiers ont certes la capacité d'offrir 40 heures de travail par semaine pour de longues périodes, mais ce n'est pas la norme, et beaucoup d'employeurs de l'industrie de la construction n'ont pas de travail à donner entre les chantiers¹¹⁵.

Durant son témoignage, l'un des représentants du Carpenters' District Council of Ontario, Mark Lewis, a recommandé que l'on envisage « une approche de recrutement à l'échelle de l'industrie » dans laquelle les employeurs de l'industrie de la construction pourraient se partager le bassin de travailleurs étrangers temporaires en partenariat avec les syndicats. Si, au terme de la période d'évaluation, le travailleur étranger temporaire peut démontrer qu'il a un emploi continu dans l'industrie de la construction, il suggère de l'orienter vers le processus de demande de résidence permanente¹¹⁶.

Selon les représentants d'EDSC, depuis que le Comité a fait rapport sur le PTET, en 2016, le Ministère travaille avec des secteurs qui utilisent fréquemment le PTET, dont l'industrie de la construction, pour examiner les besoins en main-d'œuvre et cerner les bonnes stratégies de développement de la main-d'œuvre¹¹⁷.

Immigration de travailleurs spécialisés et exigences linguistiques

Dans son mémoire, le Carpenters' District Council of Ontario soutient également qu'il faudrait faire preuve de souplesse en ce qui concerne ce qu'il qualifie « d'exigences linguistiques relativement strictes » pour les futurs arrivants dans l'industrie de la construction. Voici ce qu'il en dit :

Oui, les langues officielles du Canada sont l'anglais et le français, mais il serait faux de prétendre que tous les immigrants de la RGTH parlent l'une ou l'autre de ces langues, à la maison ou au travail ou les deux, compte tenu de la réalité qui prévaut actuellement à Toronto, et particulièrement de la réalité qui prévaut depuis des dizaines d'années dans l'industrie de la construction de la RGTH [...] Étant donné la nature multiculturelle de la main-d'œuvre dont ils font partie et de la région où ils vivent, et surtout des salaires relativement élevés qu'ils gagnent et qui leur permettent de soutenir leurs familles, ces

115 Mémoire du Carpenters' District Council of Ontario, p. 5-6 [TRADUCTION].

116 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019 (Mark Lewis, conseiller général, Carpenters' District Council of Ontario).

117 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 février 2019 (Elisha Ram, sous-ministre adjoint délégué, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).



travailleurs immigrants se sont très bien intégrés à notre pays, à notre région et à notre ville, sans égard à leurs compétences linguistiques¹¹⁸.

Les représentants de l'Ontario Home Builders' Association et de ConstrucForce Canada sont du même avis quant à ces exigences linguistiques¹¹⁹.

Cela dit, le représentant de l'Ontario Construction Secretariat a rappelé au Comité l'importance d'attirer des travailleurs qui ont les compétences linguistiques requises et qui peuvent suivre une formation en santé et sécurité au travail ou, autrement, qui viennent d'un pays ayant un programme officiel d'apprenti. Selon ses dires, il arrive souvent que des travailleurs arrivent au Canada sans avoir les compétences linguistiques requises et qui, à cause de cela, ne peuvent suivre de formation et finissent par se retrouver dans l'économie souterraine. À ses yeux, l'économie souterraine constitue un « énorme problème », non seulement pour les travailleurs eux-mêmes, qui ignorent parfois qu'ils ont le droit de refuser un travail dangereux, qui finissent par se blesser ou à blesser quelqu'un, mais aussi pour l'économie et l'industrie de la construction dans son ensemble¹²⁰. Cela constitue un gros problème pour l'industrie ontarienne de la construction résidentielle, comme l'explique le témoin :

Il s'agit des employeurs qui n'établissent pas de T4 à l'intention de leurs travailleurs. Cela veut dire qu'ils ne paient pas leurs prestations d'assurance-emploi, ils ne paient pas leur RPC, ils ne paient pas l'indemnisation des travailleurs, ils ne paient pas la taxe sur la santé des employés, ils ne paient pas la TVH [...] Les transactions se font en espèces [...] Cela crée une pression à la baisse sur les entrepreneurs légitimes, parce qu'ils paient leur juste part et soumissionnent contre ces exploitants qui paient comptant et qui peuvent offrir des prix plus bas parce que leurs dépenses sont moins élevées. C'est un énorme problème¹²¹.

Les représentants du Carpenters' District Council of Ontario suggèrent d'établir des installations temporaires outre-mer (dans des pays comme le Portugal, l'Italie et l'Irlande) où l'on pourrait procéder à des évaluations initiales de candidats, les former en santé et sécurité au travail et leur enseigner les techniques de travail de l'Ontario¹²².

118 Mémoire du Carpenters' District Council of Ontario, p. 7 [TRADUCTION].

119 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019 (Rick Martins, président, Ontario Home Builders' Association; et Bill Ferreira, directeur général, Bureau d'Ottawa, ConstrucForce Canada).

120 HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 21 février 2019 (Robert Bronk, chef de la direction, Ontario Construction Secretariat).

121 *Ibid.*, 1250.

122 Mémoire du Carpenters' District Council of Ontario, p. 9 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT]. Voir aussi HUMA, *Témoignages*, 1^{re} session, 42^e législature, 19 mars 2019 (Mark Lewis, conseiller général, Carpenters' District Council of Ontario).

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Tout au long de l'étude, le Comité a reçu des témoignages instructifs de la part du parrain de la motion M-190, le député Peter Fonseca, et de cadres ministériels et d'intervenants de l'industrie de la construction (dont des représentants d'employés et des défenseurs d'entreprises) au sujet des pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, en particulier dans la RGTH. Le Comité a appris que, même s'il existe divers facteurs qui influent sur l'offre des travailleurs, il fallait sans tarder miser sur les solutions prometteuses mises de l'avant. Le temps presse.

À la lumière des témoignages entendus, le Comité présente maintenant ses conclusions et recommandations. Le Comité estime que ces recommandations seraient non seulement bénéfiques pour les pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction de la RGTH, mais qu'elles pourraient aussi remédier aux pénuries de travailleurs dans d'autres régions et industries du Canada.

COLLECTE DE DONNÉES SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Tout au long de son étude, le Comité a constaté que les programmes de collecte de données administrés ou financés par EDSC donnaient lieu à des résultats imprécis sur les régions ou semblaient contredire les témoignages des intervenants de l'industrie. Or, il est difficile pour les gouvernements d'intervenir efficacement lorsque c'est nécessaire s'ils n'ont pas une idée claire des problèmes répandus dans le marché du travail du secteur de la construction. Le fait d'améliorer la cueillette des données et les analyses permettra au gouvernement et aux employeurs, de même qu'aux gens de métiers et aux autres travailleurs de l'industrie, d'avoir une meilleure idée de l'état de la demande de main-d'œuvre, maintenant et dans l'avenir.

Recommandation 1

Qu'Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec Statistique Canada ainsi que les gouvernements provinciaux et territoriaux, veille à la collecte de données plus précises sur l'offre actuelle de main-d'œuvre et la demande projetée en main-d'œuvre dans le secteur de la construction, ce qui comprend :

- **des données exactes, pertinentes et en temps opportun sur le marché du travail à l'échelle régionale et locale;**
- **des données sur les effets du travail non officiel et non consigné;**



- **une meilleure connaissance des secteurs où les rapports sur le marché du travail ne correspondraient pas à ce qu’ont affirmé les intervenants du secteur de la construction et du marché du travail.**

SENSIBILISATION

Les témoins qui se sont adressés au Comité s’entendent pour dire que les enseignants, les jeunes et les familles ne pensent pas nécessairement aux métiers spécialisés comme option de carrière viable; c’est pourquoi il importe de déstigmatiser ces métiers et de combler les lacunes au chapitre des connaissances. De même, les apprentis et les employeurs ne tirent pas profit des nombreuses mesures de soutien qui sont mises à leur disposition, parce qu’ils les connaissent mal. Dans ce contexte, le Comité a appris que certaines solutions proposées par l’industrie avaient réussi à rendre les gens mieux informés à ce sujet et devraient continuer de le faire.

Le Comité sait que des investissements ont été proposés à ce sujet dans le budget de 2019, dont un investissement de 6 millions de dollars sur deux ans, à compter de 2019-2020, en vue de mettre sur pied une campagne nationale visant à promouvoir les métiers spécialisés comme premier choix de carrière auprès des jeunes. Le Comité sait aussi que le gouvernement a proposé un investissement de 40 millions de dollars sur quatre ans, à compter de 2020-2021, et de 10 millions de dollars par année par la suite, dans l’organisme Compétences Canada (dont la mission consiste à encourager les jeunes à envisager des carrières dans les métiers spécialisés et la technologie¹²³). Reconnaissant qu’une meilleure sensibilisation est cruciale pour l’avenir des métiers spécialisés au Canada, le Comité formule la recommandation suivante :

Recommandation 2

Qu’Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que les intervenants du secteur de la construction et du marché du travail, veille à ce que la campagne nationale de sensibilisation visant à promouvoir les métiers spécialisés soit conçue et mise en œuvre de façon à :

- **attirer un plus grand nombre de nouveaux arrivants dans l’industrie de la construction;**

123 Gouvernement du Canada, *Investir dans la classe moyenne*, Le Budget de 2019, 19 mars 2019, p. 54.

- **accroître le taux d'achèvement des programmes d'apprentissage et à promouvoir les mesures de soutien dont les gens de métier peuvent se prévaloir pour assurer leur réussite;**
- **miser sur les solutions de l'industrie qui ont fait leurs preuves pour ce qui est de promouvoir les métiers spécialisés comme options de carrière viables;**
- **viser en particulier les régions du Canada aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre.**

Et que, à la fin de cette campagne de sensibilisation et de promotion de deux ans, un examen de cette initiative soit mené en collaboration avec les intervenants pour en évaluer les résultats et déterminer si d'autres investissements s'imposent.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Comité a aussi appris que, malgré l'existence de programmes comme celui de préparation à la formation d'apprenti (qui aide l'étudiant à acquérir les compétences nécessaires pour son futur métier), des améliorations s'imposaient dans le domaine de la formation professionnelle. En particulier, il faudrait promouvoir les compétences générales, la formation linguistique propre à chaque métier ainsi que le perfectionnement et le recyclage professionnels. Il y aurait lieu d'accorder plus d'attention à la formation professionnelle des travailleurs qui ne sont pas dans des métiers d'apprentissage et proposer des programmes de préparation à la formation d'apprenti qui soient adaptés aux besoins uniques des groupes qui revendiquent l'équité.

Le Comité sait qu'il existe des programmes d'apprentissage et de préparation à la formation d'apprenti, et connaît le rôle du Conseil des Compétences futures dans l'examen des lacunes émergentes et persistantes en matière de compétences. Il sait aussi que le budget de 2019 propose des investissements pour l'élaboration d'une nouvelle stratégie de formation d'apprenti, qui fera en sorte que le soutien et les programmes en vigueur, d'une part, soient bel et bien utiles aux employeurs qui éprouvent de la difficulté à embaucher et à maintenir en poste des apprentis et, d'autre part, qu'ils s'attaquent aux obstacles à l'entrée et aux progrès des personnes voulant travailler dans les métiers spécialisés¹²⁴. Compte tenu de ce qui précède, le Comité formule la recommandation suivante :

124 *ibid.*, p. 55.



Recommandation 3

Qu'Employ et Développement social Canada examine les lacunes émergentes et persistantes en matière de compétences dans les métiers spécialisés et mette au point des prévisions exactes pour mieux orienter l'élaboration et l'examen des programmes d'apprenti et de préparation à la formation d'apprenti.

AIDE FINANCIÈRE

On a aussi informé le Comité qu'embaucher et former des apprentis peut s'avérer coûteux, surtout pour les PME, et qu'il conviendrait de bonifier l'aide financière. Des témoins ont aussi exprimé leurs préoccupations quant aux contraintes financières que subissent les apprentis qui attendent leurs prestations d'assurance-emploi retardées et les gens de métier qui doivent se rendre dans la RGTH pour leur travail. Les recommandations formulées par les témoins à ce chapitre sont diverses, mais elles consistent le plus souvent à modifier le programme d'assurance-emploi de façon à mieux répondre aux besoins des employeurs de l'industrie, aux apprentis et aux travailleurs spécialisés. Ils ont aussi recommandé, à titre de mesure incitative auprès des employeurs, d'élargir le Programme de stages pratiques pour étudiants (qui offre des subventions salariales aux employeurs) au-delà des domaines des STIM.

Le Comité connaît les programmes d'apprentissage, les prestations d'assurance-emploi et les crédits fiscaux destinés à soutenir les gens de métier qui arrivent sur le marché du travail ou y sont déjà, et à compenser le coût d'embauche et de formation des apprentis. Le Comité sait aussi que le budget de 2019 comporte des propositions – dont certaines requièrent l'approbation des provinces et des territoires – notamment la création d'une prestation de soutien à la formation d'assurance-emploi, qui accorderait aux travailleurs jusqu'à quatre semaines de soutien au revenu, tous les quatre ans, pour les aider à couvrir leurs dépenses quotidiennes pendant qu'ils sont en formation et ne touchent pas leur chèque de paie régulier. Il sait aussi qu'un nouveau crédit canadien pour la formation a été créé pour aider les travailleurs à assumer leurs frais de formation en accumulant un solde de crédits de 250 \$ par année, jusqu'à une limite cumulative à vie de 5 000 \$¹²⁵. Le Comité sait aussi que des propositions sont faites dans le budget de 2019 pour créer une nouvelle stratégie de formation d'apprenti, tel qu'il est expliqué plus haut, et élargir le Programme de stages pratiques afin de donner accès aux étudiants de domaines autres que les STIM à des occasions d'apprentissage intégré au travail¹²⁶. Compte tenu de ces facteurs et pour

125 *Ibid.*, p. 42-49.

126 *Ibid.*, p. 268.

garantir la réussite des apprentis, des gens de métier et des employeurs de l'industrie, le Comité formule la recommandation suivante :

Recommandation 4

Qu'Emploi et Développement social Canada, dans le cadre de l'élaboration d'une nouvelle stratégie de formation d'apprenti, examine, en collaboration avec les apprentis, les gens de métier ainsi que les employeurs de l'industrie de la construction et les intervenants du marché du travail, l'aide financière actuellement offerte afin d'évaluer l'efficacité et de trouver des façons nouvelles et novatrices de compenser les coûts de formation, d'embauche et de travail dans les métiers spécialisés tout en augmentant la mobilité des gens de métier.

Recommandation 5

Qu'Emploi et Développement social Canada examine comment promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre au Canada afin que les gens de métier qui sont citoyens canadiens ou résidents permanents soient les premiers appelés à combler les pénuries de main-d'œuvre, et travaille de concert avec les provinces et les territoires pour éliminer les obstacles à cet égard.

RECRUTEMENT AUPRÈS DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS

Les témoins invités par le Comité ont aussi parlé de l'importance d'accroître le recrutement auprès de groupes qui sont sous-représentés dans l'industrie de la construction (comme les femmes, les Autochtones et les nouveaux Canadiens) afin de remédier aux retraites et aux demandes du secteur, toutes deux à la hausse, surtout dans la RGTH. Les mesures telles que les ententes sur les retombées locales et les programmes d'immigration ciblée peuvent s'avérer utiles en ce sens.

Le Comité connaît bien les mesures visant à accroître la proportion de groupes sous-représentés dans les métiers spécialisés. Il sait aussi que le budget de 2019 propose des investissements pour l'élaboration d'une nouvelle stratégie de formation d'apprenti, qui veillerait à ce que le soutien et les programmes en cours, dont la Subvention incitative aux apprentis pour les femmes, « s'attaquent aux obstacles à l'entrée et aux progrès pour les personnes qui veulent travailler dans les métiers spécialisés de la façon la plus efficace »¹²⁷. Le Comité estime qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir à cet égard; par conséquent, il formule les recommandations suivantes :

127 *Ibid.*, p. 55.



Recommandation 6

Qu'Emploi et Développement social Canada, en partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que les intervenants de l'industrie de la construction et du marché du travail, continue d'adapter les soutiens à la formation d'apprenti et à la préparation à la formation d'apprenti aux besoins uniques des groupes qui revendiquent l'équité, en vue d'améliorer la formation et le recrutement de personnes qui sont sous-représentées dans les métiers spécialisés et dans l'industrie de la construction en particulier.

Recommandation 7

Qu'Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec les ministères et organismes fédéraux, examine les façons de promouvoir les ententes sur les retombées locales portant sur des projets financés par l'État, en vue d'accroître la formation et le recrutement de groupes sous-représentés dans les métiers spécialisés. En outre, qu'il y parvienne tout en maintenant son engagement à l'égard d'un processus ouvert, équitable et transparent et en obtenant la meilleure valeur possible pour les contribuables canadiens, sans toutefois entraver l'accès des petites et moyennes entreprises aux marchés publics fédéraux.

PROGRAMMES D'IMMIGRATION

Les témoins n'étaient pas tous du même avis quant à la possibilité d'adapter le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (PPICA) aux besoins en main-d'œuvre de l'industrie de la construction dans la RGTH. Certains doutent que le PPICA soit nécessaire dans une région qui n'a jamais eu les mêmes difficultés que le Canada atlantique à attirer et à maintenir en poste des immigrants. Ainsi, même si certains témoins voient d'un bon œil l'application du PPICA à la RGTH, d'autres, comme la représentante d'IRCC, fondent plus d'espoir sur d'autres programmes d'immigration économique en vigueur (comme les programmes fédéraux Entrée express et le Programme des candidats des provinces). Le Comité a aussi entendu dire que le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), auquel ont recours certains employeurs de l'industrie de la construction, devrait quand même être modifié pour mieux répondre aux besoins de cette industrie dans la RGTH.

Le Comité est au fait des divers programmes d'immigration économique et de leurs contingents. Il sait aussi que diverses modifications ont été apportées récemment au PTET et connaît l'existence du nouveau Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord. Compte tenu de tous ces facteurs, et comme il

reconnaît l'importance vitale de l'immigration pour notre économie et notre société, le Comité formule la recommandation suivante :

Recommandation 8

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada examine comment mieux répondre aux besoins du marché du travail dans l'industrie de la construction, en :

- **travaillant avec le gouvernement de l'Ontario ainsi que les intervenants de l'industrie de la construction et du marché du travail afin d'examiner les programmes d'immigration économique en vigueur et d'y apporter les réformes nécessaires pour qu'ils répondent aux besoins du secteur;**
- **en collaborant avec les partenaires et les intervenants concernés afin d'examiner les défis, possibilités et solutions possibles en ce qui concerne le segment des travailleurs de l'industrie de la construction ayant un statut précaire ou pas de statut d'immigrant;**
- **en travaillant avec Emploi et Développement social Canada afin d'examiner le Programme des travailleurs étrangers temporaires, et d'y apporter les réformes nécessaires, en vue de mieux répondre aux besoins du marché du travail dans l'industrie de la construction, tout en veillant à ce que les Canadiens et les résidents permanents soient les premiers appelés à combler les pénuries de main-d'œuvre et en protégeant la santé et la sécurité de tous les travailleurs au Canada.**

ANNEXE A

LISTE DES TÉMOINS

Le tableau ci-dessous présente les témoins qui ont comparu devant le Comité lors des réunions se rapportant au présent rapport. Les transcriptions de toutes les séances publiques reliées à ce rapport sont affichées sur la [page Web du Comité sur cette étude](#).

Organismes et individus	Date	Réunion
Peter Fonseca, député, Mississauga-Est—Cooksville	2019/02/19	135
Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration	2019/02/19	135
David Cashaback, directeur général Direction générale de l'immigration		
Natasha Kim, sous-ministre adjointe déléguée Politiques stratégiques et de programmes		
Ministère de l'Emploi et du Développement social	2019/02/19	135
Stephen Johnson, directeur général Direction de l'information sur le marché du travail		
Elisha Ram, sous-ministre adjoint délégué Direction générale des compétences et de l'emploi		
Steven West, directeur Division des politiques sectorielles		
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	2019/02/21	136
Emilie Hayes, analyste des politiques Affaires nationales		
Monique Moreau, vice-présidente Affaires nationales		
Ontario Construction Secretariat	2019/02/21	136
Robert Bronk, chef de la direction		
Toronto Community Benefits Network	2019/02/21	136
Rosemarie Powell, directrice générale		
ConstruForce Canada	2019/03/19	139
Robert Collins, économiste principal Bureau de Toronto		
Bill Ferreira, directeur général Bureau d'Ottawa		

Organismes et individus	Date	Réunion
Chambre de commerce du Canada Leah Nord, directrice Politiques des compétences et immigration	2019/03/19	139
Association canadienne des constructeurs d'habitations Kevin Lee, directeur général	2019/03/19	139
Carpenters' District Council of Ontario Mark Lewis, conseiller général Mike Yorke, président et directeur des affaires publiques	2019/03/19	139
Ontario Home Builders' Association Rick Martins, président Joe Vaccaro, président-directeur général	2019/03/19	139

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des *procès-verbaux* pertinents (réunions n^{os} 135, 136, 138, 139, 144 et 145) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,
Bryan May

