



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

44<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 1<sup>re</sup> SESSION

---

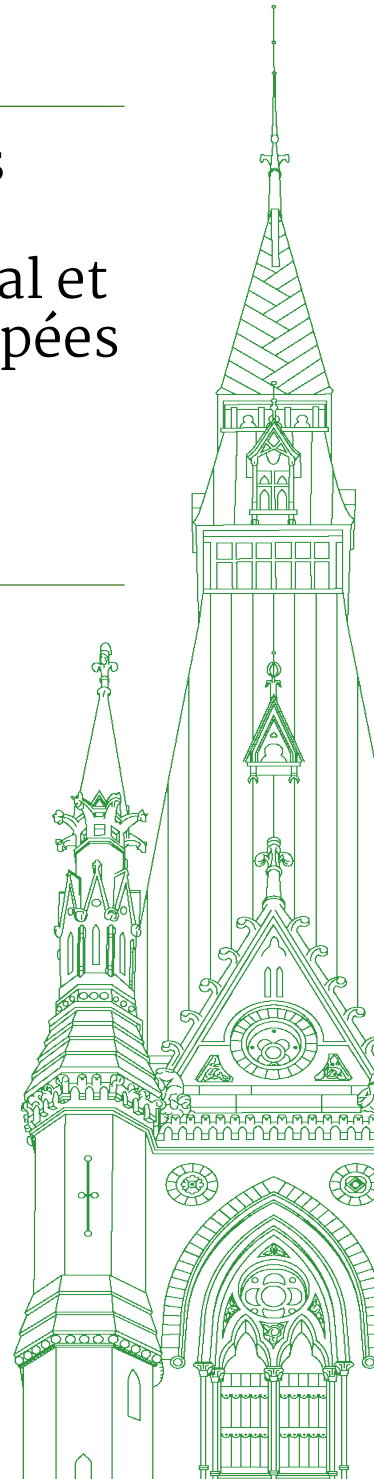
# Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

TÉMOIGNAGES

**NUMÉRO 017**

Le lundi 4 avril 2022

---



Président : M. Robert Morrissey



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

Le lundi 4 avril 2022

• (1105)

[Français]

**Le président (M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.)):** Bonjour à tous.

[Traduction]

Nous allons commencer la réunion numéro 17 du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes.

La séance d'aujourd'hui se déroule dans un format hybride, conformément à l'ordre de la Chambre du 25 novembre 2021. Les députés participeront en personne dans la salle et en virtuel.

Compte tenu de la pandémie en cours et de la directive du Bureau de régie interne du 10 mars 2022, toutes les personnes qui participent en personne à la séance se conformeront aux protocoles sanitaires en vigueur.

Pour assurer le bon déroulement de la séance, j'aimerais faire quelques remarques à l'intention des témoins et des députés. Avant de prendre la parole, veuillez attendre que je vous nomme. Les personnes qui participent par vidéoconférence devront cliquer sur l'icône du microphone pour activer leur micro. L'agent des délibérations et de la vérification contrôlera le micro des personnes présentes dans la salle. Lorsque vous n'avez pas la parole, veuillez mettre votre microphone en sourdine.

Les députés et les témoins peuvent s'exprimer dans la langue officielle de leur choix. Des services d'interprétation sont disponibles pour cette séance. Les personnes qui participent par vidéoconférence ont le choix, au bas de votre écran, entre l'audio du parquet, l'anglais et le français. Les personnes présentes dans la salle peuvent utiliser une oreillette et sélectionner le canal de leur choix. Si l'interprétation est perdue, veuillez m'en informer immédiatement et nous veillerons à ce qu'elle soit correctement rétablie.

Lorsqu'ils souhaiteront prendre la parole, les députés qui participent en virtuel devront utiliser la fonction « lever la main », et les députés présents dans la salle devront lever la main. La greffière et moi-même ferons de notre mieux pour gérer l'ordre des interventions, et nous vous remercions de votre patience et de votre compréhension à cet égard.

Je vous rappelle que tous les commentaires doivent être adressés à la présidence.

Conformément à l'article 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le jeudi 3 février 2022, le Comité reprendra son étude sur les pénuries de main-d'œuvre, les conditions de travail et l'économie des soins.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à nos témoins et commencer nos discussions par des observations liminaires de cinq minutes, suivies de questions.

Je vais d'abord présenter les Syndicats des métiers de la construction du Canada. Nous avons Sean Strickland, directeur exécutif, et Mark Ellerker, directeur des opérations.

De la Fédération de la police nationale, nous avons Brian Sauvé, président.

De RM International Recruitment Inc., nous avons Régis Michaud, président.

Je demande aux témoins de bien vouloir limiter leurs observations liminaires à cinq minutes. Je vous remercie.

Nous allons commencer par les Syndicats des métiers de la construction du Canada.

**M. Sean Strickland (directeur exécutif, Syndicats des métiers de la construction du Canada):** Merci, monsieur le président.

Je vous remercie de me donner l'occasion de m'adresser au Comité ce matin et de parler des problèmes de disponibilité de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction.

Je m'appelle Sean Strickland. Je suis le directeur exécutif des Syndicats des métiers de la construction du Canada, et je partagerai mon temps de parole avec Mark Ellerker, directeur des opérations du Hamilton Brantford Building Trades Council. Je vais suggérer au Comité quelques changements stratégiques qui pourraient contribuer à améliorer la disponibilité de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction. M. Ellerker va parler de l'incidence des politiques sur les travailleurs de sa communauté en temps réel.

Les Syndicats des métiers de la construction du Canada représentent 600 000 travailleurs et 14 syndicats affiliés dans tout le Canada. Comme vous le savez, le secteur de la construction est unique. Les projets naissent, sont bâtis, puis s'achèvent et les travailleurs sont souvent mis à pied. Cette situation se produit à différents moments, dans différentes régions du pays, et requiert différents corps de métier, et crée des pénuries de main-d'œuvre dans certaines régions et des excédents dans d'autres, car les projets de construction ne se déroulent pas de manière uniforme dans tout le pays.

Le secteur de la construction a donc besoin de solutions uniques pour faire face aux problèmes de disponibilité de la main-d'œuvre. Nous avons quelques suggestions.

L'une d'elles consisterait à instaurer une déduction fiscale pour la mobilité de la main-d'œuvre des métiers spécialisés. À l'heure actuelle, les travailleurs des métiers spécialisés ne bénéficient pas du même traitement que les autres travailleurs en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu et ne peuvent pas déduire de leur revenu les dépenses liées à leur travail, ce qui constitue un obstacle à l'obligation de se rendre là où le secteur a besoin de travailleurs.

Notre deuxième suggestion est [*difficultés techniques*] entre les frontières en Amérique du Nord. Nous savons que les qualifications en matière de formation requises pour bon nombre de nos métiers sont pratiquement identiques des deux côtés de la frontière canado-américaine. Il serait donc logique de permettre aux membres de faire des allers-retours entre nos deux pays pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Or, cela n'est actuellement pas possible.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires fait partie d'une solution à court terme, mais il doit être réformé. Nous suggérons notamment de permettre aux syndicats qui le souhaitent de devenir le parrain désigné d'un travailleur étranger temporaire. Nous pourrions ainsi veiller à ce que les travailleurs soient traités de façon équitable et que nous puissions tirer parti de notre système de bureaux de placement pour employer les travailleurs étrangers temporaires de manière régulière et leur offrir une voie d'accès à la citoyenneté.

Le gouvernement doit également travailler avec des experts du marché du travail local, comme les conseils des métiers du bâtiment, qui comprennent le mieux le marché local. Par exemple, la version 2015 de l'étude d'impact sur le marché du travail demande spécifiquement si un syndicat a été consulté au sujet de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire. En 2021, dans la version récente du formulaire, cette question a été supprimée. Il est important de consulter les conseils des métiers du bâtiment lorsque des travailleurs étrangers temporaires arrivent dans une région.

Enfin, il est important de noter les énormes difficultés auxquelles nous sommes actuellement confrontés [*difficultés techniques*] un programme pilote de construction qui ciblerait 10 000 travailleurs de diverses régions du monde pour établir un projet pilote d'immigration dans le secteur de la construction, grâce auquel nous pourrions attirer des travailleurs au Canada, leur offrir une voie d'accès à la citoyenneté et répondre à notre pénurie de main-d'œuvre.

Je vais maintenant donner la parole à M. Ellerker.

Merci.

**M. Mark Ellerker (directeur des opérations, Hamilton-Brantford Building Trades Council, Syndicats des métiers de la construction du Canada):** Bonjour, monsieur le président et membres du Comité. Je vous remercie de me donner l'occasion de comparaître aujourd'hui.

Je m'appelle Mark Ellerker et je suis directeur des opérations de la Hamilton-Brantford Building Trades Council, un conseil des métiers de la construction qui représente 16 syndicats et plus de 10 000 travailleurs spécialisés.

Comme M. Strickland l'a mentionné, la nature unique et cyclique du secteur de la construction exige des solutions différentes lorsqu'il s'agit de la disponibilité de la main-d'œuvre. Notre objectif principal consiste à continuer de recruter, de former et d'affecter des travailleurs spécialisés, en créant d'abord des occasions pour les économies locales et régionales.

À titre d'experts du marché du travail, nous savons que la demande de travailleurs peut varier entre des arrêts d'un ou deux jours ou pendant des semaines et des projets à plus long terme. Par conséquent, nous nous retrouvons souvent avec des disponibilités ou des pénuries en matière de main-d'œuvre. M. Strickland a soulevé des points importants que j'aimerais approfondir.

Un crédit d'impôt pour la mobilité de la main-d'œuvre des métiers spécialisés permettra d'éliminer des obstacles à l'emploi pour les travailleurs. Notre demande de main-d'œuvre varie beaucoup. Il arrive souvent que des travailleurs se déplacent de Thunder Bay à Windsor pour aider avec des fermetures critiques d'aciéries, d'usines pétrochimiques, d'usines automobiles et de centrales électriques, et qu'ils doivent payer leur hébergement sur la route tout en continuant à subvenir aux besoins de leur famille à la maison.

En ce qui concerne la mobilité transfrontalière, j'ai reçu une formation de monteur de conduites de vapeur et le manuel utilisé pour obtenir mon certificat de qualification est exactement le même que celui utilisé par mes collègues américains. Nos formations sont pratiquement identiques. Les aciéries et les raffineries de Hamilton-Brantford ont toutes besoin d'une importante main-d'œuvre qualifiée, mobile et à court terme, et nous sommes juste à côté de la frontière avec Buffalo.

Nous sommes pour l'adoption d'une approche équilibrée à l'égard du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Nous travaillons avec les employeurs et les clients propriétaires pour faire venir des travailleurs du Portugal, comme nous l'avons fait l'été dernier, mais lorsque la portée du projet change, les travailleurs locaux sont mis à pied et l'entrepreneur doit garder les travailleurs étrangers temporaires ou risquer d'être pénalisé.

Enfin, l'industrie de la construction repose sur l'immigration. Je suis moi-même Canadien de première génération. Mon père et ses trois frères ont tous immigré au Canada pour occuper des métiers spécialisés.

Nous ne pouvons pas permettre aux employeurs ou au marché du travail de miner ou saper les entrepreneurs équitables qui ont investi dans des pratiques exemplaires établies en matière de formation et de formation d'apprentis.

Si nous faisons venir des gens pour construire notre pays, nous devrions les traiter avec respect et leur donner toutes les chances de devenir des citoyens canadiens.

Je vous remercie. Je répondrai volontiers à vos questions.

• (1110)

**Le président:** Je vous remercie, monsieur Ellerker.

La parole est maintenant à M. Sauvé. Il a cinq minutes.

**M. Brian Sauvé (président, Fédération de la police nationale):** Je vous remercie, monsieur le président et membres du Comité, de nous avoir invités à comparaître aujourd'hui.

Je m'appelle Brian Sauvé et je suis président de la Fédération de la police nationale. Nous sommes le seul agent négociateur accrédité représentant près de 20 000 membres de la GRC ayant un grade inférieur à celui d'inspecteur.

Les deux dernières années ont été difficiles pour tout le monde, y compris pour la GRC. Nos membres, qui faisaient déjà face à des défis en matière de ressources humaines et financières, ont dû faire face à une augmentation accélérée de la demande en raison de la COVID-19. Ces défis, conjugués à une charge de travail accrue, ont eu des répercussions non seulement sur les niveaux de dotation, mais aussi sur le bien-être de nos membres.

Lorsqu'on examine la pénurie de main-d'œuvre à la GRC, il faut tenir compte de plusieurs facteurs, à savoir l'augmentation de la demande, les répercussions de la COVID-19, le processus de recrutement, les répercussions sur les services policiers de base et la détermination des causes profondes qui sous-tendent tous ces défis.

Aujourd'hui, j'aimerais aborder certains de ces facteurs.

Tout d'abord, les défis liés au recrutement. Malheureusement, le maintien de l'ordre n'est plus considéré comme la carrière attrayante qu'elle était auparavant. Les services de police de toute l'Amérique du Nord observent une baisse du nombre de candidats et font face à des difficultés en matière de recrutement.

À titre d'exemple, entre avril et décembre 2021, la GRC a reçu près de 6 300 candidatures. Au cours de l'exercice précédent, la GRC avait reçu près de 11 800 candidatures. Cela représente une baisse de près de 47 %. En outre, la GRC prévoit une baisse encore plus importante du nombre de candidatures pour le prochain exercice financier. Cette tendance doit être étudiée et abordée, afin de mettre en œuvre des solutions potentielles le plus rapidement possible.

Nous avons négocié la première convention collective au nom de nos membres, et nous espérons que cela fera de la GRC un employeur plus compétitif et plus attrayant et que cela aidera à attirer de nouveaux cadets. Toutefois, les salaires et les incitatifs financiers ne sont pas les seules choses qui intéressent les candidats.

Nous recommandons au gouvernement d'étudier les pénuries de main-d'œuvre à la GRC, de déterminer pourquoi les candidatures sont en baisse et de revoir le processus de recrutement actuel et les normes établies, ainsi que la façon d'améliorer l'image du maintien de l'ordre comme choix de carrière.

Le deuxième point concerne la capacité en matière de ressources humaines et les répercussions connexes. À titre de service national de police, la GRC a la capacité de déplacer des membres entre les unités ou les détachements pour combler les lacunes et répondre aux urgences, comme l'a démontré la récente occupation d'Ottawa. Cela se fait par l'entremise des diverses ententes sur les services de police provinciaux qui ont été conclues avec les provinces.

Toutefois, la demande de services de police contractuels continue d'augmenter à mesure que la population et les besoins en matière de services de police augmentent dans les collectivités. Le plan ministériel de la GRC indique qu'entre 2019 et 2025, le nombre de postes d'équivalent temps plein n'augmentera que de 2,5 %, alors que la population du Canada devrait croître de 6 %. Cela entraîne donc des préoccupations croissantes au sujet des pressions exercées sur nos membres, qui doivent continuer à répondre à un nombre toujours plus grand de demandes avec des ressources humaines insuffisantes.

Le dernier impact dont je parlerai aujourd'hui concerne la capacité de l'École de la GRC à la Division Dépôt située à Régina, en Saskatchewan. Au-delà des contraintes en matière de recrutement et d'ETP, la Division Dépôt a une capacité maximale de 2 176 cadets

par année. La pandémie de COVID-19 a créé un arriéré de formation qui doit être traité à court terme et une stratégie doit être mise en œuvre à plus long terme à cet égard.

Pour l'exercice 2021-2022, le Dépôt a accueilli 33 troupes à capacité réduite, ce qui se traduira par environ 782 cadets diplômés, après attrition. Avant 2020, le Dépôt comptait en moyenne 1 050 diplômés par année, ce qui signifie qu'entre les exercices 2019-2020 et 2022-2023, on prévoyait environ 4 200 nouveaux diplômés. Cependant, compte tenu des difficultés mentionnées plus tôt, la Division Dépôt prévoit maintenant moins de 3 000 diplômés pour la même période, ce qui représente une diminution de près de 30 %.

Nous recommandons d'investir près de 190 millions de dollars pour accroître la capacité de formation et les efforts de recrutement de la Division Dépôt, ainsi que des fonds supplémentaires au cours des années suivantes. Nous recommandons également d'élaborer un plan stratégique échelonné sur trois ou quatre ans pour augmenter le nombre de troupes jusqu'à un maximum de 55 par année. Enfin, nous recommandons d'examiner et d'élaborer une stratégie de recrutement solide pour relever les défis futurs en matière de recrutement.

Nous croyons qu'il est impératif que le gouvernement corrige ces lacunes, afin de permettre à la GRC de répondre à la demande actuelle et future pour assurer la sécurité des Canadiens.

Je vous remercie.

Je suis prêt à répondre à vos questions.

• (1115)

**Le président:** Je vous remercie, monsieur Sauvé.

La parole est maintenant à M. Michaud. Il a cinq minutes.

[Français]

**M. Régis Michaud (président, RM Recrutement International Inc.):** Bonjour à tous. Nous vous remercions de votre invitation.

Nous sommes une firme de recrutement international et nous voulons présenter le point de vue des employeurs. Je vais donc parler davantage du Programme des travailleurs étrangers temporaires, le PTET. Il ne sera pas question de travail saisonnier, mais bien du PTET.

Je vais présenter notre entreprise en quelques mots.

Au cours des quatre dernières années, nous avons fait venir plus de 1 000 travailleurs au Canada. Nous avons déjà sélectionné plus de 2 000 travailleurs. Beaucoup de travailleurs arriveront donc sous peu.

Notre siège social est au Québec, mais nous avons des bureaux à Burlington, dans la région de Toronto, ainsi qu'en Alberta. Nous avons fait venir des travailleurs en Colombie-Britannique ainsi que dans d'autres provinces.

Même si la pénurie de main-d'œuvre est plus grande au Québec, elle touche aussi l'ensemble des provinces.

Je vais maintenant faire quelques suggestions, qui visent à mieux protéger nos employeurs.

Dans les provinces autres que le Québec, on peut demander une étude d'impact sur le marché du travail, une EIMT, sans fournir de noms de candidats. Nous croyons que c'est un peu injuste. En effet, certains employeurs demandent une EIMT et vont ensuite recruter des travailleurs immigrants chez d'autres employeurs qui ont fait les démarches originales pour avoir ces travailleurs.

Nous préférierions qu'on protège les employeurs qui ont fait les démarches originales afin de rendre un peu plus difficile le mouvement ou la mobilité des travailleurs étrangers, tout en comprenant l'importance de faciliter la déclaration d'employeurs non conformes. Nous sommes conscients du fait que certains employeurs peuvent exagérer, mais nous croyons qu'il faudrait rendre la mobilité des travailleurs un peu plus difficile également parce que l'obtention de la citoyenneté est plus facile dans certaines provinces.

Nous croyons que Service Canada a assurément un énorme problème lié aux délais de traitement actuels. Pour les employeurs, le délai de traitement moyen est de 63 jours ouvrables. Ce n'est pas pratique et les employeurs en subissent les contrecoups. La moyenne est de 63 jours, mais il est impossible pour l'employeur de savoir si ce sera 40 ou 80 jours. Nous voulons proposer des solutions pour réduire les délais de traitement pour une demande d'EIMT et encore plus pour une certification d'acceptation du Québec, qui est propre au Québec.

Du côté des employeurs, on croit que la situation à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada est hors de contrôle. Il est très difficile de parler à des gens et d'obtenir des réponses. Beaucoup de réponses du ministère ne sont pas données selon les règles de procédure, lesquelles ne sont pas suivies et respectées. Le ministère refuse des demandes sans avoir demandé au préalable des précisions et sans donner de délais pour en fournir. Tant IRCC que Service Canada devraient travailler davantage en partenariat avec les entreprises.

On parle du PTET, mais nous croyons énormément à une solution à long terme pour les entreprises. Pour cela, deux choses sont importantes.

D'abord, il faudrait faciliter la venue des épouses en leur donnant des permis de travail ouverts. Ainsi, elles viendraient combler en partie la pénurie de main-d'œuvre en occupant certains postes, parfois à plus bas salaire ou qui demandent moins de compétences. Il faudrait faciliter leur venue, et pas juste dans les métiers qualifiés, mais dans ceux de niveau de compétence C.

Ensuite, il faudrait faciliter l'obtention de la résidence permanente pour les travailleurs occupant des postes à bas salaire et de niveau de compétence C. Évidemment, ce dernier point touche beaucoup le Québec, on ne se le cachera pas, mais je crois que nous avons besoin de main-d'œuvre à long terme et il faut que les travailleurs restent parmi nous. Pour nos employeurs, il est important de faciliter l'obtention de la résidence permanente de ces travailleurs.

Je vous remercie.

• (1120)

**Le président:** Merci, monsieur Michaud.

[Traduction]

Nous entamons maintenant la première série de questions. La parole est à M. Ruff. Il a six minutes.

**M. Alex Ruff (Bruce—Grey—Owen Sound, PCC):** Je vous remercie, monsieur le président. Je remercie également les témoins d'être ici aujourd'hui.

J'ai une question pour chacun des groupes de témoins.

J'aimerais d'abord m'adresser aux représentants des Syndicats des métiers de la construction et parler de leurs activités. Je n'ai rien à redire au sujet des trois solides recommandations que vous avez formulées. Ce n'est pas la première fois que j'entends parler de l'importance de reconnaître nos métiers spécialisés, et je pense que le crédit d'impôt est une excellente idée.

J'aimerais que vous nous en disiez un peu plus sur l'attestation transfrontalière, le programme d'apprentissage dans un métier désigné Sceau rouge et les défis à venir. Vous pourriez aussi nous expliquer pourquoi il est si important de faire avancer ce dossier, afin que nous puissions employer ces travailleurs spécialisés qui sont essentiels à la reprise économique et à la résolution de nos pénuries de main-d'œuvre.

**M. Sean Strickland:** Je vous remercie beaucoup de votre question. M. Ellerker aura peut-être quelque chose à ajouter.

En ce qui concerne la mobilité transfrontalière, nous éprouvons actuellement des problèmes à Windsor, en Ontario, par exemple, en ce qui concerne la disponibilité des travailleurs. Il y a une occasion... Il y a des années, dans les usines d'automobiles, nous partageons les travailleurs de chaque côté de la frontière pour les périodes de fermetures et d'exécution, mais nous ne sommes pas en mesure de le faire actuellement en raison des changements apportés aux exigences en matière d'immigration et de permis de travail temporaire des deux côtés de la frontière.

La formation est tellement similaire, en fait elle est presque identique, au sein des syndicats des métiers de la construction. M. Ellerker est membre de la United Association of plumbers, steamfitters and welders, et la formation de ces travailleurs est la même au Canada et aux États-Unis. Les compétences des travailleurs spécialisés américains et canadiens sont presque identiques. C'est donc très familier, et ce serait un très bon objectif en matière de politique et de mise en œuvre si nous pouvions permettre cette mobilité transfrontalière, surtout dans le cas des régions frontalières où on a besoin de travailleurs et où il y a une pénurie de main-d'œuvre. Il manque des travailleurs pour occuper ces emplois. Ce serait également une bonne chose pour les fermetures à grande échelle.

Nous avons vécu un exemple cette année. En effet, nous avons pu envoyer des électriciens dans une usine de Pennsylvanie. Ces électriciens étaient au chômage au Canada. Ils ont pu se rendre dans une usine en Pennsylvanie, mais il a fallu remuer ciel et terre pour y arriver. Nous pensons qu'il existe une solution politique à ce problème. Nous devons approfondir la question, mais nous pensons qu'il existe une solution politique pour faciliter cette mobilité transfrontalière, en reconnaissant que les travailleurs de l'industrie de la construction syndiquée possèdent les mêmes compétences des deux côtés de la frontière.

M. Ellerker pourrait peut-être vous parler de l'expérience qu'il a vécue à Hamilton.

**M. Mark Ellerker:** Oui, je vous remercie.

Je peux vous donner quelques exemples. Lorsque nous avons des projets à long terme, nous pouvons planifier la disponibilité, mais certains de nos clients propriétaires, comme Dofascos et Stelcos, ont parfois des fermetures d'aciérie qui ne durent que deux ou trois jours. Lorsque nous essayons de faire venir du personnel, nous essayons généralement, dans le cas d'une fermeture de deux ou trois jours, de déterminer qui est le plus proche et qui peut venir en voiture le plus rapidement. Par exemple, le poste frontalier de la région du Niagara qui traverse à Buffalo est très près de nous. Par contre, si nous essayons de faire venir quelqu'un de l'Alberta ou quelqu'un [*difficultés techniques*] pour un arrêt d'un ou deux jours seulement, ce n'est pas rentable en raison des dépenses que devront assumer les entrepreneurs et les clients propriétaires pour le transport aérien, etc.

Lorsqu'il s'agit de projets à plus long terme, il est possible de planifier certaines choses. Dans ces cas-là, nous soutenons l'emploi local. Nous cherchons d'abord à l'échelle régionale, puis provinciale, mais nous tentons essentiellement de déterminer les besoins réels dans les circonstances actuelles. Dans le cas d'un arrêt d'un jour ou deux, les besoins sont certainement différents des besoins liés à des projets à plus long terme qui durent plusieurs mois ou plusieurs années consécutives.

• (1125)

**M. Alex Ruff:** Je vous remercie, messieurs.

Ma prochaine question s'adresse à M. Sauvé et à la Fédération de la police nationale.

Il est intéressant de vous entendre recommander que le gouvernement du Canada entreprenne une étude. Nous étudions actuellement la situation, mais le problème, c'est que certaines de ces pénuries sont imminentes, immédiates ou elles sont en cours. Je pense que nous devons les aborder plus tôt. D'après les commentaires que vous avez reçus, sans avoir étudié la question en profondeur, quelles sont les mesures immédiates que nous pourrions prendre — que le gouvernement fédéral pourrait prendre — pour aider à atténuer la pénurie nationale de policiers?

J'aimerais surtout savoir s'il y a des différences entre les régions rurales et les régions urbaines du Canada. Je représente une circonscription rurale de l'Ontario qui dépend évidemment des différentes solutions en matière de services de police contractuels, mais je sais que les défis liés à la main-d'œuvre sont à peu près les mêmes partout.

Pourriez-vous formuler des recommandations concrètes sur la façon dont nous pourrions régler ce problème encore plus rapidement?

**M. Brian Sauvé:** Oui.

En Ontario, la Police provinciale de l'Ontario dans les petites localités rurales — tout comme la GRC dans d'autres localités rurales de nombreuses autres provinces — fait face à des défis très similaires en matière de main-d'œuvre et de recrutement, ce qui, dans l'ensemble, entraîne des défis allant de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle à l'épuisement professionnel. C'est l'un de ces cycles perpétuels. Si nous ne nous attaquons pas au problème dès le départ, nous finirons par devoir y faire face au bout du compte, car nous aurons davantage de problèmes de santé mentale, de blessures de stress opérationnel, de troubles de stress post-traumatique, etc. L'objectif devrait être un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle.

Du point de vue des représentants élus, je pense que la solution la plus simple pour vous aujourd'hui consiste à soutenir publiquement un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle pour tous les premiers intervenants, qu'ils soient ambulanciers, pompiers, pompiers volontaires ou même policiers. La première chose à faire est de reconnaître qu'il y a des difficultés de recrutement dans cette carrière et qu'avec le temps, nous allons tenter de remédier à la situation.

Nous avons eu de bonnes conversations avec la GRC pour déterminer ce que nous pouvons faire pour accélérer les différents processus de recrutement. Toutefois, la GRC est réglementée par le gouvernement fédéral. Elle dépend du gouvernement en place pour établir ses budgets, d'où la demande de financement. Je sais qu'il est étrange que je demande un plus gros budget pour l'employeur — après tout, je représente un syndicat —, mais vous devez l'entendre de plusieurs sources. La Division Dépôt de Regina doit vraiment être en mesure d'accepter plus de candidats, maintenant que nous espérons que c'est un employeur plus attrayant. Il faut lui donner la capacité nécessaire.

**Le président:** Je vous remercie, monsieur Sauvé.

Je vous remercie, monsieur Ruff.

La parole est maintenant à M. Collins. Il a six minutes.

**M. Chad Collins (Hamilton-Est—Stoney Creek, Lib.):** Je vous remercie, monsieur le président.

Veillez noter que je partagerai mon temps avec Mme Martinez Ferrada.

Je suis très heureux de revoir quelqu'un de Hamilton. C'est arrivé deux réunions de suite. J'aimerais souhaiter la bienvenue aux représentants syndicaux.

Si vous me le permettez, monsieur le président, par votre entremise, j'aimerais dire à M. Ellerker que dans sa déclaration d'ouverture, M. Strickland a mentionné certains enjeux liés au Programme des travailleurs étrangers temporaires. Je suis curieux de savoir s'il y a des exemples semblables aux enjeux transfrontaliers qui viennent d'être mentionnés en réponse à la question de M. Ruff.

Avez-vous des exemples de problèmes auxquels vous faites face actuellement dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires?

**M. Mark Ellerker:** Oui, j'ai des exemples. Je vous remercie de votre question.

Un bon exemple s'est produit l'été dernier. En effet, un entrepreneur a dû faire venir 10 travailleurs du Portugal pour réaliser un projet. Malheureusement, le projet a été retardé et des travailleurs spécialisés locaux ont été mis à pied, car l'entrepreneur aurait été pénalisé pour les travailleurs étrangers temporaires.

De plus, pour la construction d'une usine de traitement — cela remonte à environ 2019 —, on a fait appel à des ingénieurs chinois. On les a fait venir dans le cadre de permis de travailleurs étrangers temporaires d'ingénieurs, mais on a déterminé qu'ils faisaient en réalité un travail de travailleur spécialisé. Il s'agissait principalement de travaux de tôlerie.

Autre exemple, vers 2018, lors de la construction de parcs éoliens, on a fait appel à des travailleurs étrangers temporaires au lieu d'employer des travailleurs locaux. Pourtant, des travailleurs spécialisés dans ce domaine étaient disponibles à ce moment-là.

C'est un bon exemple de la possibilité de faire appel à la main-d'œuvre locale. Comme c'est très cyclique, nous pouvons aider avec ce processus avant de mettre en danger des travailleurs vulnérables des deux côtés.

• (1130)

**M. Chad Collins:** Je vous remercie, monsieur Ellerker.

Par votre entremise, monsieur le président, j'aimerais poser une autre question. M. Strickland a formulé quelques recommandations liées au Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Pouvez-vous nous en dire plus sur les suggestions qui ont été faites dans la déclaration préliminaire et sur ce que vous aimeriez voir dans le cadre d'une révision des politiques?

**M. Mark Ellerker:** Oui, certainement. Je vous remercie, monsieur Collins.

Un bon exemple consiste à élargir la portée des questions posées dans le formulaire d'étude d'impact sur le marché du travail. Comme M. Strickland l'a dit, la version de 2015 contenait des questions visant précisément les syndicats. Dans la version de 2021, les questions ont été modifiées et certaines questions ont été supprimées. Nous recommandons d'élargir la portée de quelques questions qui se trouvent dans ce formulaire.

C'est une intervention très légère et ce serait un très bon exemple de la façon de faire participer la main-d'œuvre locale et de veiller à ce que le processus soit responsable en [*difficultés techniques*] et transparent pour tout le monde.

**M. Chad Collins:** Je vous remercie.

Avant de céder la parole à Mme Martinez Ferrada, la dernière question portera sur le projet pilote en matière d'immigration. Avez-vous des recommandations à cet égard?

Cette question s'adresse à M. Ellerker ou à M. Strickland.

**M. Sean Strickland:** Je peux peut-être répondre, monsieur Ellerker.

Nous proposons un programme pilote d'immigration de travailleurs de la construction [*inaudible*] Canada. Ils ne satisfont tout simplement pas aux exigences.

D'après un sondage rapide — anecdotique, sans prétentions scientifiques — que j'ai fait, on pourrait, pratiquement demain matin, trouver à employer, en Ontario, 25 000 travailleurs des métiers presque tous des travaux publics connexes à la construction d'infrastructures de transports. Les entrepreneurs font vraiment des pieds et des mains pour en trouver. Certains envisagent de se transformer en syndicats accrédités d'employeurs pour agir collectivement pour faire venir des travailleurs étrangers temporaires.

Mais ce n'est pas la solution à long terme. Voilà pourquoi nous proposons un projet pilote d'immigration de travailleurs de la construction. Prenons une province au hasard — l'Ontario en serait un bon exemple — et collaborons ensemble pour faire venir 10 000 travailleurs et en faire des citoyens canadiens. Formons-les, syndiquons-les, protégeons-les contre l'exploitation et construisons notre économie.

**M. Chad Collins:** Merci, monsieur Strickland.

Monsieur le président, je cède le reste de mon temps à Mme Ferrada.

[*Français*]

**Mme Soraya Martinez Ferrada (Hochelaga, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Je remercie mon collègue M. Collins, et je remercie les témoins de leur présence.

Ma question s'adresse à M. Sauvé. Étant donné que nous n'avons pas beaucoup de temps, je vais essayer de poser une question et une sous-question en même temps.

Monsieur Sauvé, j'aimerais que vous nous parliez des défis auxquels les forces de l'ordre sont confrontées sur le plan de la rétention du personnel et du maintien du bien-être mental de celui-ci.

Si j'ai bien compris, vous avez dit tout à l'heure, dans votre témoignage, qu'à peu près 47 % des nouvelles candidatures ne se complètent pas. J'aimerais avoir un peu plus d'explications à ce sujet. Qu'est-ce qui explique que les gens ne finissent pas le programme une fois leur candidature déposée?

Comment le gouvernement fédéral pourrait-il mieux soutenir la Fédération de la police nationale?

**M. Brian Sauvé:** Je vous remercie de cette bonne question.

[*Traduction*]

Permettez-moi de réfléchir à une formulation exacte.

Le taux de décrochage des candidats à Depot, après leur acceptation à Regina, a cru exponentiellement ces dernières années pour atteindre presque 30 %. Nous en perdons un sur trois avant la remise des diplômes. Notre vivier de candidats intéressés au début n'est peut-être pas assez gros. Au fil du temps, leur nombre n'a pas cessé de diminuer de façon exponentielle.

À mon arrivée à la GRC, il y a environ 18 ans, elle aurait reçu...

[*Français*]

**Mme Soraya Martinez Ferrada:** Monsieur Sauvé, comme le temps file rapidement, pourriez-vous fournir une réponse écrite aux questions que nous avons posées à la Fédération?

**M. Brian Sauvé:** Oui, nous le ferons sans problème.

Merci beaucoup.

**Le président:** Madame Chabot, vous avez la parole.

**Mme Louise Chabot (Thérèse-De Blainville, BQ):** Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins qui participent à notre étude sur la pénurie de main-d'œuvre. Leurs témoignages sont très enrichissants.

Ce premier tour de questions ne sera certainement pas suffisant.

Ma question s'adresse à M. Michaud.

Monsieur Michaud, je vous remercie de votre présence. Je vous remercie également de nous avoir fait part de votre expérience. La principale mission de votre entreprise est de soutenir les entreprises en ce qui a trait au recrutement des travailleurs.

La question que j'aimerais vous poser est la suivante. Concrètement, comment peut-on réformer le Programme des travailleurs étrangers temporaires?



Deux éléments m'inquiètent. Depuis le début de nos travaux, plusieurs industries nous ont fait part des difficultés qu'elles ont rencontrées en lien avec le Programme. Elles font face à toutes sortes d'embûches, dont les délais. Je dirais que c'est la même chose au sein de nos circonscriptions. Depuis quelques années, plusieurs entreprises et commerces appellent à nos bureaux de circonscription, parce qu'ils peinent à obtenir des réponses à leurs demandes.

Vous avez parlé de maraudage. En raison des différences entre le fonctionnement des EIMT sans noms et les autres formules, on peut se marauder des travailleurs étrangers temporaires.

Ma question est générale. Si nous avions à réformer le système dès demain, quels seraient les principaux enjeux auxquels il faudrait s'attaquer, en sachant évidemment qu'il y a des spécificités propres au Québec?

Je vous remercie.

• (1135)

**M. Régis Michaud:** Je vous remercie de votre question.

Je pense tout d'abord que, pour aider les employeurs, il faut assurément réduire les délais en matière d'immigration. Quand les employeurs décident de faire du recrutement international, c'est pour répondre à des besoins immédiats. Il faut donc trouver une façon d'augmenter d'en accélérer l'exécution pour appuyer nos employeurs.

Il faudrait réfléchir à un moyen d'accréditer, en quelque sorte, nos employeurs. Le premier recrutement international serait peut-être un peu plus long et plus poussé, mais cette accréditation permettrait aux employeurs d'être plus autonomes en matière de recrutement international et cela leur permettrait d'aller de l'avant plus rapidement. Cela pourrait être fait au moyen d'un appel téléphonique ou d'une vidéoconférence, ou une présence plus proche de l'employeur pourrait l'accréditer dès le départ.

Ensuite, il faut favoriser le maintien en emploi. Il y a plusieurs années, il était plus difficile de changer d'employeur. Il fallait faire la démonstration que l'employeur était non conforme et qu'il traitait mal ses employés. Je pense que c'est une bonne chose et qu'il faut favoriser cette déclaration. Il faut aussi rendre autonomes les travailleurs étrangers et je comprends que ces derniers peuvent être plus vulnérables.

Cependant, je pense qu'il est important que l'employeur ou l'entreprise qui décide de faire du recrutement international soit quand même mieux protégé, parce que la planification de ces entreprises se fait pour une durée de deux à trois ans. Présentement, avec les médias sociaux, nos travailleurs se font approcher par des entreprises d'autres provinces qui ont déjà des EIMT sans noms. Le travailleur peut, en une semaine, changer d'entreprise et commencer à travailler tout simplement.

Si nous voulons vraiment aider nos entreprises, il faut réduire les délais et les protéger des départs hâtifs des travailleurs.

**Mme Louise Chabot:** Nous sommes souvent interpellés au sujet de la limite de la proportion des postes à bas salaire dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, qui est fixée à 10 %. Dans le cadre d'une entente entre les gouvernements du Canada et du Québec, cette limite est fixée à 20 % dans certains secteurs au Québec.

Je ne sais pas trop ce qui se passe ailleurs, mais plusieurs demandent que ce pourcentage soit augmenté, parce que plusieurs en-

treprises estiment que la situation ne se réglera pas tout de suite. Même si, à long terme, elles favorisent la résidence permanente, plusieurs entreprises disent que leurs besoins sont urgents en raison de la pénurie de main-d'œuvre et elles demandent que ce pourcentage soit augmenté et que les permis de travail soient ouverts.

Qu'en pensez-vous?

**M. Régis Michaud:** Je pense que le permis ouvert va créer un maraudage semblable à celui qui existe déjà et que les travailleurs étrangers vont vouloir se promener. Ce qui est important, c'est que, parfois, les régions sont moins bien desservies par l'immigration et par le recrutement international. Je crois énormément à la résidence permanente et aux solutions à long terme. Nous proposons que le travailleur étranger qui vient dans une [difficultés techniques] région, mais qu'on facilite l'intégration de sa femme et de ses enfants pour repeupler ces régions et éviter que tout le monde se dirige vers les grands centres.

À l'extérieur du Québec, la limite est de 10 % pour les travailleurs étrangers temporaires dans des postes à bas salaire. Pour beaucoup d'entreprises, cela devient insuffisant. Encore là, il faut rendre un peu plus autonomes les entreprises, et je suis d'accord avec MM. Strickland et Ellerker pour dire que les syndicats doivent participer davantage à la prise de décisions, qui doit être assurée par les deux parties.

Aujourd'hui, cette limite n'a plus sa place. Or il faut aussi parler de la durée des permis, et il n'est plus approprié de donner des permis de travail d'un an ou de deux ans. En raison de la courbe démographique à l'horizon, tout le monde est conscient que, pour les 10 prochaines années, nous aurons besoin de travailleurs étrangers temporaires. Il faut augmenter la durée des permis et faciliter la rétention de ces travailleurs.

• (1140)

**Mme Louise Chabot:** Dans votre pratique, avez-vous observé que certains secteurs d'activité font plus souvent appel aux travailleurs étrangers temporaires? Avez-vous observé une augmentation de la demande pour les travailleurs étrangers temporaires au sein de secteurs précis?

**M. Régis Michaud:** Je dirais que c'est le cas dans tous les secteurs au Québec. Tous les secteurs sont touchés, que ce soit l'industrie du bois, l'industrie de la construction, le secteur manufacturier ou la restauration rapide.

Dans les autres provinces, on parle de métiers un peu plus spécialisés. L'industrie de la construction et le secteur manufacturier sont touchés, mais cela concerne les métiers un peu plus spécialisés, et non les postes d'opérateurs.

**Le président:** Madame Zarillo, vous avez la parole pour les six prochaines minutes.

[Traduction]

**Mme Bonita Zarrillo (Port Moody—Coquitlam, NPD):** Merci, monsieur le président.

Je tiens à remercier les témoins de leur concours. Monsieur Sauvé, je vous remercie d'avoir parlé de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle. Approfondissons un peu la question, vu l'importance extrême des travailleurs et de leurs conditions de vie et de logement. Je me demande si le moment n'est pas venu de moderniser notre façon de les appuyer.

Je voudrais connaître les causes profondes du recrutement et de la rétention. Antérieurement, pendant l'étude, nous avons beaucoup entendu parler de l'économie des soins, et nous savons que ce travail est très « genré ». Traditionnellement, il en a été de même pour le maintien de l'ordre. Je tiens à avoir une impression des conditions de travail dont les policiers ont besoin, aujourd'hui, pour bien concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle et à savoir ce que le gouvernement fédéral pourrait faire.

Vous avez conseillé de d'abord reconnaître cette nécessité, mais que faire d'autre pour favoriser le recrutement et la rétention de policiers?

**M. Brian Sauvé:** Merci pour la question. C'est une excellente entrée en matière pour une longue discussion.

Dans la dernière décennie, il s'est fait beaucoup de choses pour la police et l'étude de la conciliation travail et vie personnelle ainsi que des conséquences de la surcharge de travail. Il faut se féliciter de la reconnaissance — par l'entremise de l'Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans et de l'Institut canadien de recherche et de traitement en sécurité publique — et des études suivies réalisées par ces organismes fédéraux et financés de recherche.

Il faut augmenter la visibilité du ministère des Anciens Combattants. Du point de vue de la GRC, manifestement, on a fait du bon travail, mais il faut le poursuivre. Pour la conciliation entre le travail et la vie personnelle, il faut une compréhension élargie de la diversité du travail que les policiers font au Canada — la Sûreté du Québec, présente dans des postes isolés, tout comme la Police provinciale de l'Ontario et la GRC — ainsi qu'une acceptation ou une reconnaissance du fait que, dans beaucoup de cas, la GRC est la seule à représenter l'État fédéral dans de nombreuses collectivités disséminées au Canada. On n'y trouve pas de services sociaux, d'infirmières, de postes sanitaires, parfois même aucune présence régulière d'un représentant de Postes Canada.

**Mme Bonita Zarrillo:** Merci beaucoup. On peut rattacher ça aux réalités à comprendre du monde d'aujourd'hui. Comme vous l'avez dit, les policiers en font beaucoup plus.

Monsieur Strickland, votre homologue Sauvé l'a dit. Ça été répété à maintes reprises par des témoins surchargés de l'économie des soins. Je n'oublie pas les gens de métier ni leurs nombreuses heures de travail.

Ici, en Colombie-Britannique, comme vous en avez sûrement entendu parler, leur travail pénible entraîne de nombreuses surdoses et beaucoup de toxicomanies. S'ils se blessent, ils ne peuvent pas nécessairement consulter un médecin de famille ni, facilement, se faire soigner. Je me demande si vous pouvez en dire un peu plus sur ce que le gouvernement fédéral pourrait faire en réaction aux conditions de travail auxquelles on les assujettit, pour les rendre heureux, les garder en bonne santé et favoriser le bon équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle.

• (1145)

**M. Sean Strickland:** Il est certain que les opioïdes sont très répandus dans les métiers de la construction. Les deux secteurs les plus touchés sont les transports — où on travaille fort et où on avale les distances, d'un bout à l'autre du pays, pour faire fonctionner nos chaînes d'approvisionnement — et la construction.

Vu la nature du travail dans ce dernier secteur, cette situation est imputable à un nombre limité de conditions. L'une d'elles serait le

machisme; l'autre, la nature du travail. Il est pénible, physiquement exigeant, et le mode de vie n'y est pas celui — je le dis sans vouloir offenser personne — d'un fonctionnaire. Si on s'absente du travail, on n'est pas payé. Si on se blesse, même légèrement, et qu'on prenne congé pour se remettre sur pied, on n'est pas payé. Souvent, on retourne plus tôt au travail, et, contre la douleur ressentie, on se fait prescrire un opioïde, ce qui, parfois, conduit à une spirale auto-destructrice, du fait d'une toxicodépendance.

Pendant la pandémie, également, qui a été particulièrement dure pour nos effectifs, nous avons compté dans nos rangs quelques suicides imputables à une dépendance aux opioïdes. C'est un problème. Nous avons eu des discussions avec Santé Canada. Nous nous sommes échangé des renseignements, il y a environ 18 mois. Nos discussions se poursuivent, et nous essayons de ne plus faire de sensibilisation à l'aide de matière imprimée, mais de favoriser plutôt l'emploi d'applications pour communiquer des notifications et des alertes au danger de la consommation d'opioïdes et préconiser des méthodes holistes pour combattre la douleur.

**Mme Bonita Zarrillo:** Merci.

J'ai une question complémentaire sur les absences non payées du travail que vous venez d'évoquer. C'est très courant en Colombie-Britannique. C'est l'explication des nombreuses heures quotidiennes ouvrées et du travail malgré la douleur.

Que pourrait faire le gouvernement fédéral par l'assurance-emploi ou des congés de maladie? Que pourrait-il faire pour que ces travailleurs puissent prendre le repos nécessaire?

**M. Sean Strickland:** C'est vraiment une excellente question. Dernièrement, des lois ont été adoptées pour autoriser dix journées de congés de maladie. J'ignore comment elles s'appliqueraient dans le secteur de la construction, mais il est certain que si on se donnait plus de latitude [*difficultés techniques*] et les conséquences de l'impossibilité d'être rémunéré parce qu'il a fallu prendre congé.

La difficulté réside toujours dans le fait que l'assurance-emploi est loin de verser le montant qu'on gagnerait à aller travailler. L'effet incitatif est donc très diminué. Des solutions de rechange s'imposent.

Il y a aussi l'usage médical de la marijuana. J'ai siégé au conseil d'administration d'une caisse d'hygiène et de mieux-être qui a réussi à faire de la marijuana consommée à des fins médicales une dépense admissible par le régime. [*Difficultés techniques*] son utilisation a augmenté de quelque 60 %, tandis que les prescriptions d'opioïdes ont diminué de 80 %. Ce sont également des détails dont il faudra s'occuper.

**Mme Bonita Zarrillo:** J'ai une dernière question pour vous, monsieur Strickland, sur la retraite. D'après certains de vos témoignages...

**Le président:** Votre temps est écoulé. J'en suis désolé.

Monsieur Liepert, vous disposez de cinq minutes.

**M. Ron Liepert (Calgary Signal Hill, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être ici.

Monsieur Sauvé, je voudrais m'assurer de quelque chose, parce que, très habituellement, l'immense majorité des témoins qui comparaissent devant les comités, tous les comités fédéraux, veulent inévitablement obtenir plus d'argent. Comme vous vous en rendez probablement compte, la situation financière du gouvernement fédéral est d'abord assez désespérée, sans parler des énormes nouvelles dépenses de chaque organisation qui se présente devant notre comité.

Dans beaucoup de cas, il faut un examen attentif de la structure de la prestation des services dans notre pays. C'est certainement le cas des soins de santé.

Avez-vous des idées pour la structure des services de maintien de l'ordre dans notre pays? Comptons-nous de trop nombreux incidents pendant lesquels la police est présente quand, peut-être, par exemple, un conseiller familial ou quelque chose...? J'ai à l'esprit les situations de violence domestique.

Pourrions-nous chercher à résoudre certains de ces problèmes de pénurie de main-d'œuvre par d'autres moyens que l'argent?

• (1150)

**M. Brian Sauvé:** C'est une excellente question, et je suis d'accord. Si on revient au début de l'année 2020, il a été beaucoup question, dans le public, de d financer la police ou de la désengager, discussion lancée, d'après nous, par des Canadiens qui demandaient qu'on refinance d'autres programmes sociaux qui n'avaient pas été à la hauteur dans les décennies précédentes.

Actuellement, les discussions sont vraiment fructueuses, que ce soit dans la municipalité régionale de Halifax ou devant le comité permanent de la sécurité publique, qui a publié son rapport, l'année dernière. Nous avons comparu devant les deux instances et nous avons formulé des recommandations fondées sur ce qu'attend le Canadien moyen de son filet de sécurité sociale. Nous, les Canadiens, devons-nous envisager une augmentation des dépenses de santé mentale ou des services médicaux d'urgence de première intervention?

Dans beaucoup de cas, nous avons assisté, peu importe dans quelle province, à une augmentation du nombre d'agents de police qui répondent à des appels pour problèmes de santé mentale, problèmes psychiatriques ou problèmes qui, normalement, ne sont pas considérés comme nécessitant l'intervention de la police.  a complique la perception de la police par le public, qui pourrait finir par se retrouver dans des situations qui exigeraient l'usage de la force.   l'heure actuelle, visiblement, les caméras sont partout et nous nous retrouvons dans la situation difficile de défendre en public des actions que, peut-être, la police n'aurait pas tentées si, en premier lieu, d'autres programmes sociaux avaient été mis en place et intégrés.

La difficulté manifeste est que, non seulement le problème concerne le gouvernement fédéral, mais il concerne également les provinces et les municipalités. Il faut donc présenter une réponse concertée dans cette discussion sur la nature du filet canadien de sécurité sociale. Nous voyons que la police n'est pas uniquement le premier intervenant; elle est uniquement le seul qui reste, ce qui explique pourquoi nous nous retrouvons avec un problème.

Je suis d'accord avec vous; on peut le résoudre autrement. Il faut seulement en discuter.

**M. Ron Liepert:** Je voudrais questionner les représentants des syndicats des métiers de la construction.

Considérez-vous la COVID comme la cause de ce qui pourrait très bien être une situation temporaire?

Deux phénomènes se sont manifestés: d'abord, beaucoup d'actifs se sont servis de la COVID comme prétexte pour partir à la retraite. Ensuite, du fait de la COVID, on a comprimé le besoin de main-d'œuvre.

Est-ce que  a durera ou est-ce qu'il faudra, à cause de la COVID, y réagir par une mesure à court terme?

**M. Sean Strickland:** Je répondrai le premier, puis M. Ellerker pourra parler de son expérience sur le terrain, à Hamilton.

Il n'y a pas de réponse catégorique. En Alberta, par exemple, les installations d'extraction des sables bitumineux ont retardé une partie des travaux d'entretien pendant la pandémie, ce qui fait que, cette année, pendant la période de rotation, la fermeture sera plus longue qu'antérieurement. Il faudra plus de travailleurs qu'auparavant. Ce problème serait temporaire.

De plus, à la longue, nous avons un problème structurel de pénurie de travailleurs de la construction, qui n'a rien à voir avec la COVID. Pendant l'épidémie, la plus grande partie du secteur, partout dans le pays, n'a pas cessé de travailler. Nous avons fait vraiment du bon travail et nous avons été considérés comme essentiels. Nous nous sommes occupés de nous-mêmes et nous avons collaboré avec nos entrepreneurs pour qu'ils gardent la santé. Nous avons continué à travailler.

Certains travailleurs en ont profité pour partir à la retraite, mais la difficulté est beaucoup plus à long terme. Il est très difficile de recruter des jeunes dans ces métiers. Nous faisons de notre mieux, notamment pour attirer plus de femmes et de groupes sous-représentés, mais notre secteur a vraiment besoin d'un afflux d'immigrants permanents, pour nous aider à relever le défi structurel du manque de main-d'œuvre au cours des 25 prochaines années.

Monsieur Ellerker, [*inaudible*].

• (1155)

**Le président:** Je vous remercie, monsieur Strickland. Votre temps est écoulé.

Monsieur Long, vous disposez de cinq minutes.

**M. Wayne Long (Saint John—Rochesay, Lib.):** Merci, monsieur le président. Bien le bonjour à mes collègues.

Je remercie les témoins. Les témoignages sont très intéressants.

Messieurs Strickland et Ellerker, je poursuis dans le même ordre d'idées que M. Liepert.

J'avancerai que, visiblement, le secteur éprouvait des pénuries de main-d'œuvre avant la pandémie. Je reconnais, comme on l'a dit, qu'un nombre important d'actifs est destiné à partir à la retraite et nous savons tous que les travailleurs des secteurs traditionnels ne sont pas assez nombreux pour combler les vides.

Ma première question est pour vous, monsieur Strickland.

Avez-vous l'impression qu'on continue de stigmatiser les métiers de la construction?

Je le demande parce que, dans une réunion antérieure de notre comité, pendant la législature précédente, nous avons parlé à des personnes de différents métiers. En fait, dans un exemple provenant d'Europe, il y avait une annonce de recrutement. Elle montrait deux condos haut de gamme et, dans la voie d'entrée, deux magnifiques camions. D'une des portes du condo sortait un médecin et, de l'autre, un plombier. L'objectif était d'effacer un stigmate en affirmant que les métiers de la construction offraient d'excellents emplois. Nous le savons tous.

Est-ce que vous voudriez bien dire ce que nous, du gouvernement fédéral, nous devons faire pour vous aider à recruter et à former des employés?

**M. Sean Strickland:** De nombreuses provinces et le gouvernement fédéral font déjà de la publicité pour inciter les gens à s'orienter vers les métiers spécialisés, et c'est ce qu'il faut faire. Le Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical doit demeurer en place. Dans les budgets précédents, on a prévu jusqu'à 1 milliard de dollars pour les travailleurs spécialisés — syndiqués et non syndiqués — afin d'attirer plus de gens. Ces investissements doivent se poursuivre.

Une déduction fiscale pour la mobilité de la main-d'œuvre spécialisée aiderait grandement à combler le manque de main-d'œuvre dans tout le pays. Il y a des pénuries temporaires et des pénuries structurelles, mais nous avons aussi besoin [*difficultés techniques*].

M. Ellerker peut parler de son expérience à Hamilton.

**M. Mark Ellerker:** C'est une excellente question.

Un autre bon exemple est l'hygiène. Pendant longtemps, jusqu'à l'arrivée de la pandémie, si quelqu'un se trouvait sur un chantier ou travaillait sur un chantier, l'hygiène était très loin derrière.

Si un employé de bureau ou un ingénieur travaillait sur un chantier, il utilisait ses propres toilettes. Sur un chantier de construction, on doit utiliser des toilettes portables en plein hiver. On travaille pendant des périodes de noirceur. Les gens travaillent à toutes sortes d'heures.

La question des toilettes et de l'hygiène est également liée à la santé et à la sécurité. Aider les gens en ce qui a trait à la prévention et faire passer le message aux parents... De nombreux parents prennent les décisions lorsqu'il s'agit de discuter avec leurs adolescents. Nous travaillons avec les commissions locales de planification de la main-d'œuvre. Nous nous rendons dans les écoles et nous [*difficultés techniques*].

Il s'agit de rendre les travailleurs de la construction plus humains, comme l'a dit M. Strickland, car le taux de suicide est élevé chez ces travailleurs. Il s'agit du troisième taux de suicide le plus élevé au Canada. La santé mentale est un aspect. Nous travaillons actuellement à des projets pilotes avec Santé Canada sur la dépendance aux opioïdes et la sensibilisation. Nous faisons beaucoup de choses à l'échelle locale.

**M. Wayne Long:** Merci beaucoup.

Monsieur le président, je vais céder le reste de mon temps au député Van Bynen. Merci.

**Le président:** Monsieur Van Bynen, il vous reste un peu plus d'une minute.

**M. Tony Van Bynen (Newmarket—Aurora, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, je remercie les témoins d'être présents et de faire connaître leur point de vue au Comité.

Notre gouvernement a créé le Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical, dont il a été question plus tôt. J'aimerais savoir quelles ont été les retombées positives de ce programme jusqu'à présent. De quelles façons le gouvernement fédéral peut-il améliorer les choses et répondre aux besoins de votre secteur?

**M. Sean Strickland:** Monsieur Ellerker, voulez-vous parler du Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical et de ses retombées à Hamilton?

**M. Mark Ellerker:** Absolument.

Même à l'échelle locale, les Syndicats des métiers de la construction du Canada sont parmi les plus importants formateurs privés. Je pense que la seule organisation plus importante que nous sur ce plan est l'armée canadienne.

À l'échelle locale, cette rentrée de subventions et d'argent provenant des impôts fournis par le gouvernement dans le cadre du Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical est considérable. Il y a, par exemple, la section locale 1916 des mécaniciens-monteurs. Elle a [*difficultés techniques*] système pour la fabrication et la livraison de matériaux sur des convoyeurs. Lorsque nous avons construit la nouvelle installation d'Amazon à Hamilton, environ 90 % du projet a été bâti par des syndicats. C'est un bon exemple de cas où tous ces mécaniciens-monteurs qui se sont rendus sur le chantier ont dû utiliser des technologies nouvelles, avancées. Ils avaient déjà eu l'occasion de s'amuser avec ces technologies dans leur centre de formation.

La section locale 837 de l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord à Hamilton vient de construire un centre de formation de 45 000 pieds carrés. Lorsque M. Strickland a parlé du nombre de personnes à embaucher, l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, à Hamilton seulement, avec l'annonce... Certains autres projets nécessiteraient près de 1 000 ou 2 000 travailleurs locaux. Et ce n'est que dans la région d'Hamilton.

Toutes ces installations de formation y sont liées. Lorsque nous travaillons avec les collectivités bénéficiaires, les collèges et les écoles secondaires, il y a un chemin. Nous devons absolument soutenir l'apprentissage et nous assurer que nous aidons les employeurs qui appuient les pratiques exemplaires en matière d'apprentissage.

• (1200)

**Le président:** Merci, monsieur Van Bynen.

Je vais maintenant céder la parole à Mme Chabot, qui posera une question, puis nous terminerons la première partie de la réunion avec Mme Zarrillo.

Madame Chabot, veuillez poser une question brève, s'il vous plaît.

[Français]

**Mme Louise Chabot:** Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Strickland, j'ai une question à l'égard de votre demande d'appui en faveur d'une déduction fiscale pour la mobilité de la main-d'œuvre qualifiée. Je veux m'assurer de bien comprendre cela.

D'abord, avez-vous eu des réponses positives? Un budget sera bientôt déposé. Avez-vous eu un écho favorable sur cette question?

Dans quelles circonstances parle-t-on d'une mobilité qui ne serait pas autrement remboursée par les employeurs? Je cherche quelques exemples.

[Traduction]

**M. Sean Strickland:** C'est une très bonne question. Il s'agit d'un enjeu très important pour les travailleurs qualifiés de partout au Canada.

Nous ne demandons pas un traitement différent de celui dont bénéficient d'autres travailleurs en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu. À l'heure actuelle, de nombreux travailleurs peuvent déduire les frais de déplacement, les frais d'hébergement [*difficultés techniques*] couverts par leur employeur. Nous demandons le même traitement.

Cela aidera à faire en sorte qu'il y ait de la main-d'œuvre disponible. Souvent, des emplois sont à l'intérieur ou à l'extérieur d'une province, dans une zone rurale ou une zone urbaine. Un travailleur peut recevoir des prestations d'assurance-emploi; il ne veut pas avoir à parcourir plus de 200 kilomètres pour se rendre au travail. Il est plus avantageux pour lui, sur le plan économique, de rester chez lui et de toucher des prestations d'assurance-emploi. Nous pensons que l'instauration de cette déduction fiscale pour la main-d'œuvre spécialisée favorisera la mobilité des travailleurs dans tout le pays.

C'est une question qui doit être examinée également: les pénuries et la façon dont nous les gérons à court et à long terme, ainsi que la disponibilité de la main-d'œuvre et la façon dont nous pouvons déplacer notre bassin de travailleurs au Canada. C'est très important pour les travailleurs de la construction.

**Le président:** Merci, monsieur Strickland.

Nous passons maintenant à Mme Zarrillo, qui posera la dernière question.

**Mme Bonita Zarrillo:** Merci, monsieur le président. Je reviens à M. Strickland. Ma question portera sur la retraite.

Je voulais vous remercier, monsieur Ellerker, pour vos observations sur l'hygiène. C'est définitivement une question importante. Je serais curieuse de savoir quels changements en matière de santé et de sécurité au travail les témoins recommanderaient à ce sujet.

J'aimerais vous raconter très rapidement que mon beau-père est arrivé ici au début des années 1960 et qu'il travaillait sur les chemins de fer. À l'époque, on ne laissait pas les travailleurs se laver les mains avant de manger. Lorsque le nouveau gouvernement est arrivé, des changements ont été apportés sur les chemins de fer. On nettoyait les lits de camp par souci d'hygiène et les travailleurs pouvaient se laver les mains avant de souper. Cela a fait une énorme différence. Il en parle encore aujourd'hui.

Pour en revenir à la retraite, comment favoriser le transfert de connaissances afin de garder les travailleurs plus longtemps et de permettre aux nouveaux travailleurs d'être bien formés et soutenus? Ma question s'adresse à M. Strickland.

**Le président:** Merci, madame Zarrillo.

Veuillez répondre brièvement, s'il vous plaît.

**M. Sean Strickland:** Continuez à investir dans la formation et dans des centres de formation qui offrent de véritables possibilités économiques aux travailleurs spécialisés dans le cadre de programmes d'apprentissage reconnus.

**Le président:** Merci. Je remercie les témoins d'avoir comparu devant le Comité ce matin et d'avoir répondu aux questions détaillées des membres. Votre contribution à l'étude est précieuse.

Nous allons suspendre la séance pendant quelques minutes, le temps de passer au prochain groupe de témoins.

● (1200)

(Pause)

● (1210)

**Le président:** Nous reprenons.

J'aimerais souhaiter la bienvenue aux témoins de notre deuxième groupe. Nous commencerons par entendre leurs déclarations préliminaires de cinq minutes, puis les membres du Comité poseront des questions.

Nous accueillons M. Jasmin Guénette, qui représente la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante; Mme Martel, directrice générale du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale; et M. Éric Dionne, directeur de l'École des métiers de l'aérospatiale.

Nous allons entendre tout d'abord M. Jasmin Guénette, qui dispose de cinq minutes.

[Français]

**M. Jasmin Guénette (vice-président, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante):** Bonjour, je m'appelle Jasmin Guénette. Je suis le vice-président aux Affaires nationales de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, soit la FCEI.

Je vais faire la présentation d'aujourd'hui dans ma langue maternelle, le français, mais je pourrai répondre en anglais à certaines des questions.

Avant de commencer, j'aimerais évidemment remercier les membres du Comité de cette invitation.

La FCEI représente 95 000 PME dans toutes les régions du Canada et dans tous les secteurs de l'économie. Nous sommes financés exclusivement par nos membres. Nos recommandations viennent des résultats de sondages que nous faisons régulièrement auprès de nos membres.

Vous avez reçu une présentation sur laquelle je me base pour faire mes commentaires et recommandations, aujourd'hui. Si vous l'avez avec vous, vous pouvez vous reporter à la page 2. Plusieurs PME vivent toujours des moments difficiles en raison de la pandémie. Les différentes vagues de fermetures complètes ou partielles ont eu un impact majeur sur la rentabilité de plusieurs entreprises.

À la page 3, je vous présente les données provenant d'un rapport de recherche que nous avons publié au mois de décembre 2021 sur les pénuries de main-d'œuvre dans les PME canadiennes.

Comme vous le voyez à la page 4, 55 % des PME canadiennes disent être touchées par les pénuries de main-d'œuvre. À cela, il faut ajouter 16 % des PME qui disent être affectées par les conséquences des pénuries de main-d'œuvre. Ce peut être, par exemple, un fournisseur qui n'arrive pas à livrer à temps une commande en raison du manque d'employés. Ainsi, la pénurie de main-d'œuvre est à la fois le manque d'employés pour les opérations quotidiennes et courantes et le manque d'employés pour prendre de l'expansion. À la page 4, il y a une ventilation par province et par secteur.

À la page 5, on parle presque de l'augmentation des salaires comme d'une solution miracle aux problèmes de pénurie de main-d'œuvre. Quatre-vingt-deux pour cent des PME ont augmenté les salaires de leurs employés. De ces 82 % qui l'ont fait, 22 % disent que cela a été utile et 47 % disent que ce ne l'a pas été. Même si l'entreprise augmente les salaires, cela ne veut pas dire qu'elle trouve tous les candidats dont elle a besoin ou qu'elle peut offrir des salaires à la hauteur des attentes des candidats potentiels.

La page 6 fournit une énumération de solutions. Celle qui a le plus haut taux de succès est l'automatisation. Comme vous pouvez le constater, 33 % des PME l'ont essayée et 81 % de celles-ci disent que ce fut un succès. Il faut savoir que l'automatisation n'est pas seulement l'achat d'équipements dispendieux, c'est aussi l'automatisation de certains processus internes grâce, par exemple, à l'achat de logiciels.

La deuxième solution qui a le plus de succès pour pourvoir les postes vacants est l'embauche de travailleurs étrangers temporaires. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires, soit le PTET, n'a été utilisé que par 16 % des PME jusqu'ici, mais son taux de succès est de 52 %. C'est pourquoi nous formulons un certain nombre de recommandations basées sur les résultats obtenus au sein même des entreprises.

À la page 7 de la présentation, la FCEI recommande notamment d'améliorer et de simplifier les procédures du PTET et du système d'immigration permanente pour faire venir plus rapidement des travailleurs étrangers au Canada.

Nous recommandons également d'ouvrir temporairement le PTET à tous les types d'emplois et à tous les secteurs, quel que soit le taux de chômage régional en vigueur, afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre liées à la pandémie.

- (1215)

Dans l'annonce faite ce matin, le gouvernement reprend un certain nombre de recommandations que nous avons formulées au fil du temps pour aider à pallier les pénuries de main-d'œuvre.

Le gouvernement doit également s'assurer de stimuler l'automatisation par des programmes ou des crédits d'impôt, cette solution se révélant fructueuse au sein des petites et moyennes entreprises, ou PME.

Il importe aussi d'assurer que les programmes offerts dans le cadre du régime d'assurance-emploi ne découragent pas le retour au travail.

Vous trouverez d'autres recommandations à la page 7 figurant dans le document que nous vous avons transmis.

Je serai heureux de répondre à vos questions sur notre présentation, sur nos recommandations ou sur d'autres sujets qui touchent les pénuries de main-d'œuvre au sein des PME.

Je vous remercie beaucoup de votre attention.

**Le président:** Je vous remercie, monsieur Guénette.

[Traduction]

Nous passons à Mme Martel.

Je rappelle aux témoins qu'ils disposent de cinq minutes pour faire leur exposé. Je vous interromprai après cinq minutes.

Allez-y, madame Martel.

[Français]

**Mme Andréane Martel (directrice générale, Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale):** Bonjour à tous. Je vous remercie de nous accueillir aujourd'hui.

Je m'appelle Andréane Martel, et je suis la directrice générale du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale, le CAMAQ.

La mission du CAMAQ est d'assurer l'adéquation proactive des compétences de la main-d'œuvre et des pratiques des ressources humaines pour les besoins actuels et futurs des entreprises.

Nous soutenons le dynamisme et l'expertise unique de la main-d'œuvre des industries de la fabrication aéronautique et spatiale, du transport aérien, de l'entretien d'aéronefs et du secteur aéroportuaire. Nous collaborons depuis 38 ans avec l'industrie pour l'aider à relever ses défis de main-d'œuvre.

Voici quelques grands chiffres sur notre industrie.

Au Québec, il y a plus de 400 grandes entreprises et de PME dans le secteur de l'aérospatiale. Montréal est la troisième ville en importance au monde pour ce qui de l'aérospatiale, après Toulouse et Seattle.

Notre taux de placement est de 97 %. Nous représentons 40 000 emplois au Québec, où un travailleur sur 113 travaille en aérospatiale.

En 2020, l'industrie de l'aérospatiale a réalisé un chiffre d'affaires de 15,8 milliards de dollars au Québec, et 70 % de la fabrication québécoise est livrée à l'extérieur du Canada.

Évidemment, nous venons vous parler de pénurie de main-d'œuvre, sujet qui nous touche énormément. Selon nos recensements annuels, entre 2021 et 2023, les entreprises du secteur de l'aérospatiale prévoient créer 6 000 emplois supplémentaires. En 2031, considérant les postes qui seront créés et ceux qui seront à pourvoir, incluant les départs à la retraite et les changements de carrière, nous prévoyons que plus de 30 000 postes seront à pourvoir dans le secteur de l'aérospatiale.

Compte tenu du taux de chômage au Québec, qui était de 4,9 % en février 2022, notre bassin de travailleurs est très limité. À l'automne 2021, le nombre de postes vacants dans le secteur de l'aérospatiale était de 2 400, dont plus de 700 l'étaient depuis plus de six mois.

De plus, 54,4 % des entreprises du secteur nous ont dit que la pénurie touchera au moins un poste d'ici 2023.

Selon les entreprises de notre secteur, plus de 30 catégories de professionnels connaissent ou connaîtront une pénurie d'ici deux ans, tant pour les emplois peu spécialisés que pour les emplois très spécialisés. Les catégories les plus touchées présentement sont les machinistes-programmeurs CNC, les machinistes conventionnels et les techniciens en entretien d'aéronefs. On note également une augmentation des besoins dans les postes en TI qui touchent, par exemple, la transformation numérique, l'intelligence artificielle et la cybersécurité.

La pénurie de main-d'œuvre entraîne une véritable guerre pour trouver des talents et provoque des surenchères salariales. Par conséquent, un travailleur passe rapidement d'un employeur à un autre, ce qui fragilise l'ensemble de notre secteur.

Au cours des dernières années, plusieurs facteurs ont porté atteinte à la réputation de notre industrie auprès du grand public, particulièrement auprès des jeunes, ce qui va nuire à l'attractivité du secteur au cours des prochaines années. On peut penser aux annonces de licenciement des dernières années, particulièrement en ce qui a trait aux grands donneurs d'ordres, ainsi qu'à la mise à l'arrêt de la quasi-totalité des activités des aéroports et des compagnies aériennes en raison de la pandémie, ce qui a touché gravement la fabrication aéronautique et spatiale pendant plusieurs mois.

L'industrie aérospatiale peut compter sur des centres de formation de pointe, mais ceux-ci opèrent actuellement à la moindre de leur capacité et peinent à recruter des étudiants. Quant aux étudiants étrangers, ils doivent déboursier un montant important et passer par les dédales administratifs pour immigrer.

Lorsque nos écoles réussissent à former des étudiants d'origine étrangère, certains d'entre eux déménagent du côté de l'Ontario une fois leur formation terminée afin d'obtenir plus rapidement leur citoyenneté canadienne. Cette situation défavorise grandement le Québec, car nous ne retenons pas la relève que nous formons et dont nous avons tant besoin.

Plusieurs grands enjeux touchent notre secteur. Le manque de travailleurs spécialisés nuit à la croissance de nos entreprises, leur fait perdre des contrats, nuit aux opérations et à l'innovation et freine l'augmentation des exportations. La vitalité de nos entreprises est donc sérieusement en jeu. Le manque de relève et l'exacerbation des surenchères salariales pourront mener à la délocalisation de filiales de multinationales, à une perte de compétitivité par rapport aux autres provinces et aux autres pays, ainsi qu'à un recul accéléré du secteur de l'aérospatiale sur la scène mondiale.

Voici quelques pistes qui pourraient être envisagées.

Les étudiants des autres provinces canadiennes devraient pouvoir venir être formés au Québec à un coût plus raisonnable. Le ministère fédéral de l'Immigration devrait mieux se coordonner avec le ministère de l'Éducation du Québec et le ministère de l'Enseignement supérieur afin de favoriser la reconnaissance des diplômes et des équivalences, réduire les délais de traitement des demandes des étudiants internationaux et s'assurer que ceux-ci seront en mesure de commencer leur formation à temps.

Finalement, le gouvernement fédéral pourrait traiter en priorité les dossiers d'immigration de candidats ayant déjà en main une offre d'emploi et favoriser leur intégration au Québec en s'assurant que le délai pour devenir un citoyen canadien est le même que dans les autres provinces.

Je vous remercie.

• (1220)

**Le président:** Merci, madame Martel.

Monsieur Dionne, vous disposez de cinq minutes.

**M. Éric Dionne (directeur, École des métiers de l'aérospatiale):** Bonjour à tous.

Je me présente: je m'appelle Éric Dionne, et je suis le directeur de l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal, qui fait partie du réseau scolaire public du Centre de services scolaire de Montréal.

L'école-usine, qui a la taille de deux terrains de football, représente en tous points le contexte de travail en entreprise, incluant

l'application des normes et des règles de sécurité en vigueur dans l'industrie.

Nos compétences et la précision sont vraiment les facteurs clés. Nous avons trois annexes, l'une à Mirabel, une autre à Trois-Rivières et encore une autre à Québec. La maison mère est à Montréal.

L'École a été fondée en 1994 avec l'aide du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale, le CAMAQ, et quatre entreprises, donc des donneurs d'ordre, soit Bombardier, Pratt & Whitney, CAE et Bell.

[Traduction]

**M. Terry Dowdall (Simcoe—Grey, PCC):** Excusez-moi. J'entends le français et l'anglais en même temps.

C'est réglé maintenant. Merci.

[Français]

**Le président:** D'accord.

Veuillez poursuivre, monsieur Dionne.

**M. Éric Dionne:** Nous avons cinq programmes. Deux d'entre eux sont nationaux et ne sont offerts qu'à notre école, soit le montage de structures et le montage mécanique. Ce sont des cours de moins de 1 185 heures. Ce sont donc des formations assez courtes.

Nous offrons aussi d'autres formations, comme le montage de câbles et de circuits, l'usinage et la tôlerie de précision. Ces formations comportent un maximum de 1 800 heures.

Nous offrons également des formations telles que l'outillage, l'usinage sur machines-outils à commande numérique, l'opération de machines à commande numérique, la peinture industrielle et l'installation intérieure.

Nous offrons aussi un important service d'aide aux entreprises pour ce qui est de la formation sur mesure, des tests de compétence et des documents, entre autres.

À titre d'information, nous donnons aussi des formations en Ontario, en Alabama, au Texas, à Querétaro au Mexique et dans plusieurs autres coins du monde.

De concert avec les entreprises, nous participons au développement de la main-d'œuvre, à la formation de travailleurs compétents et au maintien de leurs compétences en entreprise, à la formation visant à motiver et à fidéliser les employés et au soutien du changement organisationnel.

Le CAMAQ valide nos formations tous les deux ans pour s'assurer qu'elles sont adéquatement associées au travail fait en usine et dans les entreprises avoisinantes.

Même si nous faisons énormément de publicité, que nous travaillons avec Aéro Montréal et le CAMAQ, entre autres, voici les détails de nos inscriptions pour cette année.

Au début de l'année 2019, nous avons démarré 15 groupes, et, en 2021, nous en avons démarré quatre. Il y a eu une baisse de 60 % du nombre de groupes et une baisse de 73 % du nombre d'inscriptions. La taille des groupes a aussi été réduite de 30 %. Nous avons été en mesure d'offrir des cours individuels pour qu'il y ait des entrées continues et des sorties variables au lieu d'attendre d'avoir 20 élèves par groupe. La situation est donc assez inquiétante.

Vous comprendrez que, lorsque nous ne pouvons pas démarrer les groupes, nous devons reporter leur formation. Cette année, six groupes n'ont pas été démarrés; nous avons dû reporter une fois la formation de trois groupes, deux fois la formation de quatre groupes, trois fois la formation de deux groupes et quatre fois la formation de deux autres groupes. Nous repoussons ces formations d'un mois, de deux mois, et ainsi de suite. C'est assez alarmant.

En ce qui concerne les étudiants étrangers, l'inscription est passée d'environ 150, soit le tiers de nos inscriptions, à trois inscriptions. C'est très dramatique. Pour ce qui est de la formation en usinage, nous avons normalement six groupes de front. Présentement, nous avons un groupe de 15 élèves, qui a commencé en 2018. Je peux vous dire qu'il y a plus d'entreprises qui viennent visiter l'école pour faire du recrutement que d'élèves à recruter. La demande dans ce domaine est énorme partout au Québec.

D'autres obstacles ont freiné les inscriptions: la fermeture des frontières, particulièrement cette année, l'obtention des documents nécessaires à l'inscription, qui est un processus long et très difficile, et le processus de résidence permanente. Par ailleurs, un très grand nombre d'élèves se dirigent vers l'Ontario au lieu de venir au Québec. En effet, beaucoup d'entre eux, après leur formation, qui a coûté près de 27 000 \$, quittent le Québec, par la suite, vers l'Ontario pour obtenir leur citoyenneté canadienne. Il s'agit là d'un constat frappant dans le cas des cinq derniers groupes qui sont partis.

Ce qu'il faut comprendre, c'est que les élèves étrangers viennent combler les groupes déjà en place. Comme il n'y a pratiquement pas d'élèves étrangers qui s'inscrivent présentement, nous ne pouvons pas démarrer nos groupes, ce qui freine la formation à l'école et la formation en entreprise par la suite.

Je vais conclure ma présentation ici.

• (1225)

**Le président:** Merci, monsieur Dionne.

[Traduction]

Je rappelle aux témoins qu'ils peuvent répondre aux questions dans la langue de leur choix. Je vous demanderais de parler lentement pour faciliter le travail des interprètes.

Nous allons commencer notre première série de questions, dont les interventions sont de six minutes, avec Mme Kusie.

[Français]

**Mme Stephanie Kusie (Calgary Midnapore, PCC):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être ici aujourd'hui.

J'ai trouvé vos témoignages vraiment intéressants. L'un des témoins a dit que le gouvernement avait annoncé deux programmes au cours de la dernière semaine. J'aimerais vous dire deux choses non seulement sur les programmes mentionnés durant la présente réunion, mais aussi sur ceux annoncés par le gouvernement. D'abord, le gouvernement en fait le moins possible et le plus tard possible. Ensuite, il a fait cette annonce la journée même où nous avons reçu la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, ou FCEI.

Cela dit, ma première question s'adresse à M. Guénette.

Vous avez parlé des deux annonces faites par le gouvernement au cours de la dernière semaine. La première concernait le projet pi-

lote lancé au Québec dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Il est question de permis de travail ouverts avec restrictions quant à la province pour les ressortissants étrangers sélectionnés pour obtenir une résidence permanente au Québec. J'aimerais entendre vos commentaires sur les annonces faites par le gouvernement au sujet du programme lancé au Québec.

Merci beaucoup.

• (1230)

**M. Jasmin Guénette:** Merci beaucoup, madame la députée.

L'annonce faite récemment vise à accélérer la venue des travailleurs étrangers au Québec. Comme on l'a vu, le Québec est la province la plus touchée par la pénurie de main-d'œuvre, 64 % des PME étant touchées.

Toutes les mesures qui peuvent être prises par le gouvernement fédéral en collaboration avec le gouvernement du Québec pour accélérer la venue des travailleurs étrangers au Québec constituent de bonnes nouvelles. Évidemment, nous souhaitons que les changements se fassent sentir le plus rapidement possible au sein des entreprises. Nous voulons que la paperasserie et la bureaucratie soient minimales afin que les changements puissent entrer en vigueur le plus rapidement possible. Enfin, nous espérons que ces mesures ne seront pas que des annonces, mais qu'elles donneront lieu à des résultats observables sur le terrain.

**Mme Stephanie Kusie:** Merci beaucoup.

Comme vous l'avez dit ce matin, nous avons vu la [difficultés techniques] du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Je ne sais pas si vous avez eu assez de temps pour revoir l'annonce et le contenu du programme, mais j'aimerais d'abord entendre vos commentaires généraux sur les recommandations faites dans le rapport dont vous avez parlé durant votre présentation.

**M. Jasmin Guénette:** Merci beaucoup.

La FCEI recommande d'élargir le Programme des travailleurs étrangers temporaires à tous les secteurs de l'économie, dans toutes les régions du Canada, indépendamment du taux de chômage des différentes régions.

L'annonce qui a été faite aujourd'hui vient en quelque sorte rejoindre certaines des préoccupations que nous avons mises en avant, notamment pour le secteur de la restauration. Dans ce secteur, les demandes ne seront plus évaluées en fonction du taux de chômage, mais plutôt selon les besoins des entreprises. Je pense que c'est un pas dans la bonne direction. C'est la même chose en ce qui a trait à l'augmentation du nombre de travailleurs étrangers temporaires au sein des entreprises. Pour certains secteurs, cela pourrait aller jusqu'à 30 %. Encore une fois, il s'agit d'un pas dans la bonne direction.

Cependant, il faut élargir le Programme des travailleurs étrangers temporaires à tous les secteurs et dans toutes les régions. Il faut permettre aux PME qui ont beaucoup de difficulté à embaucher des travailleurs d'avoir accès à ce programme.

Il est également important d'apporter des améliorations au Programme des travailleurs étrangers temporaires sur le plan l'immigration en général, parce que le processus peut être très lent. Cela dit, il faut aussi apporter des améliorations sur le plan des incitatifs financiers et fiscaux. Ainsi, on donnera plus d'outils aux PME, afin qu'elles aient davantage de ressources pour embaucher les travailleurs dont elles ont besoin.



• (1235)

**Le président:** Je vous remercie, monsieur Guénette et madame Kusie.

**Mme Stephanie Kusie:** Merci.

**Le président:** Madame Martinez Ferrada, vous avez la parole pour six minutes.

**Mme Soraya Martinez Ferrada:** Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence à la réunion d'aujourd'hui.

Mes questions s'adressent à Mme Martel et à M. Dionne, que je remercie d'être ici aujourd'hui. Les organismes qu'ils représentent sont situés dans ma circonscription. Je sais donc à quel point ils travaillent fort. Ils pédalent fort, comme on le dit au Québec.

Comme vous l'avez mentionné, madame Martel, l'industrie de l'aérospatiale est non seulement une partie intégrante de la prospérité économique de notre secteur, de l'Est de Montréal, mais elle est aussi une partie intégrante de la prospérité économique du Québec.

J'aimerais que vous commentiez deux choses. D'un côté, c'est bien évident qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre dans le domaine de l'aérospatiale. De l'autre, comme le mentionnait M. Dionne, il y a aussi un problème en ce qui a trait au positionnement de l'industrie. L'industrie veut avoir accès à des élèves qui voudront être formés un jour ou l'autre.

L'immigration ne peut pas être l'unique solution à la pénurie de main-d'œuvre dans le domaine de l'aérospatiale. M. Dionne disait que 150 étudiants étrangers fréquentaient son école, mais que cette dernière pouvait en accueillir plus de 1 000. L'enjeu n'est donc pas uniquement en lien avec les étudiants étrangers.

J'aimerais que vous poussiez un peu plus loin les solutions que vous nous proposez. Je comprends qu'il faille accélérer l'immigration, attirer de nouveaux talents et prioriser les dossiers en vue d'accélérer leur traitement.

Quelles autres solutions pourrions-nous mettre en avant?

**Mme Andréane Martel:** Merci beaucoup, madame Martinez Ferrada.

Il faut effectivement améliorer l'image du secteur auprès de la relève. J'ai brièvement mentionné que, au cours des dernières années, ce secteur a été gravement écorché, en raison de la pandémie et de l'important nombre de mises à pied. C'est donc important de présenter les occasions de carrière de ce secteur, qui sont intéressantes, et le fait que les salaires offerts sont bons.

Il faut changer la perception qu'ont les gens de ce secteur, tant auprès des jeunes de la relève que de leurs parents, puisque ces derniers ont un grand impact sur le choix de carrière des jeunes.

**Mme Soraya Martinez Ferrada:** Madame Martel, bien que ce soit la responsabilité de l'industrie aérospatiale, qu'est-ce que le gouvernement fédéral peut faire pour vous aider?

**Mme Andréane Martel:** Il pourrait nous aider en soutenant les entreprises. Plus les entreprises pourront être prospères, plus elles pourront continuer à injecter de l'argent pour faire la promotion auprès des secteurs.

**Mme Soraya Martinez Ferrada:** J'aimerais aussi connaître votre opinion à cet égard, monsieur Dionne.

**M. Éric Dionne:** Pour ce qui est de ce que peut faire le gouvernement, en tant que directeur d'école qui travaille dans la fonction publique, c'est difficile pour moi de savoir où s'arrête le mandat de l'un et où commence celui de l'autre.

En ce qui concerne les étudiants étrangers, ce qui nous aide, c'est la création des groupes un peu moins nombreux. On peut commencer par 15 élèves, puis compléter le groupe avec des étudiants étrangers. Puisque le financement est essentiel dans tout cela, il faut voir comment on peut aider le gouvernement provincial à créer des groupes plus petits. C'est une question que je lance. C'est certain qu'il faudra se pencher là-dessus.

Par ailleurs, le gouvernement provincial offre maintenant des bourses étudiantes dans quatre secteurs: la santé, les technologies de l'information, le génie et la construction. Lorsqu'un jeune quitte son travail pour aller étudier et travailler dans un autre secteur pour lequel on offre des bourses étudiantes, cela fait énormément mal à notre secteur. C'est donc encore une question de budget, mais ici, poser la question, c'est y répondre.

En ce qui concerne l'école en tant que telle, c'est certain que nous n'avons pas d'argent pour faire de la publicité pour un secteur. Les entreprises ont besoin de soutien à cet égard. Cela dit, il est évident que, si on ne fait rien, le secteur sera en danger. Il faut absolument faire quelque chose.

• (1240)

**Mme Soraya Martinez Ferrada:** Merci, monsieur Dionne.

J'aimerais poser une dernière question à l'ensemble des témoins.

Comment voyez-vous l'aide gouvernementale fédérale? On dit souvent que l'aide fédérale, pendant la pandémie, a été essentielle pour maintenir nos entreprises en vie.

Comment voyez-vous cette relance économique maintenant, et comment le gouvernement pourrait-il soutenir davantage les entreprises dans ce contexte?

J'aimerais aussi entendre M. Guénette, s'il me reste assez de temps. Je vous suggère de donner des réponses courtes pour que tout le monde ait l'occasion de répondre.

**M. Jasmin Guénette:** Permettez-moi de commencer.

Premièrement, le gouvernement ne doit pas augmenter les coûts d'exploitation que doivent assumer les PME. En plus de la pandémie et des difficultés financières qu'un très grand nombre de ces PME subissent depuis deux ans, les cotisations au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec ont augmenté. Il y a un ensemble de coûts qui ont augmenté, comme la taxe d'accise sur l'alcool, la taxe sur le carbone et d'autres frais. Il est donc crucial que l'on s'assure que les coûts demeurent stables pour les entreprises, comme en témoigne l'inflation observée depuis plusieurs mois.

Il est important de mettre en place des mesures qui vont apporter une stabilité aux coûts d'exploitation, ainsi que de s'assurer qu'il n'y a pas de bureaucratie excessive lorsque vient le temps d'utiliser différents programmes ou de faire appel, par exemple, aux travailleurs étrangers temporaires.

Enfin, il faut aider les entreprises, par exemple, en offrant des crédits d'impôt pour faciliter l'embauche de nouveaux travailleurs et la formation en entreprise, notamment...

**Mme Soraya Martinez Ferrada:** Monsieur Guénette, je veux juste...

**Le président:** Votre temps de parole est écoulé. Merci, monsieur Guénette.

Madame Chabot, vous avez la parole pour six minutes.

**Mme Louise Chabot:** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leurs commentaires très instructifs.

Ma première question s'adresse à M. Guénette.

Cette année, et depuis quelques années déjà, l'apport des travailleurs étrangers temporaires est l'une des solutions que vous mettez en avant. Il faudrait donc améliorer le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Nous sommes d'accord là-dessus. Au Bloc québécois, nous avons dit que le Programme devrait être réformé pour répondre avec plus de souplesse à ce qui se passe actuellement dans plusieurs secteurs d'activité.

Je sais qu'au Québec, il y a des défis particuliers en raison de la démographie, et qu'on ne devrait pas tenir compte des taux de chômage régionaux, mais, à moyen terme et à long terme, ne devrait-on pas aussi tout mettre en œuvre pour favoriser une main-d'œuvre plus locale dans ce secteur?

Sinon, est-ce l'immigration qui va tout régler, à votre avis?

**M. Jasmin Guénette:** Je pense qu'aucune solution à elle seule ne va tout régler. C'est plutôt un ensemble de solutions qui va permettre de résorber la pénurie de main-d'œuvre que nous observons tant au Québec qu'ailleurs au Canada.

Pour ce qui est de notre recommandation voulant que le Programme des travailleurs étrangers temporaires soit ouvert à tous les secteurs et à tous les types d'emplois, indépendamment du taux de chômage en vigueur dans les diverses régions, il s'agit d'une recommandation temporaire destinée à venir en aide maintenant aux secteurs les plus touchés.

La question démographique, pour sa part, est un enjeu tout à fait particulier. En effet, beaucoup d'entreprises souhaiteraient, par exemple, embaucher des personnes à la retraite pouvant travailler quelques jours par semaine pour effectuer certaines tâches. Des mesures fiscales pourraient alors être prises, notamment afin que, pour ces travailleurs, les retenues à la source ou l'impôt sur la masse salariale soient réduits, et ce, afin d'encourager un plus grand nombre de retraités à revenir, ne serait-ce qu'à temps partiel, sur le marché du travail.

• (1245)

**Mme Louise Chabot:** Merci beaucoup.

L'automatisation est une mesure que vous avez adoptée et qui porte ses fruits. Comme vous avez aussi parlé de numérisation, j'aimerais savoir s'il serait opportun, à votre avis, d'offrir des subventions aux PME qui veulent obtenir des services d'accompagnement numérique auprès des fournisseurs.

Est-ce une mesure qui pourrait être mise en œuvre?

**M. Jasmin Guénette:** Oui, c'est certainement le cas. Le Programme canadien d'adoption du numérique qui a été annoncé récemment vise à aider les PME à adopter des outils numériques. Pour ce faire, elles peuvent recourir à un programme de subventions et de mentorat.

Dans cette optique, il faut s'assurer là aussi que des incitatifs fiscaux sont offerts aux entreprises souhaitant, soit automatiser des processus internes, soit acheter de nouveaux appareils ou des pièces d'équipement. C'est une solution dont le taux de succès est élevé.

Il faut favoriser l'automatisation par l'entremise de divers programmes et crédits d'impôt.

**Mme Louise Chabot:** Je vous remercie.

Chers témoins, vous n'êtes pas obligés de partager mon cri du cœur, mais l'absence de soutien pendant la pire crise qu'ait connue le secteur de l'aérospatiale est certainement l'un des problèmes qui ont mis à mal ce secteur. Beaucoup de représentations ont été faites pour soutenir ce secteur, qui a été particulièrement atteint. Même les plus importants observateurs n'ont pas compris pourquoi des fonds n'avaient pas été injectés directement pour le soutenir.

On craignait que ce manque important de valorisation et de soutien de la part du gouvernement fédéral entraîne une perte d'expertise chez les travailleuses et les travailleurs. Quand je parle de soutien, j'inclus aussi bien les contrats de fabrication que les opérations au sol, dans nos aéroports et nos compagnies aériennes.

Comme vous êtes de très importants acteurs en matière de formation, j'aimerais connaître votre point de vue sur l'immigration.

Le Québec est désavantagé par rapport aux autres provinces, et cela concerne le français. Un double standard est appliqué. On a pu observer et dénoncer un écart important entre le nombre d'étudiants étrangers francophones et celui d'étudiants étrangers anglophones.

Cela fait-il partie de votre analyse?

**Le président:** Merci, madame Chabot.

[Traduction]

Le temps passe. J'invite tout témoin qui souhaite répondre à la question par écrit à le faire.

Madame Zarrillo, la parole est à vous pour six minutes.

**Mme Bonita Zarrillo:** Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins.

Ma première question s'adresse à tous les témoins. Nous pourrions peut-être commencer par Mme Martel, puis passer à M. Dionne et ensuite à M. Guénette.

Lorsque nous avons commencé cette étude, des témoins nous ont dit que les jeunes constituaient le plus grand bassin de travailleurs. Je suis en train de réfléchir à la façon dont nous repensons les choses, à la façon dont nous offrons du travail et à la façon dont nous soutenons les gens et les travailleurs dans ce nouveau monde, avec tous les défis à relever en matière de logement, d'intégration communautaire et même de soutien familial, dont ils peuvent avoir besoin.

Mes questions sont en quelque sorte axées sur les besoins des jeunes, et cela peut inclure les étudiants étrangers. Comment les soutenir? Je me demande simplement ce qu'il faut faire, quels changements doivent être apportés. Dans quelle mesure devons-nous penser autrement pour répondre aux besoins de cette nouvelle main-d'œuvre?

[Français]

**Mme Andréane Martel:** C'est une excellente question.

Comme je l'ai mentionné, il faut vraiment amener les jeunes à voir que l'aérospatiale est un secteur porteur pour eux. Je pense particulièrement aux jeunes Québécois, qui ont vu des entreprises québécoises être malmenées au cours des dernières années.

En ce qui a trait aux travailleurs étrangers, que j'ai mentionnés rapidement, il faut assurément faciliter leur arrivée au Québec, simplifier toute la paperasse administrative et accélérer le processus pour qu'ils puissent obtenir leur citoyenneté ici, au Québec.

• (1250)

[Traduction]

**Mme Bonita Zarrillo:** Allez-y, monsieur Dionne.

[Français]

**M. Éric Dionne:** Oui, aucun problème.

L'interprétation fonctionne-t-elle?

Cela fonctionne de mon côté.

[Traduction]

**Le président:** Vous pouvez y aller, monsieur Dionne.

[Français]

**M. Éric Dionne:** Premièrement, en ce qui a trait aux étudiants étrangers, je peux vous dire que la demande existe. Selon ce que nous entendons, un très grand nombre d'étudiants étrangers veulent venir chez nous. Que s'est-il produit pour qu'ils partent tous en Ontario en même temps et qu'ils ne viennent plus chez nous? C'est une question qu'il faut creuser.

Deuxièmement, il faut aborder la question des étudiants canadiens. Présentement, les étudiants d'autres provinces qui viennent chez nous paient moins cher que les élèves étrangers, mais ils doivent payer quand même. C'est un autre aspect qu'il faut étudier. Je parle des étudiants en général, mais je pense aussi aux jeunes. Nous avons une très grande expertise ici.

Troisièmement, on remarque qu'un changement complet s'opère chez les jeunes, qui sont prêts à retourner sur les bancs d'école s'ils sont payés. Ils sont prêts à laisser un petit emploi ou à suivre une formation s'ils sont payés. C'est un changement que nous avons observé dernièrement, et je pense que, en accordant des bourses, on a bien compris cette réalité. Les cours auxquels sont attachées des bourses se remplissent. Il faut donc vraiment étudier cela.

En matière de formation, nous suivons l'industrie le plus possible et nous sommes prêts pour le virage 4.0, mais il ne faut pas arrêter, et cela nécessite beaucoup d'investissements. Nous ne sommes pas capables de suivre l'investissement total, car cela représente des coûts très élevés. Par conséquent, l'industrie doit nous aider. C'est pourquoi nous sommes en lien avec les entreprises et avec le CMAA pour faire la transition vers les technologies numériques ici même. Plus nos élèves seront formés en matière de technologies numériques, plus la transition...

[Traduction]

**Mme Bonita Zarrillo:** Merci, monsieur Dionne.

Cela vous dérange-t-il, monsieur le président — je sais que nous avons perdu quelques secondes avant que M. Dionne réponde à la question —, si nous laissons M. Guénette prendre un instant pour répondre?

**Le président:** Il vous reste un peu plus de deux minutes, madame Zarrillo, alors vous pouvez continuer.

**M. Jasmin Guénette:** Je serai très bref.

Nous recommandons certaines choses qui permettraient aux entreprises d'embaucher davantage de jeunes. L'une d'elles consiste à mettre en œuvre des mesures pour réduire le coût de l'embauche et de la formation des jeunes. Il pourrait s'agir d'un congé de cotisations à l'assurance-emploi pour l'embauche et la formation des jeunes et de la reconnaissance de la formation informelle que de nombreuses petites entreprises offrent lorsqu'elles embauchent des jeunes. Élargissons l'accès au programme Emplois d'été Canada afin qu'il soit accessible à un plus grand nombre d'entreprises et à d'autres moments de l'année, et non pas seulement, comme c'était le cas, pendant l'été. De plus, offrons un crédit d'impôt aux entreprises qui embaucheraient des étudiants dans ce cadre par l'intermédiaire d'instituts, de collèges et dans le cadre de programmes coopératifs et de stages.

Il y a quelques années, nous avons publié un rapport sur l'emploi des jeunes dans lequel nous avons formulé de nombreuses recommandations qui pourraient être adoptées pour aider les entreprises non seulement à embaucher plus de jeunes, mais aussi à les garder et à les former afin qu'ils puissent continuer à être une force pour les petites entreprises qui les embauchent.

• (1255)

[Français]

**Le président:** Merci, madame Zarrillo.

[Traduction]

**Mme Bonita Zarrillo:** Monsieur le président, pouvons-nous demander que ce rapport soit déposé ou qu'il soit soumis au Comité, aux analystes?

**Le président:** Oui. Si vous pouviez soumettre le rapport dont vous parlez au Comité, monsieur Guénette, nous vous en serions reconnaissants.

**M. Jasmin Guénette:** Oui.

**Le président:** Nous allons conclure la réunion avec une intervention de trois minutes pour Mme Kusie, puis de trois minutes pour M. Van Bynen.

Madame Kusie, la parole est à vous pour trois minutes.

[Français]

**Mme Stephanie Kusie:** Merci beaucoup, monsieur le président.

Lors du tour de questions précédent, j'ai discuté du lancement du plan du gouvernement. Je voudrais demander à M. Guénette des commentaires précis sur chaque partie de ce plan.

Ma première question, monsieur Guénette, est à propos de la période de pointe saisonnière. Le nombre de postes à bas salaire que les employeurs des industries saisonnières, comme celle de la transformation du poisson et des fruits de mer, peuvent pourvoir au moyen du PTET ne sera plus limité. Cette mesure rend permanente l'exemption du plafond saisonnier en vigueur depuis 2015. De plus, la durée d'emploi maximale de ces postes passera de 180 à 270 jours par année.

Compte tenu de votre plan et de vos recommandations, quels sont vos commentaires à ce sujet?

**M. Jasmin Guénette:** Je vous remercie beaucoup, madame Kusie.

Je crois que la durée maximale qui passe de 180 à 270 jours par année est un pas dans la bonne direction. Cependant, il y aurait certainement une façon qui permettrait encore plus de flexibilité et de possibilités pour les entrepreneurs de pouvoir garder à plus long terme ces travailleurs.

C'est pour cela que la FCEI demande la mise en place d'un visa d'introduction au Canada pour les travailleurs qui y viennent par l'entremise du PTET. Après un certain nombre d'années où des travailleurs viennent au pays pour travailler chez nous et contribuer à l'économie canadienne, ce visa ferait en sorte qu'il serait plus facile pour eux de rester au pays, ce qui permettrait aux entreprises de continuer à compter sur ces travailleurs de façon plus permanente.

**Mme Stephanie Kusie:** Merci.

Il y a deux autres [*difficultés techniques*] qui vont être en vigueur immédiatement. La période de validité d'une évaluation d'impact sur le marché du travail, soit une EIMT, passera de 9 à 18 mois. De plus, la durée d'emploi maximale des travailleurs occupant des postes à haut salaire du Volet des talents mondiaux passera de deux à trois ans. Quels sont vos commentaires à ce sujet?

**M. Jasmin Guénette:** La prolongation à 18 mois de la durée de validité d'une EIMT est une bonne chose. En fait, il peut arriver que l'évaluation prenne tellement de temps qu'elle se conclue quand la période d'emploi est presque terminée. Par ailleurs, ce que je dirais, c'est qu'il faut s'assurer de faire ces évaluations plus rapidement. C'est une bonne chose de prolonger la durée de validité, mais il faut surtout accélérer ces évaluations.

**Le président:** Merci, monsieur Guénette.

Merci, madame Kusie.

**Mme Stephanie Kusie:** Merci.

[Traduction]

**Le président:** Nous terminons maintenant cette série de questions avec M. Van Bynen, qui dispose de trois minutes.

**M. Tony Van Bynen:** Merci, monsieur le président.

J'aimerais également que M. Guénette réponde à mes questions.

Je sais que les petites entreprises emploient une très grande partie de la main-d'œuvre et contribuent de manière significative à la croissance de l'emploi dans notre économie. Les pénuries de main-d'œuvre dans l'économie canadienne ont-elles des répercussions différentes sur les petites entreprises par rapport aux moyennes et grandes entreprises? Si c'est le cas, veuillez expliquer dans quelle mesure.

Tout en sachant que nous ne disposons que de trois minutes, pourriez-vous ensuite nous faire part de vos recommandations sur la façon dont les petites entreprises peuvent faire face à la pénurie de main-d'œuvre dont elles ont besoin?

• (1300)

**M. Jasmin Guénette:** Oui, les répercussions des pénuries de main-d'œuvre sur les petites entreprises sont assez considérables. Les petites entreprises sont, en général, exigeantes en main-d'œuvre. Lorsqu'une petite entreprise de cinq à sept employés perd un ou deux d'entre eux, c'est 10 ou 20 % de sa main-d'œuvre entière qu'elle doit remplacer, ce qui fait que les répercussions sur les petits employeurs sont assez importantes. Comme je l'ai montré pendant mon exposé, certaines des solutions les plus efficaces aux pénuries

de main-d'œuvre sont d'investir dans l'automatisation, de recourir au Programme des travailleurs étrangers temporaires et d'accroître la flexibilité des heures de travail. Toute mesure que le gouvernement peut prendre pour accroître le recours à l'automatisation, faciliter l'accès aux travailleurs étrangers temporaires et aider les entreprises en veillant à ce que le coût d'être en affaires n'augmente pas afin qu'elles aient les moyens d'embaucher de nouveaux employés et de garder ceux qu'elles ont déjà sont des mesures souhaitables pour de nombreuses petites entreprises.

**M. Tony Van Bynen:** Vous avez également mentionné que la plus grande préoccupation, c'est qu'il faut corriger le déséquilibre entre les besoins du marché du travail et les qualifications des personnes sans emploi. Étant donné la situation d'urgence que représentent les pénuries de main-d'œuvre, les calendriers de formation habituels ne permettront probablement pas de répondre à ces pénuries, et il a été suggéré de mettre en œuvre des programmes d'apprentissage intégré en milieu de travail, des programmes de micro-certification et des programmes de formation dirigés par l'industrie. Comment les petites entreprises s'y prendraient-elles pour mettre en œuvre et accélérer ces types de programmes? Quelles recommandations feriez-vous au gouvernement?

**Le président:** Si vous pouviez répondre brièvement ou fournir votre réponse au Comité par écrit, nous vous en serions reconnaissants.

Monsieur Guénette, veuillez répondre brièvement.

**M. Jasmin Guénette:** Toute mesure visant à accélérer la formation et la disponibilité des travailleurs dans le cadre de programmes d'apprentissage intégré en milieu de travail ou de tout autre type de formation sera grandement utile.

[Français]

**Le président:** Je vous remercie.

[Traduction]

Je remercie tous les témoins d'avoir participé à la deuxième partie de la séance et d'avoir fourni des renseignements détaillés au Comité dans le cadre de cette étude importante.

Avant que les membres du Comité ne partent, j'aimerais attirer leur attention sur le fait que notre deuxième étude porte sur le Fonds pour accélérer la construction de logements. Que pensent les membres du Comité de l'idée de fixer au 22 avril la date limite pour soumettre à la greffière des listes de témoins potentiels? C'est à la fin de la deuxième semaine de relâche. Puisque je ne vois personne s'y opposer, alors c'est la date que nous fixerons.

L'autre point que je veux soulever au Comité, c'est que nous prévoyons que la première version du rapport préliminaire préparé par la Bibliothèque du Parlement sera distribuée à tous les membres du Comité cette semaine, probablement jeudi. Il s'agit du rapport sur les aînés que nous avons demandé. Je vous informe à l'avance que nous examinerons le projet de rapport. J'incite les députés à soumettre au Comité les changements qu'ils veulent proposer, dans les deux langues officielles, avant le 25 avril 2022. Vous devriez le recevoir d'ici jeudi, et nous avons fixé au 25 avril la date limite pour soumettre à la greffière tout changement proposé dans les deux langues officielles.

Cela dit, la séance est levée.







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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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 :  
<https://www.noscommunes.ca>

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

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

---

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