



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 012**

Le jeudi 3 mars 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 jeudi 3 mars 2022

• (1535)

[Traduction]

**Le président (M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.)):** La séance est ouverte. Bienvenue à la douzième réunion 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.

Conformément à l'ordre adopté par la Chambre le 25 novembre 2021, la réunion se déroule selon une formule hybride. Certains députés sont présents dans la salle, alors que d'autres participent à la réunion de manière virtuelle. Pour ceux d'entre vous qui sont à distance, vous pouvez utiliser la fonction « main levée » pour demander la parole. Si vous êtes dans la salle, vous pouvez simplement lever la main.

Les députés présents dans la salle sont priés de suivre les règles sanitaires liées à la pandémie, qui changent de semaine en semaine. Je vous fais confiance. À titre de président, je veillerai au respect de ces mesures pendant la réunion. Je vous remercie à l'avance de votre coopération.

Voici quelques consignes qui assureront le bon déroulement de nos délibérations. Les députés et les témoins peuvent s'exprimer dans la langue officielle de leur choix. Des services d'interprétation sont offerts durant la réunion. Au bas de votre écran, vous pouvez sélectionner le parquet, l'anglais ou le français. Si vous perdez la connexion avec les interprètes, veuillez m'en aviser sans délai pour que je veille à ce qu'elle soit rétablie avant de poursuivre les travaux.

La fonction « main levée » peut être activée au bas de votre écran. Les députés dans la salle pourront lever la main pour attirer mon attention. Avant de prendre la parole, attendez que je vous nomme. Si vous êtes présents dans la salle, votre microphone sera réglé comme à l'habitude par l'agent des délibérations et de la vérification. Essayez de ralentir le débit et de parler clairement. Si vous n'avez pas la parole, mettez votre micro en mode sourdine. Veuillez toujours vous adresser à la présidence. La liste des intervenants m'a été fournie, et je respecterai l'ordre d'intervention.

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le jeudi 3 février 2022, nous entamons notre étude des pénuries de main-d'œuvre, des conditions de travail et de l'économie des soins.

Je souhaite la bienvenue à nos témoins. Une période de cinq minutes a été réservée en ouverture pour la présentation de remarques liminaires. Nous aurons ensuite une période de questions.

Nous recevons aujourd'hui des représentants du ministère de l'Emploi et du Développement social, soit Mme Karen Hall, qui est sous-ministre déléguée, Direction générale des politiques straté-

giques et de service; Mme Rachel Wernick, la sous-ministre adjointe principale, la Direction générale des compétences et de l'emploi; M. Philippe Massé, le directeur général, Information sur le marché du travail, ainsi que M. Pierre Therrien, le directeur général, Direction de la politique économique de la Direction générale des politiques stratégiques et de service.

Nous allons commencer par une période de cinq minutes pour la présentation de remarques liminaires, et je donnerai ensuite la parole aux députés pour qu'ils vous posent leurs questions. Nous avons une heure en tout.

Madame Rachel Wernick, vous disposez de cinq minutes pour nous présenter vos remarques.

**Mme Rachel Wernick (sous-ministre adjointe principale, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Merci, monsieur le président.

Je m'appelle Rachel Wernick, et je suis sous-ministre adjointe principale au ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada, ou EDSC.

[Français]

Je suis heureuse de me joindre à vous pour présenter un survol des pénuries de main-d'œuvre et de compétences observées dans l'économie canadienne.

Les pénuries de main-d'œuvre touchent plusieurs secteurs et presque l'ensemble des régions au pays. En décembre 2021, il y avait environ 900 000 postes vacants au Canada, soit presque le double des niveaux enregistrés avant la pandémie.

[Traduction]

Certaines pénuries sont à court terme et elles devraient se résorber alors que l'économie se renforcera. Environ deux tiers, ou 64 %, des postes vacants nécessitent au moins des études secondaires. Toutefois, cette situation ne devrait être que temporaire et beaucoup de ces emplois devraient être pourvus alors que le marché du travail se redresse. Plus du quart de ces emplois sont dans les secteurs de la restauration, du tourisme et du commerce de détail.

D'autres pénuries sont attribuables à des facteurs structurels, comme le vieillissement de la population et le besoin accru de compétences plus spécialisées. Ces facteurs exacerbent la situation dans des secteurs clés comme ceux de la construction, des services professionnels, scientifiques et techniques et des soins de santé. Il faudra plus de temps pour remédier à certaines de ces pénuries étant donné le faible nombre de travailleurs hautement qualifiés parmi les chômeurs et le besoin de formation spécialisée.

Il est important de souligner que le Canada compte trois sources de main-d'œuvre. La première source est formée des nouveaux venus sur le marché du travail, soit les jeunes et les immigrants. La deuxième comprend les groupes sous-représentés dans la population active qui ne sont pas pleinement intégrés au marché, et la troisième source est celle des travailleurs qui ont besoin de perfectionner ou de recycler leurs compétences afin de s'adapter au marché du travail et d'y demeurer plus longtemps. Il sera nécessaire d'optimiser ces trois sources pour pallier les pénuries auxquelles fait face l'économie canadienne.

Les jeunes représentent la plus importante source de nouveaux venus sur le marché du travail. En effet, 4,9 millions d'entre eux devraient intégrer la population active d'ici à 2028. Les mesures appuyant une transition réussie de l'école au travail sont bénéfiques à tous les jeunes, mais certains doivent surmonter des obstacles supplémentaires. C'est notamment le cas des jeunes Autochtones et des jeunes handicapés.

Les immigrants représentent une autre source de nouvelle main-d'œuvre. Toutefois, pour y avoir accès, il sera nécessaire de contrer les obstacles auxquels la plupart d'entre eux se heurtent lorsqu'ils tentent d'obtenir un emploi, dont une maîtrise insuffisante des langues officielles, la difficulté à faire reconnaître leurs titres professionnels étrangers et le manque d'expérience professionnelle au Canada. Les travailleurs étrangers temporaires sont essentiels pour répondre à la demande dans les secteurs de l'agriculture et de la transformation des aliments et du poisson — 80 % occupent des postes agricoles —, mais ils représentent 0,4 % seulement de la population active.

Les groupes sous-représentés sont une autre source de main-d'œuvre. Réduire l'écart entre leur taux d'activité et celui du reste de la population pourrait se traduire par plus de deux millions de nouveaux travailleurs.

Enfin, les trois quarts de la main-d'œuvre de 2028 travaillent déjà. Cette donnée est cruciale, car elle illustre le fait que les pénuries ne peuvent pas uniquement être attribuées à des chiffres, mais également à l'inadéquation des compétences. Parce que les nouvelles technologies font en sorte que de plus en plus d'emplois nécessitent des compétences spécialisées, la plupart des travailleurs devront mettre les leurs à jour. Certains emplois étant appelés à disparaître, il sera important de veiller à ce que ces personnes aient accès à la formation et aux activités de perfectionnement et de recyclage dont elles ont besoin pour occuper de nouveaux postes dans d'autres secteurs.

Étant donné que le Comité mettra tout particulièrement l'accent sur l'économie des soins, je tiens à conclure en soulignant d'autres faits saillants concernant ce secteur. Les répercussions de la COVID-19 sont particulièrement inquiétantes pour ce qui est des fournisseurs de soins, y compris les travailleurs de la santé, les préposés aux services de soutien à la personne et les travailleurs en garderie qui ont été aux premières lignes durant la pandémie.

● (1540)

[Français]

Selon des données de Statistique Canada concernant le troisième trimestre de 2021, il y avait environ 118 000 postes vacants dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale. De ce nombre, à peu près 23 000 visaient des emplois dans des garderies, auprès des jeunes et en services de soutien à la personne.

Si le secteur des soins de santé s'est globalement remis des pertes d'emplois dues à la pandémie, certaines professions de la santé accusent toujours un retard. Par exemple, l'emploi chez les éducateurs de la petite enfance se situe encore à 12,3 % en dessous du niveau enregistré en janvier 2020.

Il faudra du temps pour remédier à la situation, étant donné le manque de travailleurs qualifiés parmi les chômeurs et le besoin de formation spécialisée. Ce problème est amplifié par les difficultés à trouver et à maintenir en poste des personnes qualifiées dans ces domaines. Parfois, il s'agit de mauvaises conditions de travail ou d'une faible rémunération. D'autres fois, c'est à cause des processus difficiles et coûteux de reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Sachant que ce secteur relève de la compétence des provinces et des territoires, le gouvernement fédéral tente de réunir les partenaires autour d'initiatives visant à pallier la pénurie de travailleurs.

[Traduction]

Le gouvernement du Canada a adopté des mesures concrètes pour aider à réduire les pénuries dans le secteur des soins de santé. Les investissements comprennent 420 millions de dollars en 2021-2022 pour aider les provinces et les territoires à attirer et à retenir des éducateurs de la petite enfance et les travailleurs de soutien grâce à des initiatives comme des subventions et des bourses pour les étudiants inscrits dans des programmes connexes.

Un investissement de 960 millions de dollars sur trois ans a été prévu pour le nouveau Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle afin d'aider les secteurs clés de l'économie, y compris celui de la santé. Ce programme permettra de financer des activités menées par l'industrie qui favorisent une offre diversifiée et qualifiée de travailleurs. Il aidera les travailleurs par l'offre d'activités de formation et de recyclage, ainsi que les employeurs, en particulier les petites et moyennes entreprises, à attirer et à conserver une main-d'œuvre qualifiée.

Un autre investissement de 38,5 millions de dollars sur trois ans a été prévu pour le lancement d'un projet pilote de soins de longue durée et de soins à domicile. Le projet permettra de mettre à l'essai un nouveau modèle de recrutement et de formation pour un maximum de 2 600 assistants en soins de soutien grâce à une microcertification, dont 1 300 devraient obtenir une certification complète de préposés aux services de soutien à la personne. Le projet pilote vise également à comprendre comment améliorer la cohérence des programmes de formation des préposés aux services de soutien à la personne, les qualifications requises et les compétences de base.

Enfin, 22 millions de dollars ont été investis dans 20 projets par l'entremise du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers pour appuyer l'intégration au marché du travail de professionnels de la santé formés à l'étranger, et près de 10 millions de dollars ont été versés en prêts pour la reconnaissance de ces titres. Les deux tiers des emprunteurs venaient du secteur de la santé.

Nous continuerons de collaborer avec nos partenaires fédéraux et nos homologues des gouvernements provinciaux et territoriaux afin d'alléger les pressions auxquelles sont soumis les travailleurs de l'économie des soins.

[Français]

Nous sommes là pour répondre à vos questions.

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

[Traduction]

Nous allons lancer la première ronde de questions. Madame Kusie, vous avez six minutes.

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

Je remercie nos témoins d'être parmi nous aujourd'hui.

Madame Wernick, j'aimerais savoir si le ministère prend d'autres mesures pour accélérer l'automatisation. À votre avis, comment EDSC peut-il contribuer à favoriser l'automatisation comme moyen de résorber les pénuries de main-d'œuvre?

• (1545)

**Mme Rachel Wernick:** Je crois que le rôle d'EDSC est de prêter main-forte à la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes en situation de handicap. Notre partenaire au sein du gouvernement fédéral, Innovation, Sciences et Développement économique, ou ISDE, a des programmes d'investissement direct dans les entreprises.

Une des conséquences de l'automatisation est que des travailleurs peu qualifiés perdent leur emploi. Elle est utilisée essentiellement pour les tâches répétitives, peu spécialisées. Le problème est qu'il faut des travailleurs qualifiés pour la mettre en place, et souvent pour en permettre la mise en marche et l'application. Bref, l'automatisation permet de remplacer une partie des travailleurs, mais elle crée de nouveaux besoins de travailleurs qualifiés.

**Mme Stephanie Kusie:** Merci.

Vous avez évoqué votre collaboration avec ISDE. Savez-vous si EDSC collabore avec ISDE pour offrir des mesures d'encouragement à l'automatisation aux industries ou aux employeurs?

**Mme Rachel Wernick:** Je n'ai pas d'information sur les programmes offerts par ISDE sous les yeux, mais je pourrai volontiers transmettre cette information au Comité par écrit après la réunion.

**Mme Stephanie Kusie:** Merci.

Existe-t-il des programmes axés sur l'automatisation qui offrent des volets de perfectionnement des compétences? Est-ce que des programmes offrent des formations sur l'automatisation ou des mesures d'encouragement à l'automatisation par l'intermédiaire du développement des compétences?

**Mme Rachel Wernick:** Oui. Le gouvernement, dans le budget de 2021, a annoncé un investissement important dans le programme Compétences pour réussir, que nous appelions auparavant l'alphabetisation et les compétences essentielles.

La formation porte sur les compétences fondamentales et transférables. Un des principaux centres d'intérêt, ou une des principales compétences pour réussir, est justement la compétence numérique. Ce programme aide les employeurs à offrir des formations permettant aux travailleurs d'améliorer leur compétence en matière numérique et leur capacité de travailler avec des outils technologiques. L'objectif est de rehausser les compétences numériques au sein de la main-d'œuvre.

**Mme Stephanie Kusie:** Merci beaucoup, madame Wernick.

Monsieur Massé, pouvez-vous m'expliquer où se trouve le million de nouveaux emplois que le gouvernement se vante d'avoir créés?

**M. Philippe Massé (directeur général, Information sur le marché du travail, Direction générale des Compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Je ne suis pas au courant des déclarations du gouvernement concernant la création d'emplois. Dans nos remarques liminaires, il était question de postes vacants. Est-ce de cela dont vous parlez?

Nous pouvons vous donner un portrait des principaux secteurs où des postes sont vacants, mais je ne sais pas à quelles déclarations vous faites référence concernant la création de nouveaux emplois.

**Mme Stephanie Kusie:** Nous entendons souvent à la Chambre des communes que le gouvernement a créé un million d'emplois. Toutefois, si je me fie aux données, ces emplois sont plutôt une conséquence naturelle du rétablissement du marché du travail au cours de la reprise qui a suivi la pandémie.

Monsieur Massé...

**M. Philippe Massé:** Je vais demander à mon collègue, monsieur Therrien, de vous donner une réponse plus précise à cette question.

**Mme Stephanie Kusie:** D'accord.

**M. Pierre Therrien (directeur général, Direction de la politique économique, Direction générale des politiques stratégiques et de service, ministère de l'Emploi et du Développement social):** L'information concernant le million d'emplois vient de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, qui est mise à jour tous les mois.

Si j'ai bien compris, le million d'emplois créés dont vous parlez... Quand nous étions en pleine pandémie, le niveau d'emplois avait reculé d'un million par rapport à ce qu'il était avant la pandémie. Depuis, le niveau d'emplois a augmenté et nous sommes revenus à ce qu'il était avant la pandémie.

**Mme Stephanie Kusie:** C'est ce que je disais, c'est le rétablissement du marché. Merci.

Dans le même ordre d'idées, quand le gouvernement parle d'un taux d'emploi de 106 %, diriez-vous que c'est parce que le bassin de travailleurs a diminué? Le taux est plus élevé parce qu'il y a moins de travailleurs par rapport à la période pré-pandémique, en raison du départ de beaucoup... J'essaie de bien comprendre à quoi le gouvernement fait référence quand il parle d'un taux d'emploi de 106 %.

J'ai l'impression que s'il y a moins de travailleurs, il faut moins de travailleurs pour atteindre un taux d'emploi de 106 % par rapport à ce qu'il était au début de la pandémie.

• (1550)

**Le président:** Je suis désolé, madame Kusie...

**M. Pierre Therrien:** Je peux répondre à cette question.

**Le président:** Je suis désolé, mais le temps est écoulé. Vous pourrez y revenir plus tard, monsieur Massé.

C'est maintenant au tour de Mme Ferrada, pour six minutes.

Vous avez la parole.

[Français]

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

Madame Wernick, comme vous le savez, le Québec a mis sur pied, il y a plusieurs années, un système de garderies. À l'époque, c'était une façon d'attirer une main-d'œuvre qui était essentiellement composée de femmes. Or, nous savons que les femmes ont été les plus touchées par la pandémie.

À votre avis, comment la mise en place d'un système de services de garde national aiderait-elle à combler le déficit de main-d'œuvre?

Voyez-vous un lien entre les deux?

**Mme Rachel Wernick:** Je répondrai à vos questions très rapidement et ensuite je céderai la parole à Mme Hall, qui est l'experte en la matière.

L'expérience du Québec nous a appris que la mise en place d'un système universel de garderies a mené à une augmentation importante de la participation des femmes au marché du travail. Alors, nous nous attendons à ce qu'un plus grand accès aux garderies ait le même effet dans d'autres régions.

[Traduction]

Madame Hall, avez-vous quelque chose à ajouter?

**Mme Karen Hall (sous-ministre adjointe déléguée, Direction générale des politiques stratégiques et de service, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Oui, merci.

Monsieur le président, si vous me le permettez, je précise que je suis sous-ministre adjointe déléguée, et non sous-ministre déléguée. Je voulais m'assurer que c'était corrigé au compte rendu.

[Français]

Je remercie la députée de sa question.

Nous nous attendons à ce qu'un système de services de garde pancanadien ait un effet important sur le marché du travail au Canada. Nous estimons que le nouveau système pourrait ajouter 240 000 travailleurs sur le marché du travail. C'est une estimation à long terme, puisqu'un tel changement prend du temps, mais c'est important.

Il est évident que le système aura besoin de travailleuses et de travailleurs. C'est vraiment à la base du système. Il est essentiel que ces travailleuses et ces travailleurs soient bien formés et qu'ils aiment leur travail, afin qu'ils puissent donner des soins de qualité aux enfants.

**Mme Soraya Martinez Ferrada:** Je vous remercie de ces réponses.

Vous avez parlé, plus tôt, d'un projet pilote de 3,5 millions de dollars pour travailler sur la question des soins de longue durée. Vous voulez tester le programme.

Y a-t-il d'autres projets pilotes sur lesquels vous travaillez actuellement en ce qui concerne la pénurie de main-d'œuvre?

Je suis vraiment intéressée d'en connaître un peu plus sur la question des soins de longue durée et le travail que vous faites auprès des provinces pour aider à résoudre le problème de pénurie de main-d'œuvre dans les soins de longue durée.

**Mme Rachel Wernick:** Je peux décrire un peu ce projet pilote.

Dans le contexte de la pandémie, il y avait un manque incroyable de travailleurs, pour toutes les raisons qu'on sait.

Nous avons essayé de penser à une façon de réunir rapidement des partenaires afin d'explorer les possibilités de trouver un modèle innovateur pour former et pour fournir plus de travailleurs dans un bref délai. C'est un peu l'exemple classique, où le gouvernement fédéral prend l'initiative de rassembler tout le monde pour travailler sur quelque chose de novateur. S'il y a de bons résultats, cela crée quelque chose que les provinces et les territoires peuvent reproduire dans leurs systèmes respectifs.

Dans ce cas, nous avons essayé d'utiliser tout ce qu'on a entendu sur la formation pour ces postes. Les gens qui sont intéressés à faire le travail ne veulent pas retourner étudier à temps plein. Nous avons créé un projet pilote qui teste une formation intensive partiellement en ligne. Les étudiants peuvent la faire quand ils veulent. Ensuite, ils ont un stage en milieu de travail. C'est quelque chose d'autre qui est très recherché. Les gens veulent apprendre sur le terrain plutôt que dans une salle de classe.

Cela crée ce qu'on appelle une microcertification. C'est-à-dire qu'après cette formation en ligne et un stage, la personne devient assistante et peut travailler avec des responsabilités un peu moindres que si elle avait la pleine certification.

La moitié des gens ont choisi de continuer leurs études et ont fini leur certification. Ce modèle novateur a été reconnu comme moyen de combler le manque de personnel. C'est un projet pilote intéressant pour voir d'autres modèles de formation qui peuvent attirer des gens. Souvent, les personnes qui travaillent encore et ont des hypothèques à payer ne sont pas prêts à retourner à l'école à temps plein.

L'autre chose qui est intéressante dans ce projet pilote...

• (1555)

[Traduction]

**Le président:** Madame Wernick, vous pourrez compléter votre réponse plus tard. Le temps est écoulé.

**Mme Rachel Wernick:** D'accord.

[Français]

**Le président:** Madame Chabot, je vous cède la parole.

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

Je remercie les témoins.

C'est une question fort importante. Je vous remercie pour vos documents et certaines statistiques. J'ai justement une question à ce sujet.

Comment faites-vous pour recueillir les données sur la pénurie de main-d'œuvre, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle régionale?

J'essaie de comprendre, mais je ne veux pas complexifier ma question.

En matière de main-d'œuvre, il y a des pénuries structurales, qui découlent d'une inéquation entre le nombre de personnes formées et la demande sur le marché du travail, et il y a des pénuries organisationnelles, qui sont liées à l'organisation du travail.

Je tente de bien saisir vos statistiques. Par exemple, il y a des titres d'emploi qui ne correspondent pas d'une province à une autre, comme celui de préposé à l'assistance aux soins; au Québec, on utilise d'autres appellations.

Comment colligez-vous les données pour vous assurer d'avoir les bons chiffres?

**M. Pierre Therrien:** Pour ce qui est de la manière de recenser les données, il faut d'abord comprendre que Statistique Canada est une source d'information très importante quand il est question des postes vacants. Cela dit, un poste vacant ne veut pas dire qu'il y a nécessairement une pénurie. Statistique Canada mène auprès des employeurs un recensement pour savoir combien il y a de postes vacants au pays. Il est normal d'avoir des postes vacants. Ces derniers peuvent indiquer qu'une entreprise croît, que des employés prennent leur retraite et donc qu'il faut embaucher du personnel.

Présentement, le nombre de postes vacants est un peu plus élevé qu'avant la pandémie, comme vous l'avez vu.

• (1600)

**Mme Louise Chabot:** Merci.

J'apprécie la nuance; effectivement, des postes vacants ne signalent pas nécessairement une pénurie de main-d'œuvre.

J'ai quelques exemples à donner. Au Québec, des postes d'infirmières à temps plein sont vacants, parce qu'il y a des gens qui ne veulent pas occuper des emplois à temps plein pour toutes sortes de raisons.

Par ailleurs, au Québec, il y a l'Opération main-d'œuvre pour des secteurs prioritaires. Le ministre du Travail et le gouvernement du Québec ont investi 3,9 milliards de dollars sur cinq ans pour atteindre des objectifs: attirer, former et requalifier la main-d'œuvre, tant dans le secteur de l'économie des soins, comme vous l'appelez, que dans ceux de la technologie de l'information, du génie et de la construction.

Y a-t-il des exemples de mesures semblables mises en place par d'autres provinces? Vous avez dit que la main-d'œuvre est un champ de compétence qui relève des provinces. Pourrions-nous avoir des données?

[Traduction]

**Mme Rachel Wernick:** J'ai quelques exemples de ce qui se fait dans les provinces. Le gouvernement du Canada transfère 3 milliards de dollars environ aux provinces au titre des ententes sur le développement de la main-d'œuvre. Nous savons que ce financement a donné naissance à différents projets liés au secteur de la santé. Notamment, le Nouveau-Brunswick s'en est servi pour augmenter les places et payer les frais de formation des travailleurs des services de soutien à la personne. À l'Île-du-Prince-Édouard, du travail a été fait pour augmenter le nombre d'infirmiers et d'infirmières auxiliaires autorisés et d'aides de maintien à domicile. En Alberta, un projet pilote de deux ans offre un volet d'anglais langue seconde pour les aide-soignants. En Ontario, un programme de formation virtuelle est offert dans le secteur des soins de longue durée. Ce sont quelques exemples de programmes offerts dans ce secteur grâce au financement versé aux provinces au titre des ententes sur le développement de la main-d'œuvre.

[Français]

**Mme Louise Chabot:** Au Québec, les services de garde éducatifs à l'enfance sont beaucoup plus larges que les services de garde. Il faut suivre une formation et obtenir certaines qualifications pour occuper un poste d'éducatrice.

Donc, quand vous dites qu'il y a une pénurie dans ce secteur, comparez-vous le même type d'emploi? Les qualifications peuvent être différentes d'un endroit à l'autre.

Je me demande si on compare des données comparables.

**Mme Rachel Wernick:** Oui, je peux vous donner l'exemple des préposés aux bénéficiaires, parce que c'est ce que j'allais dire dans l'autre réponse.

Nous savons qu'il existe 20 postes ayant des noms différents dans ce genre de travail, qui exigent des certifications et des formations différentes et pour lesquels les normes sont différentes également.

[Traduction]

Le projet pilote visait notamment à améliorer l'uniformité de la formation des travailleurs et des normes dans le domaine du soutien à la personne.

Ma collègue, Karen Hall, pourrait vous parler plus en détail de cette question pour ce qui concerne les travailleurs en garderie.

**Le président:** Madame Wernick, il ne reste plus de temps. Vous pourrez compléter la réponse plus tard.

Je donne maintenant la parole à Mme Zarrillo. Vous avez six minutes.

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

Je vous remercie pour votre exposé. Je suis ravie de commencer par des nouvelles encourageantes concernant les jeunes. Vous avez dit que la plus grande partie des nouveaux employés sont des jeunes, et j'ai quelques questions à ce sujet. Beaucoup de mes questions seront générées, parce que le travail est généré. J'espère que l'étude que mène le Comité permettra d'abolir certains préjugés qui sont véhiculés par le travail généré.

Pour les jeunes, existe-t-il des stratégies fédérales pour les femmes et les groupes sous-représentés, y compris les personnes handicapées? Des stratégies de ce genre sont-elles déjà en place?

• (1605)

**Mme Rachel Wernick:** Il existe plusieurs programmes. Pour les jeunes, nous avons la Stratégie emploi et compétences jeunesse, qui est appliquée dans 12 ministères fédéraux. Son principal objectif est d'aider les jeunes sous-représentés parmi la population active à trouver et à conserver un emploi en leur offrant des mesures de soutien supplémentaires.

Nous avons aussi un programme de stages pratiques pour aider les étudiants à trouver un stage dans leur domaine d'études. Ce programme accorde aussi la priorité aux jeunes sous-représentés dans le marché du travail.

Pour ce qui concerne les femmes, nous avons lancé un programme pilote de préparation à l'emploi par lequel nous souhaitons mieux comprendre de quel type de mesures adaptées les femmes de différents milieux ont besoin, qu'elles soient racisées, autochtones, handicapées ou membres de la communauté LGBTQ2+. Nous faisons également des interventions dans ce domaine.

Enfin, vous avez parlé des jeunes handicapés. Ils comptent parmi les principaux bénéficiaires de notre Fonds d'intégration, qui leur procure une formation préalable à l'emploi, mais qui favorise également une collaboration avec les employeurs pour la création de lieux de travail accessibles et inclusifs et l'embauche d'un plus grand nombre de jeunes handicapés.

**Mme Bonita Zarrillo:** Pour poursuivre dans la même veine, pouvez-vous me dire s'il existe des données... Est-ce que des données ventilées sur le sexe, l'âge et la race, notamment, sont recueillies pour savoir à quelles industries et à quels groupes profitent ces programmes?

**Mme Rachel Wernick:** Oui, nous recueillons des données ventilées. Je dois être honnête cependant. Les données n'ont pas toutes la même qualité d'un programme à l'autre, mais nous pourrions vous transmettre par écrit les données démographiques sur les bénéficiaires de nos programmes.

**Mme Bonita Zarrillo:** Merci.

J'ai une autre question qui concerne les jeunes avant de vous interroger sur la difficulté de conserver du personnel qualifié. Ma question porte sur le logement. Selon ce que me disent ceux qui travaillent avec des préposés aux services de soutien à la personne et d'autres travailleurs de l'économie des soins, même au sein d'organismes sans but lucratif, il est extrêmement difficile de recruter du personnel à cause de la crise du logement. Avez-vous fait des corrélations de données entre les marchés du travail et les prix du logement, avec un accent sur les jeunes? Tous les groupes sont touchés, mais j'aimerais savoir s'il existe des données sur les jeunes, le marché du travail et le logement.

**Mme Rachel Wernick:** C'est un sujet très vaste, comme vous vous en doutez. Des recherches indiquent que des obstacles systémiques empêchent certaines personnes de trouver un emploi et de le conserver. Par exemple, ces personnes peuvent avoir de la difficulté à trouver un logement adéquat ou à avoir accès à des services de garderie ou à du transport. Toutes sortes d'obstacles peuvent effectivement compliquer l'accès à l'emploi pour les jeunes en particulier.

Là encore, notre ministère s'occupe du développement de la main-d'œuvre. Nous pouvons collaborer avec d'autres ministères pour mener une recherche sur le logement et son impact sur l'emploi si le Comité le souhaite.

**Mme Bonita Zarrillo:** Je veux seulement comprendre si le choix d'une carrière ou d'un emploi peut dépendre, comme vous l'avez mentionné, de l'accès au transport ou à des services de garde ou de santé.

Je voudrais maintenant parler de la difficulté de conserver des travailleurs qualifiés en raison des piètres conditions de travail. Ma question portera encore sur les données. Avez-vous de l'information ou des données supplémentaires sur les conditions de travail inadéquates, et existe-t-il des données ventilées, là encore, sur le caractère généré du travail?

**Mme Rachel Wernick:** Je peux commencer et MM. Therrien et Massé voudront peut-être ajouter quelque chose au sujet des sources de données. Ils sont les experts en la matière.

Il y a eu une stagnation des salaires au Canada, mais la situation commence à s'améliorer. Ces deux dernières années, à cause de la pandémie, les employeurs ont augmenté les salaires dans plusieurs domaines d'emploi qui continuent d'être très touchés par la pénurie de main-d'œuvre...

• (1610)

**Le président:** Madame Wernick, pouvez-vous attendre un instant?

**Mme Rachel Wernick:** Je suis désolée. Quelqu'un...

**Le président:** Est-ce que c'est réglé?

Vous pouvez poursuivre, madame Wernick. Vous pouvez terminer votre réponse.

**Mme Rachel Wernick:** Je vais céder la parole à M. Therrien, parce que je crois que la députée s'intéresse aux sources de données.

**Le président:** Si vous pouviez être assez bref.

**M. Pierre Therrien:** Pas de problème. Je dirai simplement que c'est une question importante. Je vais répéter ce que j'ai dit plus tôt concernant l'Enquête sur la main-d'œuvre active, qui est une source de données de grande qualité.

Dans le dernier budget, un octroi supplémentaire a été annoncé pour aider Statistique Canada à mieux ventiler les données. Nous verrons bientôt le résultat du travail en cours. Nous ne disposons pas encore de toutes ces données, mais je sais que Statistique Canada collabore étroitement avec les provinces, notamment, pour recueillir des données sexospécifiques et d'autres données ventilées.

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

Monsieur Ruff, vous avez cinq minutes.

**M. Alex Ruff (Bruce—Grey—Owen Sound, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je remercie également les témoins de participer à nos travaux.

Je représente la circonscription de Bruce—Grey—Owen Sound, qui se trouve dans une partie très rurale de l'Ontario et dans laquelle la population est très vieillissante. Je crois que c'est la deuxième plus âgée dans la province.

La pénurie de main-d'œuvre y est très grave. C'est ce dont j'ai le plus entendu parler durant la dernière campagne électorale au fédéral. Elle touche tous les secteurs. Les agriculteurs, le secteur agricole, ceux qui transforment les aliments comme Exceldor ou Maple Leaf Foods dans ma circonscription, partout c'est le même discours. L'organisme Wood Manufacturing Cluster of Ontario m'a contacté. Dans le secteur de l'automobile, les mécaniciens sont très rares. Les employeurs déshabillent Pierre pour habiller Paul. Les préposés aux bénéficiaires et le secteur de la santé... C'est difficile partout, bien évidemment.

Un des sujets dont tout le monde me parle, dans tous les secteurs, est celui de l'élargissement et de la mise en place d'un programme d'urgence pour les travailleurs étrangers temporaires. J'aimerais savoir ce qu'en pensent les témoins. Devrions-nous recommander qu'un secteur particulier où le taux de postes vacants dépasse 5 % soit autorisé à embaucher des travailleurs étrangers temporaires sans faire une étude d'impact sur le marché du travail?

Si ce taux se maintient en deçà de 5 % pendant six mois consécutifs, l'obligation de faire une étude pourrait être rétablie. Que pensez-vous de cette suggestion?

**Mme Rachel Wernick:** L'étude d'impact sur le marché du travail permet de déterminer si l'arrivée de travailleurs étrangers aura des répercussions négatives sur le marché du travail canadien, de même que la légitimité de l'employeur et de l'offre d'emploi. Il est extrêmement important de protéger la santé et la sécurité des travailleurs étrangers temporaires le temps qu'ils sont au Canada. La levée de l'obligation de réaliser une étude d'impact risque de restreindre la capacité du gouvernement canadien de protéger ces travailleurs en cas d'abus de l'employeur ou si celui-ci les fait travailler dans de mauvaises conditions.

À cela s'ajoute le risque de répercussions négatives sur les taux de salaires des travailleurs étrangers temporaires et des Canadiens dans certains secteurs.

Je vais essayer de vous rassurer en vous disant que le gouvernement prépare une réforme afin d'améliorer et de simplifier le programme mais, comme je l'ai dit d'entrée de jeu, ce ne sera jamais la solution à tous les enjeux. La réalité est que les travailleurs étrangers sont très peu nombreux par rapport à la capacité d'accueil du marché du travail canadien.

**M. Alex Ruff:** Je comprends. Je peux être d'accord avec vous, jusqu'à un certain point. Toutefois, la situation est nettement plus difficile dans le Canada rural. Quelles solutions avez-vous à offrir à ces régions où la pénurie de main-d'œuvre est généralisée?

Comme je l'ai déjà souligné, nos taux de chômage sont extrêmement bas, malgré la pandémie et toutes les difficultés associées. Je sais que des facteurs comme les exigences des métiers spécialisés entrent aussi en ligne de compte mais, dans l'entretemps, nous devons continuer de nous nourrir et de prendre soin des personnes âgées. Je suis fermement convaincu qu'un programme pour les travailleurs étrangers temporaires, qui accélérerait le processus... La situation est urgente et il faut agir maintenant.

Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur vos intentions pour ce qui est des régions rurales du pays?

• (1615)

**Mme Rachel Wernick:** Je suis désolée, mais je ne suis pas certaine de comprendre la question.

Parlez-vous du rôle des travailleurs étrangers temporaires dans les régions rurales du pays?

**M. Alex Ruff:** Oui. Je veux savoir ce qui est fait pour les régions rurales du Canada, si des programmes existent qui peuvent leur venir en aide.

**Mme Rachel Wernick:** Comme je l'ai dit, 80 % des travailleurs étrangers temporaires travaillent dans le secteur agricole, et donc principalement dans les régions rurales. Je suis d'accord avec vous, il faut cerner les défis qui sont propres au marché du travail dans les régions rurales.

Certaines mesures ont donné de bons résultats pour ce qui est d'attirer de nouveaux immigrants dans les régions rurales. Selon ce que nous avons constaté, il semble que si un certain nombre d'immigrants se retrouvent ensemble et forment une communauté, d'autres viendront. C'est une des solutions que nous avons commenté à appliquer pour alimenter le marché du travail dans différentes parties du pays.

Dans le budget de 2021, le gouvernement a annoncé une nouvelle mesure, le Programme de perfectionnement de la main-d'œuvre en milieu communautaire. Les communautés recevront du

financement pour offrir du perfectionnement à la main-d'œuvre et mobiliser tous les acteurs afin qu'ils trouvent des moyens de faire concorder les compétences des travailleurs avec les besoins liés aux postes vacants dans les communautés. Ces moyens comprendront notamment la mise en lien avec des sources de travailleurs sous-utilisés comme ceux des groupes sous-représentés dont j'ai parlé tout à l'heure. Toutes les parties intéressées, y compris les organismes communautaires et les employeurs, doivent être mises à contribution pour trouver des solutions adaptées à leur communauté.

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

Maintenant, pour cinq minutes, monsieur Coteau, à vous la parole.

**M. Michael Coteau (Don Valley-Est, Lib.):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je veux d'abord...

**Le président:** Excusez-moi. Afin d'éclaircir les choses pour tout le monde, veuillez adresser vos questions à quelqu'un en particulier afin que nous puissions faire le meilleur usage possible de notre temps. Indiquez si elles s'adressent à l'un des témoins ou si elles sont d'ordre général.

**M. Michael Coteau:** Je vais simplement poser une question générale et les témoins pourront déterminer qui est le mieux placé pour répondre.

Je tiens d'abord à remercier la députée d'avoir présenté ce projet. Je pense que cette étude est essentielle et importante aujourd'hui en Ontario et dans tout le pays.

L'un des problèmes que j'ai toujours constatés, c'est qu'il semble qu'aucun gouvernement du pays ou le gouvernement fédéral n'ait vraiment trouvé la façon d'utiliser les professionnels formés à l'étranger. Par exemple, je pense qu'un cas extrême serait celui des médecins. Je sais qu'en Ontario, environ 7 % des médecins formés à l'étranger finissent par devenir des médecins en Ontario. C'est une énorme sous-utilisation d'une main-d'œuvre et d'un groupe précis de personnes.

J'aimerais savoir: que fait le gouvernement fédéral pour accélérer la reconnaissance des titres de compétences des travailleurs formés à l'étranger? Qu'est-ce qui a fonctionné par le passé, qu'est-ce qui est considéré comme une réussite et qu'est-ce qui est amplifié ou modifié? Pour l'un ou l'autre des témoins, comment pouvons-nous aligner notre immigration de manière à combler ces lacunes lorsque nous avons besoin de professionnels formés dans des domaines de compétence précis à l'étranger?

**Mme Rachel Wernick:** Je vais commencer et d'autres pourront poursuivre.

J'aimerais parler du Programme fédéral de reconnaissance des titres de compétences étrangers que j'ai mentionné dans mes remarques préliminaires. Comme je l'ai dit, ce programme vise essentiellement à permettre au gouvernement fédéral de réunir les différents partenaires nécessaires pour éliminer les obstacles qui empêchent les immigrants qualifiés d'utiliser leurs compétences sur le marché du travail.

Nous avons constaté qu'en plus de l'aide pour naviguer dans le processus de certification — je pense qu'il est important de noter que cela est en grande partie entre les mains des organismes de réglementation provinciaux, et nous devons collaborer étroitement avec eux, ainsi qu'avec les associations professionnelles —, nous avons constaté que notre programme de prêts a considérablement amélioré les choses. Nous n'avons aucun défaut de paiement sur ces prêts pour ce qui est d'aider les nouveaux immigrants à naviguer dans ce processus et à le mener à bien jusqu'à la reconnaissance.

L'autre élément clé est l'expérience professionnelle canadienne. Dans le cadre de ce programme, nous soutenons des projets qui permettent à des professionnels formés à l'étranger de faire des stages en milieu de travail afin d'acquérir une expérience pratique et de l'ajouter à leur curriculum vitae. C'est très important. En ce qui concerne les 20 projets que j'ai mentionnés dans mes remarques préliminaires, la grande majorité d'entre eux sont actuellement axés sur les professionnels de la santé, qu'il s'agisse de médecins, d'infirmières, de pharmaciens, de dentistes, de sages-femmes, d'échographistes, de physiothérapeutes ou de technologues de laboratoire médical. Nous travaillons beaucoup en ce moment sur le plan du soutien aux personnes formées à l'étranger...

• (1620)

**M. Michael Coteau:** Je ne veux pas être impoli, mais j'ai une deuxième question, si c'est possible.

**Mme Rachel Wernick:** Bien sûr.

**M. Michael Coteau:** Monsieur le président, je pense qu'il nous reste probablement deux minutes. Est-ce bien cela? Bien.

Merci beaucoup.

Je vais poser la question à la sous-ministre adjointe, si cela vous convient.

**Mme Rachel Wernick:** Il y a deux sous-ministres adjointes ici, Mme Hall et moi.

**M. Michael Coteau:** Vous avez répondu à beaucoup de questions. Je vais juste lancer celle-ci à qui veut la prendre.

Dans ma collectivité de Don Valley-Est, nous avons beaucoup de jeunes sans emploi. Il est difficile de trouver du travail. Le gouvernement a-t-il fait quoi que ce soit pour aligner le processus d'approvisionnement, en particulier les dépenses gouvernementales, pour combler certaines de ces pénuries de main-d'œuvre, en l'alignant sur l'éducation et les personnes qui recherchent certains types de travail, et sur la façon dont nous dépensons l'argent du gouvernement pour les processus d'approvisionnement massif?

Je pense qu'il s'agit des programmes d'avantages pour la collectivité. C'est ma question.

**Mme Rachel Wernick:** Je réponds à la question en tant que personne la plus âgée ici.

Nous avons été invités à parler des pénuries de main-d'œuvre. Il faudrait que je cherche à vous obtenir des données sur les acquisitions de nos partenaires fédéraux dans d'autres ministères.

**M. Michael Coteau:** D'accord. J'aimerais savoir s'il est possible de faire appel aux jeunes dans les collectivités, en particulier dans certaines collectivités rurales, autochtones et racialisées, où nous avons un énorme potentiel de jeunes qui peuvent travailler, mais dont les compétences ne correspondent pas toujours.

Avez-vous entendu parler d'un type d'approvisionnement visant à accélérer le développement de compétences particulières?

**Mme Rachel Wernick:** À EDSC, nous travaillons en étroite collaboration avec...

**Le président:** Madame Wernick, nous avons dépassé le temps imparti.

Si vous pouviez fournir une réponse écrite au Comité pour la question de M. Coteau, ce serait bien.

**Mme Rachel Wernick:** Bien sûr.

**M. Michael Coteau:** Merci beaucoup.

**Le président:** Je suis désolé. Nous devons respecter l'horaire.

Je vais terminer ce tour avec Mme Chabot et Mme Zarrillo, pour deux minutes et demie chacune.

Madame Chabot.

[Français]

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

Ma question portera sur les projets pilotes relativement aux soins de longue durée et au maintien à domicile.

J'avoue que je ne comprends vraiment pas que le gouvernement fédéral investisse des sommes d'argent dans des projets pilotes pour la formation de personnel en soins, alors que la formation et l'éducation relèvent complètement des provinces. Le fédéral n'a rien à voir avec les programmes de formation.

Dans toutes les provinces, il existe un cursus de formation pour certaines professions. Celle de préposé aux bénéficiaires en est un exemple. De plus, il y a des ordres professionnels. Cela relève entièrement des provinces.

Pourquoi y aurait-il donc des projets pilotes pour faire de la microgestion en formation afin de former des assistants en soins? Qui demande cela?

Vous ne pourrez pas me répondre, mais ne vaudrait-il pas mieux investir au moyen de transferts canadiens en santé pour bien équiper les provinces afin qu'elles puissent faire face à ces questions?

• (1625)

[Traduction]

**Mme Rachel Wernick:** Il s'agit d'un projet pilote à participation volontaire. Plusieurs provinces collaborent avec nous, ainsi que des collègues partout au pays. Durant la pandémie, nous avons découvert qu'il y a une diversité incroyable et une absence de cohérence sur les plans formation et compétences. La mobilité est très difficile. Il n'était pas facile pour les travailleurs de se déplacer entre les régions du pays pour travailler. C'est aussi un facteur de professionnalisation de l'emploi, car il est difficile de savoir quelles sont les normes ou quel sera le salaire. Il n'y a pas d'uniformité dans tout le pays.

On a noté un désir de collaborer à ce projet pilote et à ce programme novateur. Il n'est pas obligatoire. Il n'est pas normatif, mais il permettra de trouver des résultats intéressants à partager.

**Le président:** Merci, madame Chabot, et merci, madame Wernick.

[Français]

**Mme Louise Chabot:** Pourquoi cela devrait-il être uniforme?

[Traduction]

**Le président:** Je vous remercie. Le temps est écoulé.

Pour clore cette première heure, la parole est à Mme Zarrillo pour deux minutes et demie.

**Mme Bonita Zarrillo:** Merci.

Une fois de plus, c'est une question de disparité sexospécifique dans le secteur des soins. Une question d'équité salariale.

Je regardais le communiqué de Statistique Canada du 25 janvier. Il précise qu'un cinquième de la population active travaille dans le secteur des soins, et que les femmes représentent la majorité de ces travailleurs rémunérés au Canada. Malheureusement, les immigrantes et les femmes appartenant à des groupes minoritaires invisibles sont moins susceptibles que leurs homologues masculins d'occuper des postes de soins bien rémunérés.

Quels sont les outils dont dispose le gouvernement fédéral pour corriger l'écart d'équité salariale, en gardant à l'esprit ce que j'ai entendu aujourd'hui au sujet des services de garde d'enfants et le fait que nous devons avoir beaucoup plus de travailleurs dans ce domaine? Comment le gouvernement fédéral peut-il aider à corriger cette iniquité salariale?

**Mme Rachel Wernick:** Je commencerais par m'appuyer sur la dernière question et dire que la rémunération des travailleurs de la santé relève de la compétence des provinces et des territoires.

**Mme Bonita Zarrillo:** Pourriez-vous faire quelques observations sur le perfectionnement et la microcompétence? Je serais très heureuse de les entendre. J'en ai entendu parler dans la collectivité également. Il y a un petit groupe d'éducateurs postsecondaires qui se réunissent partout au Canada.

Des données sont-elles disponibles? J'ai beaucoup aimé les observations faites aujourd'hui sur le fait qu'il n'est pas nécessaire de s'engager dans des études à temps plein, ce qui peut être difficile pour les femmes et les personnes qui s'occupent d'une famille ou d'enfants. Dispose-t-on de données sur les secteurs les plus prisés en matière de microcompétence et de perfectionnement, et si elles sont ventilées en fonction du sexe, de la race et même de l'âge pour le perfectionnement et la microcompétence?

**Mme Rachel Wernick:** Vous avez raison de dire que l'un des moteurs du projet pilote sur les soins à long terme et à domicile était le moyen d'améliorer le recrutement pour répondre aux besoins de ce qui est en grande partie un bassin de femmes racialisées qui travaillent dans ce secteur. C'est pourquoi certains de ces modèles de formation novateurs sont utiles pour soutenir ces femmes.

À l'heure actuelle, c'est le seul projet pilote que nous ayons dans le secteur des soins de santé qui porte précisément sur le perfectionnement et le recyclage. Il concerne les soins à long terme, les soins à domicile et les services de soutien à la personne.

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

Voilà qui conclut le premier groupe de témoins. Je voudrais remercier les témoins d'être venus et d'avoir présenté des renseignements détaillés.

Nous allons suspendre la séance pendant quelques minutes, le temps de faire la transition vers le deuxième groupe.

Merci au personnel du ministère d'être disponible et de répondre à nos questions. Je m'attends à ce que vous fassiez un suivi avec des soumissions écrites au Comité sur les questions qui étaient techniques et qui nécessitaient des données statistiques.

• (1625)

(Pause)

• (1635)

**Le président:** Nous reprenons la séance.

Chers membres du Comité, nous sommes prêts à aborder le deuxième groupe de témoins pour cette étude.

Nous accueillons M. Pierre Cléroux et Mme Shannon Glenn de la Banque de développement du Canada; Mme Leah Nord de la Chambre de commerce du Canada; et Mme Siobhán Vipond et M. Chris Roberts du Congrès du travail du Canada.

Je souhaite la bienvenue aux représentants de ces organisations. Vous avez cinq minutes pour faire des déclarations préliminaires au Comité, et je vous demande de ne pas dépasser ces cinq minutes afin de laisser aux membres du Comité suffisamment de temps pour poser des questions.

Nous allons commencer par la déclaration préliminaire de la Banque de développement du Canada pour cinq minutes. La parole est à celui qui la veut.

**M. Pierre Cléroux (vice-président et économiste en chef, Recherche, Banque de développement du Canada):** Merci, monsieur le président. Je vais faire cette déclaration.

Merci de me donner l'occasion d'être ici aujourd'hui.

[Français]

C'est inutile de présenter longuement la Banque de développement du Canada, ou BDC, qui compte 75 ans d'expérience et qui reçoit une visibilité accrue depuis le début de la pandémie. Toutefois, je tiens à rappeler que la BDC est la seule banque qui se consacre uniquement aux entrepreneurs.

Nous sommes une société d'État qui relève du Parlement, par l'entremise de la ministre du Commerce international, de la Promotion des exportations, de la Petite Entreprise et du Développement économique. Nous exerçons nos activités de prêteur et d'investisseur sans lien de dépendance avec le gouvernement. En ce sens, nous sommes un complément aux prêteurs du secteur privé plutôt qu'un concurrent. Cela signifie que nous prenons plus de risques que les autres institutions financières et que nous intervenons lorsque l'économie faiblit.

Durant la pandémie, notamment, nous avons fourni un soutien financier direct de 2,8 milliards de dollars ainsi que plus de 4 milliards de dollars de manière indirecte, en collaboration avec des institutions financières de partout au pays. Nous offrons également du capital de risque et des services-conseils.

[Traduction]

C'est dans ce dernier contexte que je suis ici. Mon équipe de recherche économique soutient, non seulement la planification interne au sein de BDC, mais aussi nos clients, en publiant régulièrement des analyses et des rapports gratuits pour les aider à comprendre le contexte économique dans lequel évoluent les PME. Ces rapports se présentent sous la forme d'observations générales sur les tendances économiques et du marché, accompagnées couplées de conseils pratiques pour les entrepreneurs.

Cette étude sur la pénurie de main-d'œuvre prend appui sur une étude semblable que nous avons réalisée en 2018. Voici quelques-unes des observations clés, à commencer par les tendances démographiques, qui sont bien connues, mais méritent bien d'être répétées.

La proportion de personnes âgées de 65 ans ou plus est passée de 13 % en 2000 à 19 % en 2021. Les baby-boomers quittent le marché du travail, tandis que la population en âge de travailler croît à un rythme plus lent. De 2000 à 2012, la population active a augmenté de 12 %, mais elle ne devrait augmenter que de 3,8 % au cours de la présente décennie, et ce chiffre pourrait même être inférieur. En d'autres termes, les pénuries de main-d'œuvre sont là pour de bon, surtout à la lumière de la demande prévue de travailleurs.

S'ajoutant sur ces tendances à long terme, la pandémie a amplifié le problème. Sans la COVID, il y aurait plus de 440 000 personnes de plus au Canada. L'immigration a diminué de moitié à cause des restrictions de la COVID. La situation devrait reprendre en 2022. En outre, 20 % des travailleurs qui ont perdu leur emploi pendant la pandémie ont changé de domaine de travail. Par conséquent, le nombre de postes vacants a plus que doublé depuis 2015, l'écart négatif se faisant particulièrement sentir dans l'hébergement et la restauration, ainsi que dans le secteur manufacturier. Ces pénuries se répercutent sur les entrepreneurs, mais il existe des mesures que ceux-ci peuvent prendre.

Il y a des répercussions sur la croissance limitée, les pressions sur les employés en poste, les attentes en matière de rémunération et la capacité à honorer les commandes. Les répercussions se font sentir dans tout le pays, les entreprises ayant des difficultés d'embauche allant de 29 % dans les Prairies à 67 % en Ontario. Les entrepreneurs ont déjà adopté des démarches pour atténuer ces pressions, notamment 37 % d'entre eux ont adopté des modalités de travail souples, 35 % d'entre eux offrent davantage de formation interne et 26 % d'entre eux recrutent des travailleurs plus jeunes.

En plus de ces tactiques, nous conseillons les quatre stratégies éprouvées suivantes qui peuvent être les plus utiles, étant donné que l'on reconnaît que la pénurie de main-d'œuvre est un problème qui ne disparaîtra pas: tout d'abord, utiliser un processus d'embauche formel; offrir un programme de rémunération globale concurrentiel; élargir son bassin d'embauche; et enfin — et c'est peut-être le conseil le plus important que nous donnons aux entreprises puisque la pénurie de main-d'œuvre sera là avec nous pendant assez longtemps —, investir dans la technologie et l'automatisation. Notre étude montre que l'adoption de la technologie est la meilleure stratégie contre la pénurie de main-d'œuvre.

Les entreprises canadiennes qui utilisent l'automatisation ont un meilleur rendement et une croissance plus rapide. La technologie est maintenant disponible pour tous les secteurs, y compris les services et le commerce de détail. Dans ce contexte, je tiens à souligner que la BDC est heureuse de contribuer par ses efforts au Programme canadien d'adoption du numérique, que le premier ministre et la ministre Ng ont lancé aujourd'hui.

Dans le cadre du deuxième volet du Programme canadien d'adoption du numérique ou PCAN, le budget 2021 a annoncé l'octroi de 2,6 milliards de dollars à la Banque de développement du Canada pour aider les PME à financer la mise en œuvre de leur plan d'adoption des technologies. La BDC offrira un prêt à 0 % d'intérêt pour améliorer la productivité, mieux servir les consommateurs et devenir plus compétitive.

• (1640)

Je vous remercie de votre attention. J'espère que cela posera le cadre d'une bonne discussion.

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

Le prochain intervenant est la Chambre de commerce du Canada, avec Mme Nord, pour cinq minutes ou moins.

**Mme Leah Nord (directrice principale, Stratégies en matière d'effectifs et croissance inclusive, Chambre de commerce du Canada):** Bonjour, monsieur le président, mesdames les vice-présidentes, membres du Comité et collègues témoins.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion d'être ici devant vous cet après-midi. Je vous parle d'Ottawa, le territoire traditionnel et non cédé du peuple algonquin Anishinabe. J'utilise le pronom « elle ». Aujourd'hui, je porte un chemisier blanc, une veste bleue et une écharpe verte, et je travaille depuis mon bureau à la maison.

Je parle au nom de la Chambre de commerce du Canada, qui est la voix des entreprises du Canada. Nous représentons 200 000 entreprises de toutes les tailles dans l'ensemble du pays et dans tous les secteurs, et notamment un réseau de 450 chambres de commerce locales d'un bout à l'autre du pays.

Je suis responsable des politiques de la Chambre de commerce du Canada en matière de stratégies de main-d'œuvre et de croissance inclusive. Cela comprend notre travail avec le conseil pour la défense des femmes et notre conseil pour le leadership et l'inclusion des personnes autochtones, noires et de couleur.

Nous sommes tous conscients des pénuries de main-d'œuvre dans ce pays. Il y a actuellement un million de postes vacants au Canada, un chiffre sans précédent. Les postes vacants dans les secteurs des soins de santé, de la construction, de la fabrication, de l'hébergement et de la restauration, ainsi que du commerce de détail, sont actuellement en tête de liste, mais les pénuries touchent tous les secteurs, toutes les collectivités et toutes les régions, et toutes les tailles d'entreprises. Je suis en mesure de dire, grâce à des rapports comme ceux de M. Cléroux, que les entreprises, y compris les petites entreprises, citent la pénurie de main-d'œuvre comme l'un de leurs obstacles les plus importants, voire le plus important, à la croissance économique.

Je peux aussi vous dire, par exemple, que d'ici 2030, l'emploi dans la construction devrait augmenter de 65 000 travailleurs. Je peux vous dire qu'entre aujourd'hui et 2030, le secteur de la construction résidentielle devrait employer environ 620 000 travailleurs et, en calculant les départs à la retraite par rapport aux nouveaux arrivants, on s'attend à ce qu'il y ait un écart ou un besoin prévu de 40 000 travailleurs. Je peux vous décrire la ventilation par âge de la main-d'œuvre de la construction. Je peux vous dire combien de femmes, d'autochtones et de nouveaux Canadiens travaillent dans ce métier. Je peux même ventiler ces chiffres par région.

Ce que je ne peux pas faire, par exemple, c'est la même chose pour les travailleurs du secteur de la garde d'enfants et de l'éducation préscolaire. Combien d'entre eux sont actuellement employés au Canada? Où sont-ils employés? Combien en faudra-t-il au cours des prochaines années, surtout à la lumière des nouveaux investissements fédéraux? Je ne peux pas consulter une association sectorielle, une association professionnelle ou un tableau d'emploi, et je ne peux même pas me tourner vers les données de Statistique Canada. Par conséquent, notre première recommandation, et la plus importante, concerne l'information sur le marché du travail, l'analyse et la planification de la main-d'œuvre du côté de la demande pour les métiers et secteurs clés de l'économie des soins. Le gouvernement fédéral peut et doit jouer un rôle de premier plan pour faciliter, rassembler et financer ces efforts.

J'ai mentionné plus tôt le conseil de la Chambre de commerce du Canada pour la défense des femmes. Il a été créé en janvier 2020 dans le cadre de notre campagne de croissance inclusive et se compose actuellement d'un conseil directeur de 15 membres. Nous nous étions initialement engagés dans une voie avant la pandémie, mais comme pour beaucoup d'autres choses, tout a changé avec la pandémie. Notre objectif a changé, et nous avons également pivoté.

Pendant les 24 mois de la pandémie, nous avons suivi l'effet disproportionné que la pandémie a eu sur les femmes dans la population active. Et ce, en tant qu'employeurs, propriétaires d'entreprises et entrepreneures, ainsi qu'en tant qu'employées. Nous avons également établi une distinction entre les femmes qui travaillent dans le secteur des soins et de l'économie exposée et celles qui travaillent dans l'économie éloignée ou à domicile. Bien qu'il y ait des défis, et des défis importants, pour les femmes dans chacune de ces économies, nous avons reconnu que les femmes dans les économies de soins et vulnérables ont été particulièrement accablées et qu'elles sont parmi les plus marginalisées.

De plus, nous avons souligné que la garde d'enfants et l'éducation préscolaire sont une question économique, et non une question de femmes. C'est l'un des trois piliers des recommandations que nous avons présentées au gouvernement fédéral. L'une de nos recommandations à cet égard est la suivante: « Veiller à ce qu'il y ait une main-d'œuvre suffisante et diversifiée de fournisseurs de services de garde d'enfants dans tout le pays en permettant l'apprentissage à distance pour une éventuelle certification des fournisseurs de services de garde d'enfants dans les régions rurales, en fournissant plus d'argent pour un plus grand accès aux programmes d'éducation préscolaire et en facilitant la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance de la certification à travers les frontières nationales et internationales. »

Nous avons comparé la garde d'enfants et l'éducation préscolaire à une infrastructure sociale et, tout comme les infrastructures traditionnelles, comme un pont ou une route, elles ne se matérialisent pas sans une main-d'œuvre pour les construire et les entretenir. Nous avons besoin d'une main-d'œuvre abondante, diversifiée, qualifiée et motivée dans toute l'économie des soins et d'un écosystème dynamique qui la soutient afin d'assurer une reprise inclusive et la croissance économique nécessaire pour notre pays.

• (1645)

J'ai encore beaucoup à dire sur l'économie des soins, les travailleurs étrangers temporaires, l'examen des qualifications acquises à l'étranger et les politiques d'acquisition et de diversité, mais je m'en tiendrai là.

Je répondrai volontiers à vos questions. Merci.

**Le président:** Vous pourrez peut-être aborder ces sujets, madame Nord, dans certaines de vos réponses.

Nous passons maintenant au Congrès du travail du Canada.

**Mme Siobhan Vipond (vice-présidente exécutive, Congrès du travail du Canada):** Bon après-midi, monsieur le président et membres du Comité. Je vous remercie de me donner l'occasion de vous parler de cet important sujet.

Le Congrès du travail du Canada défend des enjeux nationaux au nom de trois millions de travailleurs. Bon nombre des travailleurs au nom desquels nous nous exprimons travaillent dans les secteurs de la garde d'enfants, de l'éducation, des soins de santé, des services sociaux, des soins communautaires et des soins aux personnes âgées au Canada.

Cette étude du Comité HUMA porte sur les pénuries de main-d'œuvre, les conditions de travail et l'économie des soins. Selon nous, les problèmes de dotation en personnel dans l'économie des soins résultent des causes suivantes: une forte demande de travail non rémunéré parmi la main-d'œuvre dominée par les femmes; des pénuries de personnel alimentées par des années, voire des décennies, d'austérité budgétaire et de réduction des dépenses, ce qui entraîne des charges de travail élevées et un faible taux de rétention; de faibles salaires et de mauvaises conditions de travail; une augmentation du harcèlement et de la violence; et un manque de planification de la main-d'œuvre.

Tandis que la pandémie nous a fait célébrer le personnel soignant comme des héros, tous ces défis n'ont pas seulement été exposés, mais se sont aggravés, amenant ce personnel et les secteurs de soins à un point de rupture. Il nous faut une nouvelle stratégie consistant à investir systématiquement dans le personnel soignant pour répondre aux besoins actuels et futurs en matière de main-d'œuvre. Un pas important dans la direction de cette nouvelle stratégie est le progrès vers un système national de garderies abordables et accessibles au Canada. Il s'agit d'un investissement crucial dans la participation pleine et égale des femmes au marché du travail. Nous voulons que cela se traduise par des emplois bien rémunérés et de qualité dans le domaine de l'éducation préscolaire de la garde des enfants.

Pour continuer à lutter contre les inégalités dans la répartition entre les sexes des soins rémunérés et non rémunérés, et pour garantir des emplois décents et des soins de qualité pour les enfants, les adultes et les personnes âgées, il est essentiel d'investir dès maintenant dans des services publics de qualité et dans la planification de la main-d'œuvre. C'est pourquoi nous demandons instamment au gouvernement de créer une commission sur l'économie des soins chargée d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie plus large en matière de soins pour le Canada. Au cœur de cette stratégie doit se trouver une stratégie de planification de la main-d'œuvre pour la future main-d'œuvre de l'économie des soins du Canada.

J'aimerais maintenant offrir quelques perspectives cruciales sur la façon dont les pénuries de main-d'œuvre sont dépeintes dans les médias. Selon les cours de base en économie, si la demande de travailleurs dépasse l'offre, les salaires seront offerts à la hausse jusqu'à ce que le marché se stabilise. La plupart des pénuries de main-d'œuvre devraient disparaître lorsque les employeurs augmentent les salaires et attirent davantage de travailleurs. Cependant, la croissance des salaires a en fait été modeste.

La croissance du taux horaire moyen annuel a été d'environ 2,6 % au cours des trois derniers mois. Ce chiffre suit la croissance prépandémique des salaires et se trouve bien en deçà de l'inflation. Les salaires offerts aux nouvelles recrues dans certaines catégories d'emploi ont augmenté plus rapidement, mais dans de nombreuses industries et professions où les employeurs se plaignent de pénuries de main-d'œuvre, les augmentations de salaire ont été plus lentes que la moyenne. Cela devrait être un indice que l'histoire ne s'arrête pas là.

Un autre indice est que les employeurs se sont plaints de pénuries de main-d'œuvre tout au long de cette pandémie. En mai 2020, le taux de chômage officiel au Canada était de 13,7 %. Un tiers de la population active était sans emploi et souhaitait travailler ou était sous-employée et souhaitait travailler davantage. Malgré cela, les employeurs ont commencé à se plaindre de pénurie de main-d'œuvre.

En réalité, lorsque nous entendons la plainte sur les pénuries de main-d'œuvre, ce que nous entendons, c'est qu'il est difficile de trouver des travailleurs ayant exactement les bonnes compétences, l'attitude et l'expérience de travail nécessaires au prix qu'un employeur est prêt à payer.

Maintenant, il existe certainement depuis longtemps de véritables pénuries de compétences dans les métiers spécialisés. En dehors des métiers du bâtiment, cependant, les employeurs s'attendent souvent à ce que les travailleurs se présentent prêts à travailler aux conditions de l'employeur, ayant déjà acquis les compétences précises et l'expérience professionnelle requises. Il semble que l'on ait abandonné la notion que les employeurs sont responsables du recrutement et de la rétention des employés, puis de leur formation et de leur perfectionnement pour répondre aux besoins changeants en matière de compétences.

Assurément, de nombreux employeurs investissent dans la formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre pour faire face aux besoins actuels et anticipés en matière de main-d'œuvre, mais la plupart des employeurs au Canada investissent très peu dans la formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre. Lorsque les employeurs offrent une formation, ils ont tendance à l'offrir à des travailleurs qui ont déjà un niveau d'éducation élevé. Les travailleurs qui ont le plus besoin de formation sont les moins susceptibles de la recevoir.

Du manque de pensions et d'avantages sociaux au manque de possibilités d'apprentissage et de formation, en passant par l'absence de congés de maladie payés et de protections adéquates en matière de santé et de sécurité, beaucoup trop de travailleurs dans ce pays sont traités comme des personnes insignifiantes. Cette approche ne peut qu'engendrer des plaintes constantes concernant les emplois vacants et l'incapacité à trouver des travailleurs. C'est pourquoi les syndicats parlent d'une pénurie de bons emplois plutôt que d'une pénurie de main-d'œuvre.

Je m'arrête ici, mais je serais ravie de parler davantage de tout cela en réponse aux questions des députés.

Merci.

• (1650)

**Le président:** Merci, madame Vipond, pour ces remarques très instructives.

Nous passons maintenant aux questions des membres du Comité, en commençant par Mme Kusie pour six minutes.

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

Merci à tous les témoins d'être ici aujourd'hui. Ma première question s'adresse à Mme Nord.

Madame Nord, à votre avis, qu'est-ce que le gouvernement pourrait faire de plus pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre?

**Mme Leah Nord:** Bon après-midi, et merci pour la question, madame.

Nous, à la Chambre de commerce du Canada, parlons beaucoup de l'information sur le marché du travail du côté de la demande. Ce n'est pas très, faute d'un meilleur mot, séduisant ou attrayant, mais c'est la pièce manquante d'une grande partie du casse-tête de la main-d'œuvre. Je n'ai entendu que quelques-unes des remarques précédentes, mais, par exemple, pour les chiffres de la population active, beaucoup de détails et de travail sont consacrés à ces chiffres — bravo à qui de droit —, mais c'est seulement du côté de l'offre. Ce n'est pas le cas du côté de la demande, malheureusement. Une grande partie des données qui arrivent sont déjà dépassées et concernent le passé plutôt que l'avenir. De l'aide sur cette planification de la main-d'œuvre, en particulier pour le côté de la demande, serait très utile.

Nous parlons — et nous pouvons couper les cheveux en quatre ici — d'emplois sans personne et de personnes sans emploi; il faut donc remédier à cela. C'est ce que nous appelons l'appariement, et ce qu'il faut tout d'abord est l'analyse. Les gens ont-ils les compétences requises et c'est simplement qu'ils ne trouvent pas les bons emplois? Est-ce une question de mobilité de la main-d'œuvre ici dans le pays, de l'emplacement des emplois, et ainsi de suite, ou s'agit-il d'un besoin de perfectionnement et de recyclage?

Ce que je dirai, c'est que nous avons entendu parler de nombreux projets pilotes en cours dans tout le pays, dans différents domaines, et ceux-ci sont excellents pour commencer, mais je pense que la question de la mise à l'échelle, de l'aide et de la reproduction est une question qu'il va vraiment falloir examiner.

Merci.

**Mme Stephanie Kusie:** Merci, madame Nord.

En partant de là, un autre domaine intéressant qui, selon nous, contribuera à atténuer la pénurie de main-d'œuvre est l'automatisation. À votre avis, que pourrait faire le gouvernement pour encourager l'automatisation?

**Mme Leah Nord:** Nous avons eu un excellent exemple d'annonce aujourd'hui. En ce qui concerne l'automatisation, avant la pandémie, dans un article intéressant publié vers la fin de 2019, on estimait que les robots allaient automatiser 50 % des emplois au Canada. Je pense que l'automatisation suscite beaucoup de questions et des tactiques presque alarmistes.

Une grande partie de ce que même le rapport de BDC décrit se rapporte à l'automatisation pour le bien commun. Elle ne pourra jamais remplacer tous les humains tout le temps, mais elle pourra prendre en charge ces tâches plus banales que nous n'aurons plus à accomplir et en faire profiter la main-d'œuvre, non seulement dans ces secteurs spécialisés, mais de façon générale. Ce financement serait très apprécié et ce, non seulement dans les créneaux de la haute technologie, mais aussi pour la numérisation du pays dans son ensemble et, je dirais même, de la société.

Je vous remercie.

• (1655)

**Mme Stephanie Kusie:** Merci, madame Nord.

Je vais poser une question similaire à M. Cléroux ou à Mme Glenn.

Dans l'étude de la BDC intitulée « Comment s'adapter à la pénurie de main-d'œuvre », vous dites que l'automatisation est particulièrement coûteuse pour les petites et moyennes entreprises et que seulement une PME canadienne sur quatre a entièrement automatisé au moins une fonction de l'entreprise.

À votre avis, de quels incitatifs ont-elles besoin pour incorporer l'automatisation à leur stratégie d'affaires?

**M. Pierre Cléroux:** Je pense qu'il y a deux éléments. Tout d'abord, les chefs d'entreprise doivent comprendre l'aide que l'automatisation peut leur apporter. Souvent, lorsque nous rencontrons nos clients, nous leur présentons des exemples d'entreprises qui l'ont fait et le rendement de cet investissement. Notre étude est très claire. Les entreprises qui investissent dans l'automatisation se tirent mieux d'affaire et affichent une croissance plus élevée de leurs bénéfices et de leurs revenus. C'est le premier élément: convaincre les entrepreneurs que cela leur rapportera beaucoup.

Deuxièmement, je pense que le programme annoncé aujourd'hui va aider à financer cela, car il y a deux formes d'aide. La première est un plan qui montre comment vous pouvez investir dans l'automatisation. Dans ce plan, vous pouvez obtenir jusqu'à 25 000 \$ sans frais. La deuxième partie est un prêt sans intérêt de la BDC. Je pense que cela aidera de nombreuses entreprises au Canada à investir dans la technologie et l'automatisation.

**Mme Stephanie Kusie:** Monsieur Cléroux, vous avez dit que les entreprises obtiennent un meilleur rendement du point de vue des revenus, mais on peut lire aussi dans votre rapport que « les entrepreneurs qui investissent dans les nouvelles technologies trouvent l'embauche deux fois plus facile ». Pourquoi pensez-vous que c'est le cas?

**M. Pierre Cléroux:** Tout d'abord, c'est parce qu'elles sont en croissance. Aussi, c'est parce qu'elles se présentent comme... Ce constat s'applique surtout à la nouvelle génération. Les jeunes recherchent des entreprises qui sont à jour en matière de technologie.

Je me souviens d'une conférence que j'ai donnée. Une question a été posée à l'une de nos clients. Elle venait d'expliquer qu'elle avait changé son système de comptabilité en vue de l'informatiser intégralement. On a demandé à cette propriétaire: « Comment vos employés ont-ils réagi? » Ce à quoi elle a répondu: « Eh bien, ils ont été les premiers à réclamer ce changement ».

Lorsque vous investissez dans la technologie et que vous êtes vraiment à jour, en premier lieu, vos employés n'accomplissent plus certaines tâches routinières qu'ils avaient l'habitude d'accomplir, donc ils l'apprécient. C'est particulièrement vrai pour la nouvelle génération. Ils veulent travailler avec les technologies les meilleures et les plus récentes. Voilà pourquoi les entreprises qui utilisent beaucoup de technologies trouvent plus facile d'attirer des travailleurs.

**Le président:** Je vous remercie.

Nous allons maintenant donner la parole à M. Long pour six minutes.

Monsieur Long.

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

Bonjour à mes collègues.

Bonjour à nos témoins. Merci beaucoup pour votre témoignage cet après-midi. C'est très intéressant.

Je tiens à remercier moi aussi Mme Zarrillo d'avoir présenté cette motion.

Mes questions s'adresseront au Congrès du travail du Canada.

Avant de commencer, je tiens à vous remercier pour ce que vous faites pour les travailleurs, comme vous l'avez dit, madame Vipond, 3,3 millions de travailleurs dans tout le pays. Je tiens à vous remercier pour votre leadership et votre défense de leurs intérêts. Je sais que votre ancien président, Hassan Yussuff, s'est rendu à plusieurs reprises dans ma circonscription de Saint John-Rothesay. Nous avons déposé ensemble des couronnes à l'occasion du Jour du deuil national. J'ai toujours apprécié ses visites.

Notre gouvernement a été un allié et un ami des syndicats depuis son arrivée au pouvoir. Je me souviens qu'en 2015, l'une des raisons pour lesquelles je tenais absolument à venir à Ottawa était pour lutter pour l'abrogation des projets de loi C-377 et C-525, avec notre projet de loi C-4. Je me souviens avoir travaillé avec le CTC pour que ce souhait se concrétise.

Nous avons échangé régulièrement avec les syndicats et des parties prenantes de tout le pays dans de nombreux secteurs de notre économie, des travailleurs de l'énergie aux métiers de la construction, et de l'économie des soins aux secteurs du tourisme et de l'accueil, qui revêtent tous une importance capitale dans ma circonscription. Nous avons été là pour relever les défis auxquels ces secteurs sont confrontés grâce à l'aide du gouvernement et aux améliorations apportées aux règles et aux lois en vigueur, comme le Code canadien du travail et la santé et la sécurité au travail dans les secteurs sous réglementation fédérale.

Bien que les soins de santé soient une compétence provinciale légiférée et réglementée par les provinces respectives, je crois que le gouvernement fédéral peut encore jouer un rôle dans l'embauche, le maintien en poste et le recyclage du personnel tout en améliorant les conditions de travail pour tous.

Sachant que les soins de santé sont assurés par les provinces, quelles autres possibilités entrevoyez-vous en ce qui concerne les syndicats, les ordres professionnels et les employés de l'économie des soins et le gouvernement fédéral pour offrir des services de qualité?

• (1700)

**Mme Siobhan Vipond:** Je vous remercie de cette question.

Oui, j'apprécie le travail que nous avons pu accomplir ensemble.

Cette dernière crise causée par la COVID, par cette pandémie, a mis en évidence les lacunes de nos systèmes, et les soins de santé ne font pas exception. Lorsque nous examinons cette mosaïque, nous voulons voir une concertation et nous envisageons des travaux dans le cadre d'une commission sur les soins, qui comprend les soins de santé, afin qu'ils soient plus sûrs. Une étude de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers, la FCSII, révèle que les gens ne se sentent pas en sécurité au travail depuis un bon bout de temps, en particulier, et bien honnêtement, leur nombre a de quoi nous inquiéter.

Cela étant, nous constatons qu'une stratégie plus étendue s'impose. Oui, les provinces exercent un contrôle dans ce domaine, mais le fait est que ce cadre peut favoriser ce leadership. Cela pourrait se faire dans tout le pays. Nous sommes absolument favorables à cette idée. Examinons la possibilité d'inclure plus que notre structure actuelle de soins de santé... Je pense que nous en avons vu la nécessité dans les soins de longue durée. Il faut accorder la priorité aux soins prodigués plutôt qu'à une approche axée sur la réduction des coûts. Il s'agit de garantir que les personnes qui ont besoin de soins soient bien traitées et que les personnes qui dispensent ces soins ont de bons emplois.

**M. Wayne Long:** Je vous remercie.

Par ailleurs, quel rôle incombe aux provinces et aux territoires dans les limites de leurs compétences respectives pour améliorer la qualité des services de soins au Canada?

**Mme Siobhan Vipond:** Je suis désolée. Pouvez-vous simplement répéter le début?

**M. Wayne Long:** Quel rôle les provinces peuvent-elles jouer dans les limites de leurs compétences pour améliorer la qualité des services de soins au Canada?

**Mme Siobhan Vipond:** Lorsque nous abordons la question dans le contexte des soins de santé et des services de garde d'enfants, je pense qu'on commence à voir ce genre de cadres dans tout le pays. Évidemment, le cadre régissant les soins de santé existe de longue date. On est en voie de rédiger le cadre régissant les services de garde d'enfants et de déterminer la forme qu'il prendra. Les provinces jouent un rôle à cet égard tout en collaborant avec le gouvernement fédéral. Nous souhaitons la création d'une commission sur les soins et nous revenons sans cesse sur ce point parce que nous souhaitons assujettir tous les services de soins à cette commission et établir cette vision commune afin que nous puissions définir les normes applicables pour que les services ne soient pas simplement assurés par le secteur privé selon des normes peu rigoureuses.

Une norme de soins élevée doit s'appliquer et je pense que cela passera par les partenariats existants. À notre avis, c'est le meilleur scénario à mettre en place, et nous avons de très bons exemples de succès dans le réseau de la santé et, actuellement, dans le cadre des services de garde d'enfants en voie d'élaboration.

**M. Wayne Long:** Merci, et merci pour cette réponse.

Comme nous le savons, le gouvernement fédéral verse des fonds aux provinces et aux territoires pour aider les gens à se préparer et à retourner au travail en vertu de deux ententes de transfert sur le marché du travail: les ententes sur le perfectionnement de la main-d'œuvre et les ententes sur le développement du marché du travail. À votre avis, quelle a été l'incidence de ces ententes sur la participation des groupes vulnérables au marché du travail, et dans quelle mesure le financement accordé dans le cadre de ces initiatives aiderait-il le secteur des soins de santé et d'autres secteurs de l'économie des soins?

**Mme Siobhan Vipond:** Je pense que la façon dont elles procèdent, c'est que nous devons l'appeler... L'un de mes collègues ici présents nous a rappelé que, parfois, si nous ne tenons pas compte du passé, nous ne planifions pas l'avenir. Nous devons examiner ce dont nous avons besoin pour aller de l'avant, qu'il s'agisse de formation ou de mobilité des travailleurs, et quelles mesures d'encouragement permettent de jumeler les travailleurs aux emplois. Ces programmes peuvent être utilisés non seulement à titre d'investissement, mais aussi d'outil de planification pour nous éviter d'être toujours en mode de crise. Nous ne pouvons pas toujours assister à ces

réunions et dire: « Qu'allons-nous faire maintenant? » Nous savons que nous devons former des gens. Nous savons que nous devons chercher à jumeler les gens aux emplois.

Établissons un plan d'avenir et cela signifie que nous pouvons faire un meilleur travail de jumelage, qu'il s'agisse d'enseignement postsecondaire, qu'il soit question d'immigration, que nous parlions de mesures d'encouragement pour inciter les gens à se déplacer vers les emplois. Ces programmes nous donnent la possibilité de distribuer des fonds et de l'éducation, mais cela doit s'inscrire dans une réflexion prospective. Lorsqu'il s'agit de l'économie des soins, qui représente 20 % des travailleurs au pays, ne l'oublions pas, nous devons envisager de créer une commission pour nous permettre d'établir un bon plan pour l'avenir.

• (1705)

**Le président:** Je vous remercie.

**M. Wayne Long:** Merci beaucoup, madame Vipond.

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

Nous passons maintenant à Mme Chabot pour six minutes.

[Français]

**Mme Louise Chabot:** Merci, monsieur le président. Je remercie aussi tous nos témoins.

Ma première question s'adressera à Mme Nord, de la Chambre de commerce du Canada. Cela va lui permettre de compléter sa présentation.

Madame Nord, je sais que vous avez aussi témoigné au Comité permanent des finances dans le cadre des consultations prébudgétaires et que vous y aviez fait une recommandation en lien avec la pénurie de main-d'œuvre chronique, c'est-à-dire de moderniser le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Encore aujourd'hui, dans votre présentation, vous avez dit que cela faisait partie des solutions.

Pourriez-vous en dire un peu plus sur ce que vous voulez dire en parlant de moderniser ce programme?

[Traduction]

**Mme Leah Nord:** Je suis heureuse de parler du programme des travailleurs étrangers temporaires et de la nécessité de le moderniser. Nous avons plusieurs recommandations à formuler. Tout d'abord, je reviendrais sur certains sujets abordés lors de la séance avec le groupe de témoins précédent à propos de la nécessité des études d'impact sur le marché du travail et d'autres mesures du genre.

La Chambre de commerce du Canada préconise depuis longtemps un programme d'employeurs de confiance. Il y a un modèle NEXUS, et il y a aussi un modèle d'accréditation plus large. Les membres de longue date de ce comité m'ont entendu en parler à plusieurs reprises. Quelque chose comme un programme des employeurs de confiance va aider à régler ce genre de problèmes, et je peux en dire beaucoup plus sur ce modèle.

Nous avons plusieurs recommandations à formuler sur un processus d'appel et sa mise en oeuvre, la possibilité de créer un bassin de travailleurs étrangers temporaires présents au Canada, mais qui n'ont pas d'emploi, un bassin dans lequel d'autres employeurs peuvent puiser. Nous sommes également très favorables aux voies d'accès à la résidence permanente pour les travailleurs étrangers temporaires et nous avons accueilli favorablement de nombreuses annonces du gouvernement.

Je dirais qu'il n'y a aucun doute que le programme des travailleurs étrangers temporaires pose des problèmes. Je dirais que, même en ce qui concerne son nom, il y a une stigmatisation de longue date, justifiée dans certains cas, mais ce que je détesterais voir dans tout programme de travailleurs étrangers temporaires... Je comprends qu'il s'agit d'un programme temporaire, mais l'un de ses avantages est que le programme constitue une offre d'emploi et une intégration sur le marché du travail dès le premier jour. Cela crée les conditions propices pour assurer le succès des participants à plus long terme.

Même s'il nous pose des problèmes et nous avons des recommandations à formuler pour moderniser le programme, nous aimerions aussi qu'il soit maintenu.

[Français]

**Mme Louise Chabot:** Je suis désolée de vous interrompre, mais j'aimerais avoir le temps de vous poser une autre question.

[Traduction]

**Mme Leah Nord:** Bien sûr, je suis désolée.

[Français]

**Mme Louise Chabot:** Pour ce qui est de la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, je pense que l'embauche de travailleurs étrangers temporaires est une grande partie de la solution, même s'il ne s'agit pas d'une solution à long terme. Il y a d'importants problèmes en lien avec les études d'impact sur le marché du travail et les permis de travail. C'est la raison pour laquelle je voulais connaître votre opinion. Nous pourrions en reparler.

Tout à l'heure, on a mentionné qu'une partie de la solution, c'est que les manufacturiers ou les petites entreprises modernisent leur équipement. Pendant la pandémie, on a vu l'importance accordée au virage numérique des petites entreprises, particulièrement, et à l'achat local.

Vu la pénurie de main-d'œuvre, ne devrait-on pas mettre en avant des programmes pour accompagner les PME dans le virage numérique?

Ma question s'adresse aux représentants de la Banque de développement du Canada ou de la Chambre de commerce du Canada.

• (1710)

[Traduction]

**Mme Shannon Glenn (vice-présidente adjointe, Relations gouvernementales, Banque de développement du Canada):** Je peux parler du programme qui vient d'être annoncé, le Programme canadien d'adoption du numérique. J'insisterais sur le fait que ce programme s'inscrit dans le mandat du ministère de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique, qui en est le principal porte-parole. Cela dit, la BDC apporte sa contribution à ce programme par ses efforts. Je peux vous donner un aperçu de haut niveau du programme.

Dans le budget 2021, le gouvernement a annoncé 4 milliards de dollars pour le Programme d'adoption du numérique afin d'assurer le financement et le soutien nécessaires aux entreprises ainsi que des possibilités de formation et de travail aux jeunes Canadiens.

Le programme comporte deux volets. Le premier est axé sur le commerce électronique et offre des microsubventions pour aider les entreprises de vente au détail, par exemple, à accroître leur portée. Le deuxième volet, celui auquel la BDC participe, est axé sur le renforcement de la technologie de l'entreprise. Ce volet permet aux entreprises de demander une subvention pour les aider à élaborer un plan d'adoption du numérique, puis de tirer parti d'un travail potentiellement subventionné pour le placement de jeunes. Dans ce deuxième volet, la BDC offre des prêts sans intérêt pour aider les PME à adopter des technologies plus complexes.

Je vais donner quelques détails sur les prêts. Ils peuvent atteindre 100 000 \$ pour mettre en œuvre un plan d'adoption du numérique. Le processus de demande se déroule entièrement en ligne. Il s'agit d'un prêt sur cinq ans, avec congé de paiement la première année. Aucun bien personnel n'est pris en garantie et il ne comporte pas de frais. Nous sommes très heureux de pouvoir y contribuer. J'espère que cela répond à votre question.

[Français]

**Le président:** Merci, Mme Chabot.

[Traduction]

Nous donnons la parole à Mme Zarrillo, qui dispose de six minutes.

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

Je vais poser des questions à Mme Vipond sur l'augmentation de la violence et l'application de certaines lois en la matière, puis j'aborderai la commission sur l'économie des soins. Cependant, je vais d'abord poser une question à Mme Nord.

Je vous remercie d'avoir employé un langage très inclusif aujourd'hui. Merci pour cela.

En ce qui concerne l'avenir, les données désagrégées et la façon dont la Chambre de commerce les collecte, pourriez-vous me dire quel type de données est collecté? Collectez-vous des données désagrégées selon le sexe et la race, et quel type d'entreprise connaît la croissance la plus rapide en ce moment?

Ce sont mes questions en ce qui concerne l'avenir.

**Mme Leah Nord:** À l'heure actuelle, nous ne collectons pas de données auprès de nos membres, mais au cours des deux dernières semaines, nous avons conclu une entente avec le gouvernement du Canada et Statistique Canada pour mettre sur pied un laboratoire de données sur les entreprises. À l'avenir, nous serons à même d'examiner une grande partie de ce travail, surtout du côté de la demande. L'approche sera prospective. Nous participons à des groupes de discussion jusqu'à la fin de l'année pour nous assurer d'être aussi inclusifs que possible, et nous examinons ces chiffres.

Un exemple que je vais vous donner concerne les chiffres de la population active. D'après les données, il semble que le travail des femmes a repris et qu'elles sont revenues en force sur le marché du travail, mais nous savons, par exemple, qu'il existe des problèmes de productivité et de santé mentale. Des chiffres nous aident à voir au-delà de ce premier niveau, afin que nous puissions approfondir un peu plus l'examen de ces scénarios.

**Mme Bonita Zarrillo:** Je vais demander à Mme Vipond de nous parler de la répartition inégale des soins et du travail disproportionné, excessif, sous-évalué et sous-payé des femmes et des femmes de couleur.

Vous avez parlé de l'augmentation de la violence. À l'échelle fédérale, on trouve un certain cadre réglementaire concernant la protection des travailleurs du secteur des soins, ou du moins des infirmières et des infirmiers. Pourriez-vous nous dire comment cette violence se manifeste et si des mesures d'exécution sont prises? Vos membres vous ont-ils parlé de l'efficacité des mesures d'exécution?

**Mme Siobhan Vipond:** Merci de soulever un élément très important lorsque nous parlons de l'économie des soins et de l'importance des investissements à long terme. Lorsque nous nous penchons sur l'économie des soins, nous parlons de travailleuses. Vous avez raison. La loi adoptée à l'automne pour lutter contre la violence de cette nature est un ajout bienvenu. Cela signifie qu'une procédure pénale sera possible en cas de harcèlement.

L'étude que j'ai évoquée en ce qui concerne la FCSII a révélé qu'au cours des 12 derniers mois, 61 % du personnel infirmier a déclaré avoir vécu un problème grave au travail. L'étude a été menée sous plusieurs angles, qu'il s'agisse d'un gestionnaire, d'un patient ou du grand public. Le fait est que ce constat rend non seulement ces emplois peu attrayants, si nous l'envisageons du point de vue de la main-d'œuvre, mais cela signifie aussi que nous devons prendre davantage de mesures de protection.

Nous voyons d'un bon œil les mesures adoptées à l'automne. Il y a parfois un manque d'accès à ce genre de droits si vous n'êtes pas syndiqué. En ce qui concerne le personnel infirmier, le taux de syndicalisation est élevé et c'est très important. Nous pourrions vous fournir des chiffres plus précis, parce que nous avons établi un partenariat et qu'une étude sera publiée à la fin du mois, soit un sondage sur le harcèlement. Malheureusement, les chiffres préliminaires confirment ce que nous avons entendu, à savoir que tant de personnes ne se sentent pas en sécurité au travail.

Il s'agit de dispositions législatives comme celles-ci. Il s'agit aussi de soutenir des choses comme le projet de loi C-190, la Convention de l'OIT, lorsque nous examinons comment le harcèlement et la violence ne devraient pas être permis au travail.

● (1715)

**Mme Bonita Zarrillo:** Je vais revenir à la commission sur l'économie des soins. Si vous le voulez bien, pourriez-vous nous donner quelques précisions sur peut-être l'élément ou les deux éléments les plus importants dont vous et vos membres discutez à propos de la forme que la commission pourrait prendre?

**Mme Siobhan Vipond:** Veuillez m'excuser, pourriez-vous répéter la première partie de la question?

**Mme Bonita Zarrillo:** En ce qui concerne la commission sur l'économie des soins que vous évoquez, je me demandais si vous pourriez nous faire part d'un ou de deux éléments qui, selon vos membres, devraient faire partie intégrante d'une telle commission.

**Mme Siobhan Vipond:** Cette commission sur les soins, la forme qu'elle prend et ce qu'elle fait, est vraiment importante. Le fait est qu'il existe une excellente feuille de route bien établie par l'Organisation internationale du travail pour mettre sur pied une telle commission. L'OIT a produit un rapport marquant intitulé *Prendre soin d'autrui*. Ce rapport met l'accent sur les cinq R, qui constituent le cadre de ce que devrait être un travail décent dans le domaine des soins. Il s'agit de reconnaître, de réduire et de redistribuer le travail

de soin à autrui non rémunéré; de rétribuer équitablement le personnel du soin à autrui en préconisant plus d'emplois et un travail décent; et de garantir la représentation, le dialogue social et la négociation collective pour les travailleurs du soin à autrui.

Nous croyons que la commission sur l'économie des soins pourrait appliquer ce cadre au Canada, un cadre global et prospectif, afin que nous soyons mieux placés pour bâtir une économie des soins qui fonctionnera pour tout le monde.

**Mme Bonita Zarrillo:** Je vous remercie.

**Le président:** Il vous reste 10 secondes.

**Mme Bonita Zarrillo:** Je vais donc m'arrêter là. Merci.

**Le président:** Monsieur Liepert, vous disposez de cinq minutes.

**M. Ron Liepert (Calgary Signal Hill, PCC):** Merci, monsieur le président. Je n'ai pas de question précise, mais quelques observations. Ensuite, j'inviterai peut-être nos témoins à nous faire leurs commentaires.

Il me semble qu'en examinant certains programmes annoncés, nous constatons qu'ils ont tendance à aller à contre-courant de certains problèmes rencontrés. Je vais utiliser un exemple qui, je crois, figurait dans les exposés précédents, mais c'était peut-être au début de cette étude. Je ne me souviens pas s'il s'agissait d'un pourcentage, mais une proportion élevée de nos postes vacants sur le marché du travail se situe dans des domaines qui exigent moins qu'un diplôme d'études secondaires. Pourtant, dans une grande partie de nos programmes, nous mettons l'accent sur la formation, puis nous parlons du numérique ou de technologie.

Je suppose que, lorsque vous parlez de postes vacants qui ne sont pas pourvus et qui exigent moins qu'un diplôme d'études secondaires, vous parlez probablement de travailleurs dans les industries de service. Vous parlez de soins de longue durée. Vous parlez de garde d'enfants. Le numérique et les améliorations technologiques n'aideront pas vraiment à pourvoir ces postes vacants, et pourtant, nous vantons les mérites d'un réseau de garderies à 10 \$, ce qui est très bien, mais qu'en résulte-t-il? Il crée une plus forte demande de places dans les garderies, et c'est là que nous avons des postes vacants.

Il me semble simplement qu'il y a beaucoup de contradictions dans ce que nous faisons réellement. Ces mesures sont probablement mises en oeuvre et annoncées pour les bonnes raisons, mais à mes yeux, elles semblent fonctionner à contre-courant. J'aimerais simplement savoir si ma lecture est juste, ou si c'est effectivement le cas.

● (1720)

**Le président:** La parole est à n'importe quel de nos témoins qui souhaite faire un commentaire, ou à tous les trois.

**M. Pierre Cléroux:** Je peux peut-être tenter de répondre.

La pénurie de main-d'œuvre se ressent vraiment dans tous les secteurs de l'économie, dans toutes les catégories de travail professionnel ou de travailleurs. Par exemple, au Canada, l'un des plus graves problèmes de pénurie de main-d'œuvre concerne les personnes qui travaillent dans les technologies. Les technologies sont en plein essor. Il y a une forte demande de services technologiques. Nous n'avons pas assez de personnes pour travailler dans les technologies.

En ce qui concerne l'idée d'investir dans la technologie, celle-ci ne remplace pas les gens, mais elle peut remplacer des tâches. Il peut s'agir d'une tâche compliquée ou toute simple. Par exemple, vous pouvez acheter aujourd'hui un logiciel pour faire des réservations dans un restaurant. Il ne remplace pas une personne, mais il remplace une tâche qu'une personne peut accomplir.

La solution est vraiment complexe, car elle dépend vraiment de chaque modèle d'entreprise, mais le problème est bien enraciné. C'est ce que nous disons à nos clients: vous devez avoir une stratégie, car le problème ne disparaîtra pas. La stratégie est différente pour chaque entreprise et chaque secteur.

**Mme Siobhan Vipond:** En ce qui concerne l'économie des soins, nous savons que les possibilités d'automatisation sont moins grandes. L'économie des soins consiste vraiment à prendre soin d'autrui. Qu'il s'agisse de soins de santé ou d'éducation, de l'adolescence jusqu'à l'âge adulte et jusqu'à la fin de notre vie, nous avons besoin de soins d'autrui. L'automatisation ne sera pas la solution. Il s'agira de réduire les coûts et de ne pas augmenter les soins dont les gens ont besoin.

Lorsque nous examinons cette inadéquation des emplois et que nous disons qu'il y a des postes vacants et que personne n'en veut, nous devons pousser plus loin notre examen, car vous avez raison. Certains postes ne nécessitent pas un diplôme d'études secondaires. Cependant, beaucoup d'entre eux constituent un travail qualifié et nous ne le reconnaissons pas. En ne reconnaissant pas les compétences dont les gens ont besoin, cela signifie que nous n'offrons pas les salaires correspondants ni les avantages sociaux et c'est pourquoi les gens ne restent pas.

Nous savons qu'il y a un taux de roulement élevé dans le secteur des soins, qu'il s'agisse de fournisseurs de services de garde d'enfants ou des centres de soins de longue durée qui aident les gens. À mon avis, ce taux de roulement est dû à la qualité des emplois et à la qualité ou à la valeur que nous attribuons à ce travail. Il s'agit principalement de femmes. Nous devons commencer à prendre conscience de l'importance de la prestation de soins pour notre société, car il n'y a pas de travail sans soins d'autrui. Par conséquent, cette valorisation doit être présente.

Les gens bien payés et traités qui voient leurs droits respectés dans leur travail sont plus susceptibles de rester. À titre de programme de maintien en fonction, l'investissement dans les personnes qui travaillent dans ce secteur est la meilleure chose que nous puissions faire.

**Le président:** Merci, madame.

Merci, monsieur Liepert. Je ne suis pas sûr que le point très important que vous avez soulevé ait été abordé.

Nous allons maintenant donner la parole à M. Collins pour cinq minutes.

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

Ma ou mes premières questions s'adressent à Mme Nord. Nous avons entendu des représentants ministériels lors de l'exposé précédent. Ils ont affirmé ceci: « Les travailleurs étrangers temporaires sont essentiels pour répondre à la demande dans les secteurs de l'agriculture et de la transformation des aliments et du poisson. En fait, 80 % d'entre eux occupent des postes agricoles. Toutefois, il importe de souligner qu'ils ne représentent que 0,4 % de la population active. » Ce chiffre m'a frappé. J'aimerais revenir sur les ques-

tions que le député Ruff et Mme Chabot ont posées plus tôt à propos du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Ma question porte sur ce dont Mme Chabot a parlé, à savoir le plan de modernisation que vous avez évoqué plus tôt. J'ai travaillé avec différents secteurs, soit le secteur des aliments et boissons et le secteur de l'agroalimentaire à Hamilton, sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires, et nous avançons en terrain inconnu ici avec la pandémie en ce qui concerne la pénurie de main-d'œuvre. Les travailleurs demandent des salaires dans des fourchettes jamais vues, je pense. J'espère les aider à obtenir ce qu'ils demandent, mais nous devons bien sûr trouver un équilibre. Je pense que vous l'avez laissé entendre dans vos commentaires précédents avec certaines de vos réponses. Avec votre plan de modernisation, quels secteurs, selon vous, ont le plus besoin d'aide?

De plus, par votre entremise, monsieur le président, comment pouvons-nous trouver cet équilibre pour ce qui est d'offrir un niveau de soutien plus élevé sans désavantager le bassin de main-d'œuvre général qui existe et en mettant peut-être trop d'œufs dans le même panier?

• (1725)

**Mme Leah Nord:** Merci, monsieur le député, pour cette question. C'est une excellente question. Nous pouvons parler des travailleurs étrangers temporaires en particulier, mais dans l'ensemble, je pense que cela revient à l'importance de l'information sur le marché du travail.

Lorsque vous évoquez les niveaux d'immigration dans le pays, le nombre d'immigrants que nous devrions laisser entrer et dans quelles professions, nous avons besoin de ces données pour guider ces décisions, non seulement du point de vue des professions, mais aussi d'un point de vue régional ou géographique.

Nous avons des axes de recommandations. Le premier est la poursuite du transfert de responsabilités pour le processus de sélection des immigrants dans ce pays, en reconnaissant qu'il s'agit d'une compétence fédérale. C'est un processus qui s'est amorcé avec les programmes des candidats des provinces, qui a pris la direction du Canada atlantique avec le Programme d'immigration au Canada atlantique, et qui comprend maintenant ces projets pilotes dans le cadre du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord. La voie à suivre passe vraiment par des projets dirigés par les communautés pour les communautés.

J'ai entendu tout à l'heure des commentaires non seulement sur les zones, mais aussi sur les régions peuplées situées à l'extérieur de ces trois ou six centres qui ont besoin d'aide. Le problème qui se pose dans ce pays, est que nous... La pénurie de main-d'œuvre ne fait pas de discrimination. Elle ne fait pas de distinction entre les régions, les régions géographiques ou les professions. Nous avons besoin de travailleurs de toutes les catégories, partout et à tous les niveaux. Le problème est pluridimensionnel. Nous devons nous pencher sur l'immigration. Nous devons examiner... C'est une occasion. Commençons à réfléchir comme nous ne l'avons jamais fait. Réunissons les syndicats, le patronat et le gouvernement dans une pièce pour tenir ces discussions et faire un état de la situation. Il faudra aussi tenir compte des chômeurs de longue date et des personnes sans emploi et des personnes sous-utilisées.

Il s'agit d'une véritable occasion, mais les données et les renseignements alimentent cette démarche, et c'est le premier pas que nous devons franchir pour aller de l'avant.

**M. Chad Collins:** Merci.

Puis-je revenir sur votre référence aux programmes pilotes? Ils sont mis en œuvre pour une raison. Nous tâtons le terrain à tous les ordres de gouvernement pour essayer de trouver ce qui fonctionne et ce qui devrait passer d'un programme pilote à une politique permanente ou à des sources de financement ou du soutien, qu'il s'agisse d'un budget de fonctionnement ou d'immobilisations.

Puis-je vous demander quels programmes pilotes ont été efficaces récemment? Selon vous, lequel devrait être pérennisé?

**Mme Leah Nord:** Il y en a plusieurs. À propos de la poursuite du transfert de responsabilités, je dirais que comme il est impossible d'établir un projet pilote dans toutes les circonscriptions du pays, nous devons commencer à envisager de passer de l'étape pilote à une intégration dans le volet plus large également. Encore une fois, la COVID a mis un frein au rôle des programmes pilotes dans le Nord, ce qui explique le retard dans la disponibilité des données. Cependant, cela varie d'une communauté à une autre.

L'autre chose que je dirais à propos de ces programmes qui les différencient des programmes précédents, c'est la participation du monde des affaires dès le départ dans ces communautés. Qu'il s'agisse d'une chambre de commerce, d'une société de développement économique ou de la municipalité locale, elles ont participé dès le début à l'intégration d'un marché du travail.

En ce qui concerne les projets pilotes, nous sommes très satisfaits du programme pilote dans le secteur agroalimentaire, bien sûr, et je m'en remettrais même à mes collègues du milieu syndical. Pas plus tard que la semaine dernière, j'ai entendu des histoires fantaisiques à propos de la société Aliments Maple Leaf qui collabore avec son syndicat et travaille sur l'intégration par l'entremise du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Ces voies d'accès à la résidence permanente ne se concrétisent pas par magie. Elles sont le fruit d'un dialogue social avec toutes les parties concernées.

**M. Chad Collins:** Je vous remercie pour ces réponses.

Merci, monsieur le président.

**Le président:** Cela conclut l'heure avec notre deuxième groupe de témoins.

Je tiens à remercier les témoins. J'aurais aimé être un membre du Comité pour participer à cette partie de la discussion. C'est un domaine intéressant.

Monsieur Van Bynen, voulez-vous faire un rappel au Règlement?

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

Il a beaucoup été question d'études particulières que nous avons reçues des syndicats, du ministère des Finances et de la Chambre de commerce. Je ne sais pas s'ils ont soumis ces rapports. S'ils ne l'ont pas fait, pourrions-nous demander ces rapports et les recommandations issues de ces rapports?

Il s'agit d'une excellente source de renseignements vraiment importants. J'aimerais tirer parti de l'exhaustivité de ces rapports.

• (1730)

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

Aux témoins qui ont cité des rapports particuliers, si vous pouviez en fournir une copie à la greffière du Comité au bénéfice de tous les membres du Comité, ce serait très apprécié. Merci aux témoins d'être venus.

Je vais prendre un moment, car j'aimerais soumettre un point au Comité.

Pendant qu'ils nous quittent, j'ai reçu un message de la ministre Qualtrough dans lequel elle se dit disponible pour comparaître devant nous le 24 mars. Si vous vous souvenez bien, la dernière fois, il y avait eu un problème d'interprétation. Ce problème est maintenant résolu. J'ai besoin du consentement du Comité.

Madame Ferrada, vous avez la parole.

[Français]

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

Serait-il possible de proposer à Mme la ministre Qualtrough de se présenter pour discuter de sa lettre de mandat et du budget principal des dépenses?

[Traduction]

**Le président:** Oui.

Madame Ferrada, cela fait donc deux heures?

[Français]

**Mme Soraya Martinez Ferrada:** Oui, je propose une rencontre de deux heures. Nous recevrons la ministre pendant la première heure et les représentants pendant la deuxième.

[Traduction]

**Le président:** La séance durera deux heures et portera sur la lettre de mandat et le Budget principal des dépenses. Nous pouvons lancer l'invitation à la ministre en ce sens, puisque le Comité en est informé. Nous ne pouvons pas obliger la ministre à rester. S'il est convenu que la ministre comparaisse le 24 mars, nous demanderons une séance de deux heures sur la lettre de mandat et le Budget principal des dépenses. Nous nous laisserons guider par la ministre.

Je constate un consensus au sein du Comité.

[Français]

**Mme Soraya Martinez Ferrada:** Monsieur le président, ce que je comprends, c'est que la ministre pourrait comparaître pendant la première heure et que les représentants du ministère pourraient comparaître pendant la deuxième heure. La ministre ne peut pas rester pour les deux heures au complet. Nous proposons de discuter de la lettre de mandat et du budget principal des dépenses en même temps. Sinon, encore une fois, nous perdrons une autre réunion du Comité. Je pense que nous sommes en mesure de recevoir la ministre pendant une heure et de parler des deux sujets en même temps.

[Traduction]

Si nous avons besoin d'une motion, je pourrais en présenter une et nous pourrions la mettre aux voix.

**Le président:** Je crois comprendre que la ministre a indiqué qu'elle serait disponible pour la première heure, mais qu'on pourrait l'interroger sur n'importe lequel de ces sujets. La ministre sera ici pendant une heure et ses fonctionnaires resteront si le Comité le souhaite.

Avons-nous un consensus pour lancer l'invitation à la ministre pour le 24 mars?

**Mme Stephanie Kusie:** Nous pouvons nous y préparer. Je vais y réfléchir. Nous pourrions présenter une motion pour une autre heure. En toute bonne foi, j'ai dit que nous aurions une séance sur le Budget principal des dépenses et sur la lettre de mandat.

Comme je l'ai dit, j'ai l'impression que nous sommes accommodants en ce sens qu'il n'y en a qu'une. Cela me semble raisonnable. Je ne sais pas pourquoi elle ne peut pas prolonger sa présence et passer les deux heures. Comme nous l'avons vu, une heure passe très vite. Nous pouvons la convoquer pour une heure, mais si j'estime après coup qu'une heure n'est pas suffisante, je pourrais la reconvoquer pour parler des budgets supplémentaires des dépenses.

**Le président:** Madame Kusie, les motions sont toujours sujettes à débat...

• (1735)

**Mme Stephanie Kusie:** Bien sûr, pour l'instant, nous allons la convoquer pour une heure.

Je vous remercie.

**Le président:** Je constate un consensus. Je ne vois pas d'objection, donc la ministre comparaitra pendant une heure, c'est confirmé, sur la lettre de mandat et le Budget principal des dépenses. Nous verrons pour la suite.

Merci aux membres du Comité. Sur ce, 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>