



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

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

---

HUMA • NUMÉRO 028 • 2<sup>e</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 5 juin 2014**

—  
**Président**

**M. Phil McColeman**



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

Le jeudi 5 juin 2014

•(0845)

[Traduction]

**Le président (M. Phil McColeman (Brant, PCC)):** Mesdames et messieurs, la séance est ouverte.

Si vous le permettez, avant de donner la parole aux témoins, et nous leur en avons parlé, nous avons deux points que nous pouvons aborder assez rapidement relativement aux travaux du comité, et ils concernent le projet de flamme éternelle. Avec votre permission, j'aimerais aborder ces questions dès maintenant, sans recourir au huis clos, car je pense qu'il n'y a rien là d'extraordinaire, mais nous avons eu des communications. Je vais donc céder la parole... à moins qu'il y ait des objections. De plus, on m'a informé que des votes pourraient être tenus ce matin, que nous pourrions être interrompus au cours de la dernière heure de la séance et devoir nous rendre à la Chambre des communes.

Cela dit, je préfère le faire maintenant et en finir avant que nous passions à...

Madame Sims.

**Mme Jinny Jogindera Sims (Newton—Delta-Nord, NPJ):** Nous nous sentons pressés par le temps, comme vous le savez. Cela va-t-il empiéter sur la très brève période réservée à nos témoins de la Bibliothèque du Parlement?

**Le président:** Ce que j'ai l'intention de faire — et j'aurais dû vous le dire également —, c'est de prolonger le temps qui leur est alloué jusqu'à la deuxième heure, étant donné que nous abordons ces questions au début de la séance, si cela convient aux députés.

Je vais céder la parole à la greffière, car elle s'est occupée de cette question.

Caroline.

**La greffière du comité (Mme Caroline Bosc):** J'ai deux choses à dire rapidement. Premièrement, vous avez devant vous une lettre de Sara Carleton, qui a obtenu la bourse l'an dernier. Dans sa lettre, elle explique pourquoi elle demande une prolongation. C'est essentiellement parce que le sujet de son rapport est Clara Hughes. Clara Hughes traverse le pays à vélo cet été, et Sara aimerait inclure cet exploit dans son rapport. Elle demande un ou deux mois de prolongation, si les membres du comité sont d'accord; en fait, elle présenterait le document le 11 juillet. Si les députés acceptent, nous pouvons lui permettre de le faire.

**Le président:** Madame Groguhé.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé (Saint-Lambert, NPJ):** S'il n'y a aucune incidence sur les bourses à venir, je ne m'y opposerai pas.

[Traduction]

**La greffière:** Madame Groguhé demande s'il y aurait une incidence sur les futurs lauréats, et la réponse est non.

[Français]

Il n'y aura aucun impact.

[Traduction]

Nous lui accorderions essentiellement un peu plus de temps.

[Français]

On lui accorderait plus de temps.

[Traduction]

**Le président:** Y a-t-il d'autres observations? Sinon, je demande le consensus sans mettre la question aux voix.

**Des voix:** D'accord.

**Le président:** Très bien. Nous allons donc lui accorder cette prolongation, et l'autre...

**La greffière:** L'autre point est relativement simple. La date limite pour présenter une demande était lundi. Jusqu'ici, nous n'en avons reçu qu'une; pour nous assurer d'avoir des candidats de haut calibre, je propose que nous repoussions un peu la date limite afin d'inciter davantage de personnes à présenter une demande. Cela s'est déjà fait lorsqu'il n'y avait qu'un seul candidat. Il se peut qu'il y ait quelques demandes dans le courrier, mais il serait peut-être bon d'accorder un peu plus de temps et d'essayer de faire connaître la bourse. Ainsi, quelques candidats pourraient s'ajouter.

**Le président:** Monsieur Butt.

**M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC):** Madame la greffière, quel est le processus à suivre pour en faire la promotion? Comment pouvons-nous inciter davantage de personnes à présenter une demande? Pourquoi y en aurait-il une seule cette année, alors qu'il y en avait beaucoup ces dernières...?

**La greffière:** Il y a eu une baisse ces dernières années. Je crois que c'est principalement à cause de l'état du site Web de notre comité. Il est en cours de restructuration. Toutefois, de concert avec le président, j'ai communiqué avec quelques groupes de personnes handicapées du pays avec lesquels nous avons déjà communiqué dans le cadre de nos études précédentes sur les handicaps, afin de leur faire connaître la bourse. Nous espérons que grâce à cela, nous aurons quelques candidats de plus.

**Le président:** Madame Sims.

**Mme Jinny Jogindera Sims:** Étant donné que nous en avons fait la promotion et que vous avez communiqué avec ces personnes, mais que nous n'avons pas plus de candidats, j'hésite beaucoup à accepter de prolonger le délai. Les délais existent pour une raison; ils servent à assurer un accès équitable à tout le monde. Je suis heureuse que vous ayez déjà communiqué avec ces groupes et pour cette raison, je ne sais pas trop ce que nous ferions de plus durant cette période. Je ne serais pas en faveur de prolonger la période.

**Le président:** Monsieur Mayes.

**M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC):** Monsieur le président, j'aimerais, par votre entremise, demander à la greffière quels sont les critères. Qui établit les critères? S'il n'y a pas beaucoup de candidats, devrions-nous examiner ces critères et peut-être utiliser les fonds à d'autres fins? Sont-ils établis par le Parlement ou par une politique du comité?

● (0850)

**La greffière:** La réponse comporte deux aspects. Le premier, c'est que nous sommes tenus par la loi de donner un certain montant. Le montant n'est pas établi, mais selon la loi, nous devons octroyer une somme, pour cette bourse. C'est prévu dans la loi; nous devons donc continuer de le faire. Nous ne pouvons pas affecter les fonds à autre chose. La somme peut être modifiée, et les critères de sélection sont établis par le comité. Cela devrait peut-être faire l'objet d'une réévaluation à un moment donné, mais les critères sont déjà établis.

Au sujet de ce qu'a dit Mme Sims, nous n'avions pas encore communiqué avec ces organisations. Le plan serait de le faire maintenant et de repousser le délai.

**Le président:** À ce sujet, comme j'ai des liens avec bon nombre de ces organismes, j'ai déjà communiqué avec eux, et sachez qu'ils ont un intérêt manifeste pour présenter des demandes. J'ai simplement pris l'initiative d'appeler quelques organisations canadiennes, comme Personnes d'abord, qui se sont montrées très intéressées. Elles avaient manqué l'appel général que nous avions lancé.

Monsieur Armstrong.

**M. Scott Armstrong (Cumberland—Colchester—Musquodoboit Valley, PCC):** Je veux appuyer la mesure législative, mais d'abord, je veux clarifier les choses. Vous avez mentionné que dans le passé, nous avons déjà créé un précédent en prolongeant le délai lorsqu'il n'y avait qu'une ou deux demandes.

**Le président:** Oui.

**M. Scott Armstrong:** Je crois donc que nous devrions continuer de le faire. Je veux m'assurer que nous octroierons cette bourse à une personne qui la mérite pleinement. Cela aiderait s'il y avait un grand nombre de demandes; je pense donc que nous devrions appuyer la prolongation.

[Français]

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

**Mme Sadia Groguhé:** Je pense qu'il faut accorder un délai supplémentaire. C'est la meilleure des choses à faire.

Il n'y a qu'un seul candidat, ce qui est un peu dommage. Est-il possible de savoir à qui on va s'adresser? A-t-on une liste d'organismes ou de personnes intéressées par cette bourse? Je suppose qu'on a aussi communiqué avec certains organismes du Québec. Ce serait bien d'avoir une idée de ce qui a été fait à cet égard. Quant au délai supplémentaire, il ne fait aucun doute qu'il faut l'accorder.

[Traduction]

**Le président:** Bien sûr. Plus il y en a, mieux c'est. Il n'est nullement question de tenter de favoriser un organisme en particulier. Il s'agit simplement d'utiliser nos réseaux, en tant que députés et de membres du comité, et d'en parler le plus possible.

Madame Sims.

**Mme Jinny Jogindera Sims:** C'est excellent, étant donné que nous ne l'avons pas encore fait. Comme nous l'avons dit, ce n'est pas difficile, mais j'aimerais voir une liste de tous les groupes avec lesquels nous communiquerons, car selon moi, en particulier vu que nous allons prolonger le délai, le processus doit être tout à fait ouvert, transparent et juste pour tout le monde.

**Le président:** Bien entendu.

Monsieur Cuzner.

**M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.):** Je remercie Jinny de cette précision. Je pensais que le NPD demandait la clôture.

**Mme Jinny Jogindera Sims:** Excusez-moi.

**Des voix:** Oh, oh!

**Le président:** Nous allons d'abord donner la parole à M. Brahm, puis à la greffière, qui voudrait clarifier quelques points.

[Français]

**M. Tarik Brahm (Saint-Jean, NPD):** J'ai une importante question à poser pour savoir s'il est approprié d'accorder un délai supplémentaire.

Quel est le montant de cette bourse? Je n'ai absolument aucune idée de ce dont on parle. S'il est de 1 000 \$, ce n'est pas la même chose que s'il est de 20 000 \$ ou de 50 000 \$. À mon avis, si la bourse est de 1 000 \$, il serait un peu ridicule de prolonger le délai. Par contre, s'il est question d'un montant de 50 000 \$ ou de 100 000 \$, il serait ridicule de n'avoir qu'un seul candidat pour une bourse de cette importance.

**La greffière:** La bourse est de 5 500 \$, ce qui se situe entre les deux montants que vous avez mentionnés. Il est très rare qu'il n'y ait qu'un seul candidat. On aimerait essayer d'en avoir davantage. Quant à la liste qu'on va dresser, elle sera basée sur les témoins de tous les partis qui ont comparu dans le passé devant le comité au sujet des gens ayant des incapacités. Si cela convient aux membres du comité, c'est la base de données qu'on va utiliser.

[Traduction]

**Le président:** Monsieur Mayes.

**M. Colin Mayes:** Serait-il approprié, monsieur le président, d'inscrire cela au programme pour l'automne, simplement pour lire et examiner ces critères de façon détaillée, puis de déterminer si nous devrions modifier ces critères pour les simplifier un peu?

Ensuite, personnellement, je crois qu'il est préférable que ce soit la greffière qui s'en occupe, afin que l'approche soit impartiale à l'égard des personnes admissibles ou avec lesquelles elle communique. Si nous y participons, la politique entrera en jeu, et bien honnêtement, je pense que ce serait emprunter la mauvaise voie.

Merci.

● (0855)

**Le président:** J'en prends note.

Je m'en remets au comité. S'il souhaite examiner cette question à l'automne, c'est tout à fait possible.

Madame Sims.

**Mme Jinny Jogindera Sims:** Monsieur le président, à titre de précision, je n'ai nullement laissé entendre que lorsque j'aurai la liste, j'aurai le temps ou la volonté de faire des appels téléphoniques. Je voulais seulement voir la liste des organisations avec lesquelles nous allons communiquer, car nous employons un processus inhabituel, et je veux m'assurer de l'inclusion de ces groupes.

**Le président:** Je crois que M. Mayes soulève un bon point, soit que ce sera entre les mains de la greffière. Je m'en assurerai. Je pense que c'est très valable.

Donc, pouvons-nous nous prononcer sur la question de reporter la date limite à la fin de juin? Est-ce raisonnable?

**Des voix:** D'accord.

**Le président:** Puisqu'il y a consensus, nous n'avons pas besoin de mettre la question aux voix.

Voilà qui met fin à notre petite séance sur les travaux du comité. Je vous remercie de nous avoir permis de faire cela aujourd'hui, car il est important que nous nous en occupions et que nous communiquions avec les candidats potentiels.

Nous en sommes à notre 28<sup>e</sup> séance et nous poursuivons notre étude des EDMT. Durant la première heure, nous avons le plaisir d'accueillir M. Jean-Denis Fréchette, directeur parlementaire du budget. Soyez le bienvenu, monsieur.

M. Fréchette est accompagné de M. Mostafa Askari, directeur parlementaire adjoint du budget, Analyse économique et financière.

Je vous cède la parole pour votre exposé. Vous disposez d'un maximum de 10 minutes.

**M. Jean-Denis Fréchette (directeur parlementaire du budget, Bibliothèque du Parlement):** Merci, monsieur le président.

Je ferai la première partie de mon exposé en anglais, et la deuxième partie, en français.

Bonjour monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité.

Je vous remercie de m'avoir invité aujourd'hui dans le cadre de votre étude concernant les Ententes sur le développement du marché du travail. Ce matin, je vous parlerai surtout des travaux récents de mon bureau sur le marché du travail au Canada, ainsi que des recherches qui sont en cours pour faire suite aux demandes des parlementaires.

Le marché du travail canadien continue de se remettre de la récession de 2008-2009, mais beaucoup d'indicateurs restent en deçà de leurs niveaux tendanciels. Quant au chômage, il demeure au-dessus des niveaux tendanciels, surtout chez les jeunes: il est bien supérieur au taux tendanciel chez les 15 à 19 ans, tandis que la sous-utilisation chez les 20 à 24 ans est particulièrement étendue. En raison de tous ces facteurs, la production réelle de l'économie canadienne n'atteint pas actuellement son plein potentiel.

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que la croissance des salaires au Canada soit faible par rapport à ce qu'elle était avant la récession. De fait, la croissance réelle du salaire moyen est actuellement plus modeste dans tous les secteurs de l'économie qu'elle ne l'était avant la récession de 2008-2009. Tout cela donne à penser qu'il existe une offre excédentaire sur le marché de la main-d'oeuvre. Or, ce qu'on entend plutôt, c'est qu'il y aurait une pénurie de main-d'oeuvre au Canada.

Les recherches effectuées par le DPB ne soutiennent pas la thèse d'une pénurie de main-d'oeuvre à l'échelle nationale.

Cela dit, dans certaines provinces, le marché du travail est peut-être plus restreint que pendant la période pré-récession, et il peut exister des pénuries de main-d'oeuvre dans certaines régions, certains secteurs ou certaines professions. Les données recensées par le DPB, tant à l'échelle nationale que provinciale, révèlent par ailleurs que l'inadéquation des compétences n'est pas pire aujourd'hui qu'avant la récession de 2008-2009. Toutefois, comme je viens de le dire au sujet des pénuries de main-d'oeuvre, ces données globales n'empêchent pas qu'il puisse y avoir des problèmes d'inadéquation circonscrits à certaines régions, certains secteurs ou certaines professions.

Nous fondons nos conclusions sur les données de la Banque du Canada, du Conference Board du Canada, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et de Statistique Canada. Ces trois dernières sources nous ont par ailleurs fourni des chiffres sur les postes vacants.

Les disparités entre ces données et les conclusions qui en ressortent montrent à quel point le portrait statistique de la demande de main-d'oeuvre est lacunaire au Canada.

Premièrement, les données sur les postes vacants ne remontent pas au-delà du premier trimestre de 2004, ce qui signifie qu'elles ne couvrent même pas un cycle économique complet. Il est donc difficile de soutenir l'énoncé de Finances Canada dans le Rapport sur l'emploi de février 2014, selon lequel « Les entreprises canadiennes éprouvent plus de difficulté à embaucher des travailleurs que ce à quoi ils pourraient s'attendre compte tenu du taux de chômage ».

Deuxièmement, les données sur les postes vacants sont recueillies, compilées et présentées sans uniformité. Par exemple, le Conference Board du Canada tire ses chiffres des données brutes sur les avis d'offre d'emploi affichés sur une multitude de sites Web, après suppression des doublons. Mais le résultat sera très différent selon le traitement accordé aux avis d'emploi anonymes, comme l'illustre la différence importante entre le Rapport sur l'emploi de 2014 et le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013 quant au taux de postes à pourvoir.

● (0900)

Par ailleurs, la FCEI et Statistique Canada classent les postes vacants en fonction du secteur de l'entreprise, et non de la profession du candidat recherché. Ainsi, ils considèrent qu'un poste d'adjoint administratif dans une entreprise de construction est un poste vacant dans le secteur de la construction, et non une place d'adjoint administratif.

[Français]

Je vais maintenant m'exprimer en français.

Troisièmement, aucune de ces sources, à l'exception de Statistique Canada, ne suit les définitions internationales des termes « emploi » et « chômage ». En raison de toutes ces faiblesses, on n'a qu'une idée plutôt vague de la demande de main-d'oeuvre au Canada. C'est cette conclusion qu'a formulée le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail dans son rapport final de 2009, intitulé *Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada*. À cet égard, on y dit ce qui suit:

Un bon système d'IMT doit contribuer à améliorer l'appariement des travailleurs et des emplois, que ce soit en période de pénurie de main-d'oeuvre ou en période de chômage. Par ailleurs, un bon système d'IMT restera toujours nécessaire à l'adoption de politiques pouvant améliorer la situation économique et réduire le chômage. [...] il n'est pas surprenant que de nombreux participants aient souligné la nécessité de réaliser une enquête sur les postes vacants afin d'évaluer la demande de main-d'oeuvre dans les régions au fil des ans. Les décideurs doivent pouvoir cerner le resserrement du marché du travail pour être en mesure d'élaborer des politiques et des programmes favorisant la gestion macroéconomique et un marché du travail efficace.

En 2011, Statistique Canada a réalisé un sondage intitulé *Enquête sur le milieu de travail : Postes vacants et pénuries de compétences*. Puisque l'organisme n'avait pas les ressources nécessaires pour valider, analyser et diffuser les données ainsi recueillies, celles-ci n'ont jamais été rendues publiques. Emploi et Développement social Canada a récemment annoncé qu'il défraierait les coûts pour que le travail soit achevé. Toutefois, même si les résultats étaient publiés aujourd'hui, ils ne diraient rien au sujet de la demande actuelle au chapitre de la main-d'oeuvre puisque les données datent de 2011.

Comme parlementaires, vous ne disposez que d'un portrait très incomplet de la demande de main-d'oeuvre au Canada. C'est donc dire qu'il est difficile d'analyser précisément l'efficacité des programmes répondant à la pénurie de main-d'oeuvre ou à l'inadéquation des capacités et des compétences, notamment les Ententes sur le développement du marché du travail et le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Dans ce contexte, et en réponse à la requête d'un parlementaire, le DPB a déposé une demande d'information sur l'emplacement et la profession des travailleurs étrangers temporaires. Si nous obtenons ces données, nous pourrions évaluer si le programme a eu un impact significatif sur l'offre de main-d'oeuvre. Nous sommes en attente d'un suivi concernant cette demande.

Mon collègue Mostafa Askari, qui est directeur parlementaire adjoint du budget, et moi-même serons heureux de répondre à vos questions.

Merci, monsieur le président.

[Traduction]

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entamer notre première série de questions; les interventions seront de sept minutes chacune.

Madame Sims.

**Mme Jinny Jogindera Sims:** Merci beaucoup.

Monsieur Fréchette, merci beaucoup d'être ici. Je trouve un peu décevant que nous n'ayons eu que cette courte demi-heure avec vous, et j'espère que vous serez disposé à revenir devant le comité s'il vous en fait la demande, car nous avons énormément de questions à vous poser.

La première que j'avais pour vous concerne une observation que vous avez faite durant votre exposé au sujet de l'enquête de 2011 dont nous attendons toujours les résultats, c'est-à-dire l'analyse des données recueillies. Comme on l'a maintes et maintes fois souligné, nous avons besoin de données pour comprendre le Programme des

travailleurs étrangers temporaires et l'utilisation qui en est faite, mais aussi pour planifier l'avenir. Cette enquête attend sur une étagère depuis longtemps, et nous venons d'apprendre que le ministre débloquera les fonds nécessaires pour terminer le travail. Mais comme nous le savons aussi, débloquer les fonds et mettre les choses en branle sont deux choses distinctes.

Quelle preuve avez-vous qu'EDSC veillera à ce que l'enquête soit menée à terme et que les résultats seront dûment analysés, et quelle sorte de délai le ministère s'est-il engagé à respecter à cet égard?

● (0905)

**M. Jean-Denis Fréchette:** Merci de cette question, monsieur le président.

Le directeur parlementaire du budget se fera une joie de venir témoigner de nouveau devant ce comité, si c'est ce que souhaite le comité.

Je vais demander des précisions à Mostafa Askari, car c'est lui qui a négocié avec EDSC et Statistique Canada au sujet des résultats et de l'échéancier. Comme je l'ai dit, nous sommes en contact avec eux, comme nous le sommes avec de nombreux ministères, afin d'obtenir des données non seulement sur les emplois vacants, mais aussi sur les travailleurs étrangers temporaires. Je demanderais maintenant à Mostafa de vous transmettre les plus récents renseignements qu'il a au sujet de ces deux ministères.

**M. Mostafa Askari (directeur parlementaire adjoint du budget, Analyse économique et financière, Bibliothèque du Parlement):** Merci.

Il y a une ou deux choses. L'enquête a été effectuée en 2011. Alors, même si ces résultats sont rendus publics, ils ne rendront compte que de la situation qui prévalait en 2011. Il ne s'agit pas d'une enquête permanente. En fait, l'enquête a été conçue de brillante façon, car elle permet de colliger les données dont nous avons besoin pour évaluer la demande de main-d'oeuvre au Canada. L'enquête a été menée auprès de 25 000 entreprises à l'échelle du Canada. Les questions sont très détaillées et permettent d'avoir un portrait très étoffé des taux d'occupation. Cependant, le financement a été suspendu au moment où l'enquête proprement dite prenait fin, alors rien n'a été fait avec les données existantes, avec ces données brutes qui ont été recueillies.

Il y a un certain nombre d'étapes que Statistique Canada doit suivre avant de pouvoir mettre les résultats de l'enquête à la disposition des utilisateurs. J'ai parlé à la directrice des statistiques sur l'emploi de Statistique Canada, qui m'a dit qu'EDSC s'était engagé à poursuivre le financement afin de leur permettre de valider et d'analyser les données et de rendre les résultats de l'enquête utilisables. Mais Statistique Canada est en discussion avec EDSC afin d'obtenir un engagement ferme de sa part et de débloquer concrètement les fonds promis. Mais ce n'est que la première étape. Comme elle me l'a dit, il y a un certain nombre de choses que le ministère doit encore faire, indépendamment du financement. Tout d'abord, dispose-t-il des personnes nécessaires pour faire l'analyse proprement dite, pour préparer les données en vue de leur utilisation? Puis il y a un certain nombre d'autres étapes. Elle n'a donc pas été en mesure de me donner le moindre échéancier à ce sujet.

**Mme Jinny Jogindera Sims:** Si je comprends bien, les données que nous avons commencées à dater, mais leur analyse prendra tellement de temps qu'elles seront encore plus vieilles au moment où elles seront rendues publiques.

Je vais revenir à M. Fréchette. En tant qu'expert, y a-t-il selon vous un déséquilibre des compétences au Canada? Car j'entends sans arrêt que l'un des problèmes économiques les plus urgents du pays est le soi-disant déséquilibre des compétences. Avez-vous quelque preuve de fonds qui indiquerait une telle chose?

**M. Jean-Denis Fréchette:** Comme je l'ai dit dans mon exposé — et c'est ce qu'indique le rapport du DPB — c'est qu'il n'y a pas vraiment de déséquilibre des compétences. Il se peut évidemment qu'il y ait des déséquilibres dans certains créneaux, dans certaines régions, mais il n'y en a pas à l'échelle du Canada.

**Mme Jinny Jogindera Sims:** Pouvez-vous faire une corrélation entre l'augmentation des avis relatifs au marché du travail publiés ces dernières années et le nombre d'emplois qui auraient prétendument été créés au Canada durant cette même période?

**M. Mostafa Askari:** Non. Je ne pourrais pas établir de corrélation, car je ne sais pas ce qu'il y a derrière tout cela. L'une des choses que nous avons dites publiquement, c'est qu'il nous faut énormément de données de qualité sur la demande de main-d'oeuvre au Canada pour mettre au point des programmes efficaces en la matière — que ce soit le programme des travailleurs étrangers temporaires ou des subventions à l'emploi, ou tout autre programme qui aurait une incidence sur le marché de l'emploi. Malheureusement, nous n'avons pas de données de qualité sur la demande de main-d'oeuvre. Nous avons de très bonnes données sur la disponibilité de la main-d'oeuvre, et le programme de l'assurance-emploi s'en sert dans différentes régions. Mais, sans ce genre de données, il est très difficile de dire comment ce programme fonctionne et s'il sert à remplacer la main-d'oeuvre canadienne ou à la compléter.

• (0910)

**Mme Jinny Jogindera Sims:** Merci. Les gens de votre bureau m'ont dit qu'il y avait des données très complètes dans les années 1990 et au début des années 2000. Nous savons par ailleurs que le gouvernement actuel est légèrement allergique — je dirais qu'il s'agit en fait d'une allergie aiguë — aux décisions fondées sur des données et des renseignements. Alors, quelle sorte de données précises faut-il recueillir à l'heure actuelle pour nous aider à prendre des décisions éclairées en matière de planification, qu'il s'agisse d'immigration, des programmes des travailleurs étrangers temporaires et, ce qui est selon moi le plus important, de la formation qu'il advient de donner à notre propre main-d'oeuvre et, notamment, à nos jeunes qui s'apprentent à intégrer le marché du travail?

**M. Jean-Denis Fréchette:** En premier lieu, il nous faut des données en continu et pas seulement des données sur certains aspects du marché du travail. J'ai fait allusion — et je l'ai même cité — au rapport réalisé en 2009, sous la présidence de Don Drummond. Je n'ai cité que quelques passages, mais M. Drummond, le président du comité, y indiquait qu'il en coûterait environ 39 millions de dollars pour avoir des données de qualité en continu sur tous les sujets auxquels vous avez fait référence. Que cela soit vrai ou non, je ne le sais pas, mais c'est probablement une estimation assez précise de ce qu'il en coûterait annuellement pour avoir des données de qualité en continu. Pour ce qui est du marché de la main-d'oeuvre et de mieux comprendre ce qui se passe, il s'agit donc d'un investissement, d'un investissement qui permettrait aux parlementaires de prendre des décisions éclairées sur différents programmes.

**Le président:** Merci. Et c'est ce qui met fin à ces cinq minutes.

Nous passons maintenant à M. Armstrong.

**M. Scott Armstrong:** Merci, monsieur le président.

Je veux remercier les témoins de leur présence.

Dans votre exposé, vous avez beaucoup parlé de l'information sur le marché du travail, et notamment du caractère vague de l'information que nous avons à l'heure actuelle. En répondant aux questions de Mme Sims, vous avez parlé de certaines des choses que nous avons besoin de faire pour produire de meilleurs renseignements sur le marché de l'emploi.

Une de mes questions est la suivante: quel serait le rôle des gouvernements provinciaux à cet égard? Nous avons mis en place des tables rondes à l'échelle du pays. Nous entendons parler de l'information sur le marché du travail et nous savons que nous devons améliorer la qualité de cette information, mais une grande partie de cette information va être alignée sur les provinces.

Avez-vous des suggestions, des observations ou des recommandations à formuler pour nous aider à mieux travailler avec nos partenaires provinciaux dans le but d'avoir une meilleure idée, un portrait plus complet et plus rigoureux du type d'information dont nous disposons sur le marché du travail au Canada?

**M. Jean-Denis Fréchette:** Je vais demander à Mostafa de répondre à cette question. Toutes les fois que quelqu'un me demande de faire des recommandations, je me tourne vers Mostafa, car nous ne sommes pas vraiment censés formuler des recommandations et parce que je veux éviter d'avoir des problèmes.

**M. Mostafa Askari:** Si nous avons besoin de données nationales — et c'est ce dont nous avons besoin en ce qui concerne le marché du travail —, nous pouvons nous adresser à notre organisme statistique national, Statistique Canada. Les gens de cet organisme sont très bons dans leur domaine. Ils jouissent d'une excellente renommée à l'échelle mondiale. Autrement dit, l'accent devrait être mis sur Statistique Canada, et sur la façon dont l'organisme peut recueillir ces renseignements.

En ce qui concerne l'enquête dont il a été question — l'Enquête sur le milieu de travail, menée en 2011 —, ce type d'information doit être disponible en continu. Cette enquête doit être refaite chaque année afin de pouvoir assurer un suivi évolutif de différents aspects du marché du travail. Nous serions dès lors en mesure de voir exactement ce qui se passe dans tel ou tel domaine ou dans telle ou telle profession, selon les régions, ce qui nous permettrait de cibler nos programmes en conséquence. Cette information rendrait le processus plus efficace.

**M. Scott Armstrong:** En ce qui concerne les ententes sur le développement de la main-d'oeuvre, l'une des choses que nous avons entendues à l'échelle du pays, c'est qu'il nous faut un meilleur système redditionnel pour faire le suivi de l'argent qui est dépensé et de la façon dont il est dépensé. L'argent est administré par les provinces par le biais d'un transfert de 2 milliards de dollars à leur intention.

La façon actuelle qu'utilisent les provinces pour rendre compte de l'emploi qu'elles font de cet argent a-t-elle déjà fait l'objet d'une analyse — j'essaie de ne pas vous demander de recommandations, puisque vous dites que vous n'en faites pas? Avez-vous des préoccupations à cet égard? Vous a-t-on rapporté quelque problème que ce soit à ce sujet?

**M. Mostafa Askari:** Est-ce que vous parlez de l'argent pour la subvention en emploi ou..?

**M. Scott Armstrong:** Non, je parle des EDTM, des ententes sur le développement du marché du travail, qui sont...

**M. Mostafa Askari:** Non, nous n'avons fait aucune étude à ce sujet.

**M. Scott Armstrong:** D'accord.

En ce qui concerne les transferts fédéraux en général, croyez-vous que les provinces fournissent assez de comptes rendus au gouvernement fédéral? Croyez-vous que ces transferts viennent avec suffisamment de conditions ou s'il y a selon vous des modifications qui devraient être apportées à la façon de faire les choses?

• (0915)

**M. Mostafa Askari:** De façon générale, je ne crois pas que les transferts soient assortis de nombreuses conditions. L'argent est transféré et les provinces le dépensent comme elles l'entendent, que ce soit pour des programmes en santé, en éducation, pour des programmes sociaux ou aux fins de péréquation. La question de la santé est un peu différente. À l'évidence, la Loi canadienne sur la santé exercera un contrôle sur la façon dont l'argent est dépensé, mais je ne crois pas que les autres aient suffisamment de conditions.

**M. Scott Armstrong:** D'accord.

Je reviens à la question de l'information sur le marché du travail. L'un des points que vous avez soulevés durant la discussion portait sur le besoin d'avoir de l'information en temps réel sur le marché du travail. Vous dites que Statistique Canada est en mesure de colliger l'information en temps réel, pour peu qu'on lui donne les ressources pour le faire.

Pouvez-vous nous donner des précisions sur le type d'informations qu'il lui faudrait recueillir et du type d'analyses qu'il lui faudrait réaliser pour évaluer les données recueillies?

**M. Mostafa Askari:** En ce qui concerne le type de données auquel je faisais allusion, il s'agit de renseignements que l'organisme recueille pour différentes professions dans diverses régions du pays. Par exemple, vous pourriez accumuler des données détaillées sur la profession de chef dans une ville de la Saskatchewan ou de l'Alberta — à savoir s'il y en a suffisamment ou s'il y a pénurie, et d'autres renseignements de ce genre —, et colliger des données sur différentes professions.

À l'heure actuelle, nous avons l'impression qu'il y a une pénurie de main-d'oeuvre, mais nous n'avons pas les données nécessaires pour savoir si cette pénurie se limite à certaines régions, à certaines professions ou si elle est généralisée. Tout ce que nous avons, c'est une impression générale. Évidemment, le Programme des travailleurs étrangers temporaires s'étend à l'ensemble du pays, peu importe le type de travail, alors il est très difficile de dire s'il vise vraiment les secteurs qu'il devrait cibler.

**M. Jean-Denis Fréchette:** Permettez-moi d'ajouter quelque chose, monsieur le président, très rapidement.

L'information recueillie dans le cadre de l'enquête de 2011 de Statistique Canada est très révélatrice. Toute l'information que vous cherchez à obtenir s'y trouve. C'est exactement ce dont nous avons besoin pour faire des analyses, n'importe quelle analyse.

Je peux vous fournir cette information, ou l'analyste de votre comité peut probablement la trouver.

**M. Scott Armstrong:** À cet égard, vous dites que Statistique Canada a déjà la capacité de colliger les données. L'organisme a besoin de plus de ressources pour en faire la gestion proprement dite, pour les analyser et pour les disséminer. En admettant qu'il ait les ressources nécessaires, combien de temps lui faudrait-il pour faire cela? Allons-nous avoir suffisamment de données en temps réel des sources que Statistique Canada utilise actuellement ou qu'il a utilisées pour cette enquête?

**M. Mostafa Askari:** Je ne sais pas, mais il est très difficile d'obtenir des données en temps réel. Dans mon esprit, les données en temps réel sont celles qui portent sur le mois en cours. Les enquêtes s'échelonnent habituellement sur une certaine période et il faut aussi du temps pour préparer les résultats. Alors, par exemple, si l'enquête se faisait en continu, nous aurions maintenant les données pour 2013, puis, dans un an, les données pour 2014. Par exemple, les données sur la main-d'oeuvre que l'on reçoit pour établir le taux de chômage — ces chiffres sur le chômage qui nous reviennent chaque mois —, sont produites dans le cadre d'une enquête en continu. Statistique Canada a la capacité de fournir cette information, mais pour une information plus détaillée, je le répète, il risque d'y avoir un certain décalage. Il n'empêche qu'il serait très utile d'avoir accès à ce genre d'informations détaillées.

**M. Scott Armstrong:** Des groupes d'employeurs, des employés et des groupes qui essaient d'offrir de la formation dans diverses collectivités du pays nous ont dit qu'il y avait un fossé bien réel entre l'information actuelle sur le marché du travail et la façon dont cette information était recueillie auparavant. Ils nous ont aussi dit que le décalage dans la production des données était beaucoup trop grand pour permettre aux employeurs de prendre de bonnes décisions d'affaires, ou pour un employé potentiel de prendre de bonnes décisions en matière de formation.

Avez-vous des suggestions à formuler sur la façon d'augmenter la quantité de données dont Statistique Canada a tenu compte jusqu'ici, et d'essayer d'inclure certains renseignements plus à jour avant même de commencer l'analyse? Étant donné l'évolution très rapide du marché du travail, y a-t-il quelque façon que ce soit de réduire la durée nécessaire pour faire l'analyse des données de manière à ce que nous ayons, en temps utile, un portrait fidèle de la situation du marché du travail?

**Le président:** Je vais vous demander de retenir votre réponse. Libre à vous d'y répondre dans une prochaine série de questions, mais la présente série vient de se terminer. Vos sept minutes sont écoulées, monsieur Armstrong.

Nous allons passer à M. Cuzner, pour sept minutes.

**M. Rodger Cuzner:** Merci infiniment d'être avec nous. Je vais probablement aborder le sujet puisque j'ai deux ou trois questions semblables à ce que Scott voulait savoir.

Vos remarques directes étaient bien instructives, mais vous savez, les actions du gouvernement... Nous avons constaté une hausse vertigineuse du nombre de travailleurs étrangers temporaires. Nous avons été témoins de modifications à l'assurance-emploi qui ont eu des effets dévastateurs dans certains secteurs saisonniers, surtout en milieu rural. Nous avons vu la création de la Subvention canadienne pour l'emploi, dont les fonds proviennent essentiellement des ententes sur le marché du travail, ou EMT, ce qui nuit aux programmes provinciaux d'alphabétisation et de numératie. Ce sont là des modifications appréciables, qui sont toutes en quelque sorte fondées sur une déclaration du premier ministre voulant qu'il y ait une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée au pays. Il a dû prendre l'information quelque part. Il y a l'analyse que vous avez réalisée, et celle de Drummond; il existe une foule d'informations, mais quelque chose a dû influencer le premier ministre.

Qu'est-ce qui a pu l'amener à se faire une telle opinion à ce moment et à prendre des mesures semblables ces dernières années?

• (0920)

**M. Jean-Denis Fréchette:** Je peux répondre à la première partie de la question.

Lorsque le personnel du directeur parlementaire du budget a comparu devant le Comité des finances, nous avons appris qu'au cours des consultations prébudgétaires, les membres du comité auraient entendu parler d'une pénurie de main-d'oeuvre et d'un déséquilibre des compétences. C'est une forme de données, mais nous ignorons si l'information est complète. Nous sommes donc en présence de diverses sources d'information. Les renseignements sont-ils sans faille? Parfois oui, et parfois non. Je pense que nous sommes en présence d'information incomplète non fondée sur des données tout à fait fiables de Statistique Canada, comme Mostafa l'a mentionné.

Par exemple, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante dit qu'il y aurait des pénuries de main-d'oeuvre et un déséquilibre des compétences dans certains secteurs — en plus de ceux que nous avons mentionnés. Mais voilà pourquoi nous avons besoin de données fiables d'un organisme comme Statistique Canada; c'est ce qui permet non pas au directeur parlementaire du budget, mais bien aux parlementaires et aux décideurs de prendre des décisions éclairées, de vraiment se faire une idée et de faire les bons choix concernant les programmes à venir. Comme on dit, on ne peut pas gérer ce qu'on ne peut pas mesurer — je le disais souvent à une autre époque, car c'était vrai en agriculture.

Ce dicton s'applique vraiment à tout.

**M. Rodger Cuzner:** Quant aux recommandations du rapport de Drummond, seriez-vous prêt à nous dire combien ont été mises en oeuvre?

De plus, croyez-vous que le comité aurait avantage à inviter M. Drummond à comparaître aussi?

**M. Jean-Denis Fréchette:** M. Drummond est un très brillant économiste d'excellente réputation. Il serait un témoin intéressant.

**M. Rodger Cuzner:** Voulez-vous commenter le rapport et les recommandations qui ont été mises en oeuvre?

**M. Mostafa Askari:** Non. Je ne sais pas vraiment dans quelle mesure les recommandations ont été adoptées, mais j'ai l'impression que ce n'était pas vraiment... La procédure a en quelque sorte été interrompue après le dépôt du rapport.

**M. Rodger Cuzner:** Prenons un enjeu comme l'augmentation du nombre de Canadiens qui sont rémunérés au salaire minimum, un chiffre qui a grimpé d'environ 68 % depuis 2006. Est-ce que les outils servant à mesurer le tout...? Pouvez-vous tirer certaines conclusions de cette augmentation?

Y a-t-il des outils d'analyse qui permettent de déterminer la raison de ce phénomène? Pourquoi la croissance touche-t-elle les personnes qui travaillent au salaire minimum? Sinon, croyez-vous qu'il serait avantageux d'essayer de concevoir des outils pour mesurer ce genre de choses?

**M. Mostafa Askari:** Je suis persuadé qu'il est possible de trouver la raison pour laquelle le nombre de personnes rémunérées au salaire minimum a augmenté. Habituellement, lorsque nous connaissons une grave récession et une hausse du taux de chômage, ceux qui n'ont pas de travail cherchent évidemment n'importe quel emploi. Il est possible qu'ils acceptent alors tout ce qu'on leur offre, et même un emploi au salaire minimum.

La situation pourrait encore changer tandis que nous sortons de la récession, que l'économie se redresse et que les conditions du marché de l'emploi s'améliorent. Les gens trouvent des emplois à la hauteur de leurs compétences et dont le salaire correspond à leur niveau de spécialisation.

Mais non, nous n'avons pas vraiment réalisé d'analyse semblable.

**M. Rodger Cuzner:** Pour ce qui est de l'information que vous recevez de StatCan, il semble depuis un certain temps y avoir moins de données ou une légère baisse de qualité.

Croyez-vous qu'il serait justifié de réinvestir dans certains volets de la collecte d'information qui ont été coupés, ou bien trouvez-vous que la qualité de l'information a été assez constante au fil des ans?

● (0925)

**M. Mostafa Askari:** Nous manquons probablement d'objectivité puisque notre travail dépend de l'information et des données. Évidemment, plus il y a de données, mieux nous pouvons faire notre travail, ce qui est dans l'intérêt des parlementaires.

Il est certain que Statistique Canada a subi des compressions budgétaires comme bien d'autres ministères. Il a dû trouver des façons d'établir ses priorités, cibler les secteurs sur lesquels il est tenu de fournir des données et laisser tomber ceux qui ne sont pas aussi importants, de son point de vue du moins.

À mon avis, si vous pouviez en quelque sorte aider Statistiques Canada à fournir des données plus détaillées sur le marché de l'emploi ou sur quoi que ce soit d'autre, ce serait évidemment préférable pour nous et pour l'ensemble du pays puisqu'il faut ce genre d'information pour proposer des analyses fiables aux parlementaires et aux décideurs.

**M. Rodger Cuzner:** Depuis le début de l'étude, les témoins nous disent en quelque sorte les uns après les autres qu'il faut pratiquement des renseignements trimestriels sur les secteurs et les régions. Puisque les données globales et les généralisations ne sont pas aussi utiles, on peut dire qu'investir à ce chapitre serait dans l'intérêt de tous.

**M. Mostafa Askari:** Tout à fait.

**Le président:** Monsieur Cuzner, vous allez devoir vous arrêter ici puisque votre temps est écoulé.

Notre premier groupe d'experts avait une demi-heure, et il ne reste que deux ou trois minutes.

J'aimerais poser une question, car avant ma vie politique, j'ai été à la tête de l'Ontario Home Builders' Association en tant que constructeur de résidences au sein d'une organisation professionnelle.

Quelle quantité d'information recevez-vous de groupes industriels comme la construction? J'étais dans le secteur de la construction résidentielle. Nous conservions des données assez justes... peut-être pas en temps réel, mais nous savions au milieu des années 1990 qu'il manquait de briqueteurs en Ontario. Dans quelle mesure recevez-vous ce genre d'information, et à quel point vos remarques en tiennent-elles compte?

**M. Mostafa Askari:** En temps normal, nous utilisons des données officielles, car nous avons besoin de données fiables qui comportent les caractéristiques nécessaires. Si l'information provenant des divers groupes de l'industrie et des associations d'employeurs n'est pas officielle, nous n'y avons pas recours en général. Par exemple, notre rapport contient les données sur le marché du travail de la FCEI, mais elles proviennent d'une enquête officielle menée selon les normes appropriées.

Très brièvement, je dirais qu'il y a toujours des pénuries et des inadéquations. Lorsque de nouveaux travailleurs, de nouvelles entreprises et de nouvelles offres d'emplois arrivent, un marché du travail dynamique comme celui du Canada sera toujours aux prises avec des inadéquations de compétences, mais c'est normal. Il faut évaluer si l'inadéquation excède le niveau normal. Je pense bien qu'il faudrait y porter attention et modifier la politique.

**Le président:** En terminant, je vais faire un dernier commentaire personnel. À mon avis, il appartient à tous les députés de savoir ce qui se passe dans leurs circonscriptions, concernant les employeurs qu'ils représentent. Pour prendre des décisions sur ce genre de questions, je dois être très attentif à ma circonscription. Je pense que la plupart des députés le sont. Il n'y a pas de lacune selon moi, si nous faisons notre travail et que nous représentons les gens de notre région du pays ou de notre circonscription.

Je précise pour M. Cuzner que M. Drummond a décliné notre invitation.

Merci beaucoup de votre présence et des renseignements que vous nous avez fournis aujourd'hui dans notre étude essentielle sur les ententes sur le développement du marché du travail. Nous allons prendre une pause jusqu'au prochain groupe.

• (0925)

(Pause)

• (0935)

**Le président:** Bienvenue de nouveau, mesdames et messieurs. Nous poursuivons notre étude sur le renouvellement des ententes sur le développement du marché du travail. Nous accueillons maintenant un groupe de témoins qui va présenter des exposés et répondre à nos questions durant environ une heure.

Nous accueillons M. Michael Atkinson, président, Association canadienne de la construction, et par vidéoconférence M. Sean Junor, gestionnaire, Planification de la main-d'oeuvre et Acquisition de talents, Ressources humaines, Cameco Corporation. Je demanderais maintenant aux témoins de présenter leurs exposés. Vous avez 10 minutes, messieurs. Nous allons commencer par M. Atkinson.

**M. Michael Atkinson (président, Association canadienne de la construction):** Merci, monsieur le président.

Comme vous l'avez indiqué, je suis président de l'Association canadienne de la construction, qui représente le secteur de la construction non résidentielle au Canada. Grosso modo, nos membres construisent tout, sauf les maisons unifamiliales.

Vous avez entendu les représentants de notre association soeur, l'Association canadienne des constructeurs d'habitation, il y a environ deux jours. Je serais tenté de dire que nous n'avons rien à ajouter, mais je pense que je vais répondre aux questions laissées en suspens et peut-être fournir des informations qui renforcent les témoignages que vous avez entendus.

Dans l'industrie de la construction au Canada, nos amis du secteur résidentiel et nous employons plus de 1,3 million de personnes. Il s'agit d'un sommet pour notre industrie. Nous maintenons des niveaux d'emploi record depuis un certain temps. Même lorsque nous avons perdu des travailleurs durant la récession, nous avons comblé le manque à gagner presque sur-le-champ, très peu de temps après le début de la récession.

Nous sommes reconnaissants de pouvoir témoigner ici. Compte tenu du nombre d'emplois que nous générons, vous pouvez bien imaginer que nous nous intéressons vivement à votre étude, en tant qu'employeurs.

Je vais vous présenter trois recommandations sur la question précise que vous étudiez, mais j'aimerais d'abord mettre la table et vous donner un aperçu d'où nous en sommes dans le secteur de la construction non résidentielle.

Les conditions sont très propices. Selon Oxford Economics, le marché de la construction au Canada se classe cinquième au monde. Compte tenu de la population du Canada, ce n'est pas peu dire de se trouver en si bonne position parmi la Chine, les États-Unis, l'Inde et le Japon. Cette organisation prévoit que le Canada reste cinquième ou occupe la sixième place au cours des 10 prochaines années. La Russie pourrait nous devancer.

Nous profitons d'une demande sans précédent pour nos services, venant surtout du secteur des ressources, des grands projets d'infrastructure publique et du transport en commun. L'infrastructure publique au Canada a maintenant de 45 à 55 ans et nécessite une refonte et un renouvellement majeurs. La situation nous avantage.

Par contre, la main-d'oeuvre vieillit très vite dans notre industrie. J'ai entendu le témoin précédent. Nous disposons d'excellents renseignements sur le marché du travail que nous fournit le conseil sectoriel établi par notre industrie, qui réunit tous les participants comme les travailleurs et les propriétaires qui comptent sur nos services.

Les prévisions sur la demande dans notre industrie se fondent sur une période de 8 à 10 ans. Comme la plupart des économistes, notre conseil sectoriel va se demander où en est l'offre sur le marché du travail et combien il y a d'apprentis dans le système.

Les gouvernements provinciaux participent à l'exercice et nous donnent d'excellentes informations sur le nombre d'apprentis et sur l'offre de travailleurs. Ce travail est réalisé par l'organisation ConstrForce Canada. Je vous recommande fortement de visiter son site Internet. Cette organisation surveille l'offre et la demande dans les secteurs de la construction non résidentielle et résidentielle.

ConstrForce Canada indique que d'ici 2023, nous aurons besoin de trouver 300 000 nouveaux travailleurs, simplement pour remplacer ceux qui partiront à la retraite et pour répondre à la demande croissante. Souvent, les gens qui examinent les besoins de main-d'oeuvre sur le marché du travail oublient de considérer la demande prévue.

En tout respect, je dirais que la plupart des études économiques sur la demande de travailleurs se fient à d'anciennes données. Pour une industrie de grande taille comme la nôtre dont la formation dans les métiers spécialisés dure souvent de quatre à cinq ans, nous ne pouvons pas nous tourner vers le passé. Nous devons regarder droit devant et utiliser des données qui nous indiquent la marche à suivre. Nous avons besoin d'information qui porte sur l'avenir du marché du travail, pas sur le passé.

Où trouverons-nous ces 300 000 travailleurs? En fait, ConstrForce Canada a examiné combien nous pourrions en trouver au Canada et a conclu que près de la moitié d'entre eux viendront d'ici. Selon cette organisation, il nous faudra toutefois de 100 000 à 120 000 travailleurs venant de l'extérieur de l'industrie de la construction ou de l'étranger.

Je précise tout de suite que tous nos employeurs préfèrent embaucher des Canadiens et des résidents permanents. Nous y tenons, sans contredit. C'est l'option que nous privilégions.

● (0940)

Selon les plus récentes statistiques disponibles datant de 2012, notre industrie a fait venir durant la période la plus occupée environ 12 000 personnes dans le programme des travailleurs étrangers temporaires, moins de 1 % du 1,3 million de travailleurs que je viens de mentionner. Nous avons fait appel à eux, en bonne partie parce que pendant longtemps, l'entrée menant à l'établissement permanent était refusée à cause de ce système ridicule des 100 points.

Notre meilleur moyen d'avoir accès aux travailleurs permanents, c'était de les faire venir avec des visas temporaires, de leur donner 12 mois d'expérience et de les inscrire dans la catégorie de l'expérience canadienne ou dans un programme provincial des candidats. Nous voulons des travailleurs permanents pour répondre à nos besoins futurs de main-d'oeuvre.

La mobilité interprovinciale constitue une question très importante pour nous. Comme vous le savez, il n'y a pas de solution unique pour combler nos besoins en main-d'oeuvre. L'immigration n'est qu'une partie de la solution. Concernant la mobilité des travailleurs, nous savons que nous devons faire mieux pour les amener où le travail se trouve. C'est l'autre défi fondamental que nous devons relever.

Nos projets prennent de l'ampleur simplement en raison de leur nature propre. La revue *ReNew Canada* publie chaque année le palmarès des 100 plus grands projets d'infrastructures publiques au Canada. Parmi ceux-ci, 44 projets valent 1 milliard de dollars ou plus chacun.

Il y a 10 ou 15 ans, moins de cinq projets de 1 milliard de dollars étaient réalisés au Canada. Ils sont désormais plus nombreux. Ressources naturelles Canada indique qu'environ 600 grands projets, totalisant plus de 650 milliards de dollars, seront menés au cours des 10 prochaines années.

Nos concurrents étrangers savent que le marché canadien connaît une période d'effervescence. Toutes les grandes entreprises européennes font des affaires ici de nos jours.

Je vais accélérer le débit, sinon je n'aurai pas le temps de présenter mes recommandations.

Notre première recommandation concerne les données sur le marché du travail. Nous avons besoin de données fiables qui portent sur l'avenir, pas sur le passé. Nous vous invitons à examiner le travail qu'effectue ConstrucForce Canada. Il s'agit d'une excellente approche que d'autres industries et d'autres secteurs devraient reproduire.

À vrai dire, notre industrie préfère recueillir ses propres données sur le marché du travail, parce que nous estimons en tout respect qu'elles sont beaucoup plus fiables que celles du gouvernement. Le Guichet emplois constitue un bon indicateur de l'état actuel du marché, mais les données prévisionnelles font toujours défaut.

Ensuite, je pense que tous les témoins vous ont dit que les employeurs doivent participer davantage aux décisions d'investissement dans la formation, surtout concernant les fonds liés aux EDMT, parce qu'ils contribuent beaucoup à l'assurance-emploi. Il ne s'agit pas de l'argent du gouvernement, mais de cotisations versées par les employeurs et les employés. Les employeurs déboursent 1,40 \$ pour chaque dollar investi par les employés. Mettons fin tout de suite au préjugé selon lequel les entreprises ne prêtent pas attention à la formation.

D'après mes calculs, les employeurs au pays fournissent 1,1 milliard du 1,95 milliard de dollars dépensés dans les EDMT

seulement. Ils devraient avoir leur mot à dire ici tout comme aux niveaux provincial et régional, parce que notre pays présente des différences sans pareil. Comme d'autres témoins l'ont dit, le marché du travail diffère selon les régions du pays. Les employeurs doivent prendre une part plus active aux discussions.

Je ne blâme pas les gouvernements et je n'affirme pas qu'ils ont échoué à la tâche. Dans une large mesure, l'industrie n'a pas fait ce qu'il faut pour participer aux efforts.

Enfin, nous recommandons d'éviter de penser qu'Ottawa est mieux placé pour élaborer et gérer les programmes d'assurance-emploi. Les besoins en main-d'oeuvre sont divers au pays. À notre avis, il faut laisser la gestion des programmes aux provinces, tout en établissant un modèle qui permet aux employeurs de prendre une part active.

Je vais en rester là, monsieur le président. J'aimerais répondre aux questions sur le témoignage précédent, à savoir s'il y a ou non une pénurie de main-d'oeuvre dans notre industrie. Je peux vous confirmer que c'est le cas et que la pénurie est quelque peu régionale, mais de grands défis nous attendent.

● (0945)

**Le président:** Merci, monsieur Atkinson. En passant, vous avez terminé juste à temps, monsieur.

Nous passons maintenant à M. Junor, qui témoigne par vidéoconférence.

Monsieur, vous avez 10 minutes.

**M. Sean Junor (gestionnaire, Planification de la main-d'œuvre et acquisition de talents, Ressources humaines, Cameco Corporation):** Merci, monsieur le président. Merci au comité d'avoir invité la Cameco Corporation à vous faire part de son point de vue sur les défis et les occasions liés à l'élaboration et à la prestation des programmes de formation de la main-d'oeuvre dans les régions éloignées au pays.

Pour ceux qui ne le savent pas, Cameco est située à Saskatoon, en Saskatchewan, qui est l'un des principaux producteurs mondiaux d'uranium servant à produire de l'énergie propre. La majorité de notre production vient de nos quatre mines et usines situées dans le Nord de la Saskatchewan.

Notre mandat en tant qu'entreprise du Nord de la Saskatchewan consiste à maximiser la participation des travailleurs qui habitent dans les communautés établies dans la région administrative du Nord de la province. Cette région ne compte que 36 000 personnes ou environ 3 % de la population provinciale. Toutefois, ces personnes sont réparties dans des communautés qui forment environ 40 % du territoire de la Saskatchewan.

Malgré cet obstacle géographique et démographique évident, nous sommes fiers d'avoir réussi en 25 ans d'histoire à renforcer de façon constante la main-d'oeuvre locale à un point tel qu'un employé sur deux ou 50 % des gens qui travaillent dans nos quatre exploitations du Nord résident dans la région.

Dans nos accords avec la Saskatchewan, ces employés font partie de la catégorie des résidents du Nord. Environ 90 % d'entre eux sont d'origine autochtone, ce qui reflète la composition de ces communautés. Plus précisément, environ 1 500 emplois dans nos mines sont détenus par des employés et des sous-traitants d'origines autochtone et métis. Cameco est le principal employeur industriel d'Autochtones au Canada.

Notre succès dans la promotion de l'emploi autochtone se fonde sur des programmes de recrutement bien conçus, sur des partenariats de formation avec le gouvernement et les organismes autochtones, ainsi que sur des arrangements réalisés par les syndicats et des politiques de gestion claires. Nous entendons poursuivre nos réalisations à cet égard. Nous croyons aussi que le fédéral peut et doit continuer de participer, avec notre industrie et la Saskatchewan, à la promotion de l'éducation et de la formation axées sur les compétences à l'intention des gens qui vivent dans les communautés éloignées du Nord.

Nous savons que ce n'est pas une mince tâche. Les principaux établissements postsecondaires de la Saskatchewan sont situés à Saskatoon, à Regina et à Prince Albert. Le Collège régional Northlands est établi dans la principale communauté du Nord de la Saskatchewan, mais la ville de La Ronge se trouve tout de même à des centaines de kilomètres au sud des sept principales communautés autochtones et métisses connues sous le nom de bassin d'Athabasca. Je précise que le bassin comprend trois communautés de la Première Nation Déné qui ne disposent toujours pas de route d'accès toutes saisons.

Malgré tout, plusieurs centaines d'employés venant des communautés du bassin d'Athabasca travaillent dans nos mines et nos usines, grâce à notre pratique de longue date qui consiste à les faire venir par avion. Mais il demeure que la moitié de la population active dans le Nord n'a pas terminé sa douzième année d'études. Afin de consolider les rangs de nos travailleurs autochtones, nous allons continuer à chercher de bons candidats dans les régions du Nord et à travailler avec les établissements d'enseignement et le gouvernement pour améliorer la réussite scolaire. Ainsi, les gens seront plus facilement admissibles à l'emploi dans notre industrie.

Les présentes ententes sur le développement du marché du travail que le fédéral et la Saskatchewan négocient favorisent la collaboration avec les communautés et les personnes, de même que la promotion de la formation primordiale. Dans deux de nos exploitations, deux formateurs travaillent à temps plein, en partenariat avec le collège Northlands, pour améliorer les connaissances générales de nos employés et des sous-traitants, ainsi que pour donner de la formation axée sur les compétences.

Mais afin de rehausser le taux de participation des gens du Nord dans nos exploitations minières, il faut accentuer la collaboration et l'offre en formations spécialisées. Une solution pour l'industrie consiste à accueillir et à soutenir davantage d'apprentis. Cameco forme présentement 17 apprentis, qui sont tous des Autochtones du Nord. Au départ, ces gens doivent suivre des cours obligatoires dans un établissement postsecondaire de Prince Albert ou de Saskatoon. Lorsque ces apprentis ont trouvé un poste dans une de nos exploitations, nos formateurs en milieu de travail les aident à parfaire leurs connaissances.

• (0950)

Nous sommes encouragés par la possibilité que les changements proposés au programme des EDMT permette aux entreprises d'offrir des occasions d'apprentissage supplémentaires, comme des stages. Il est stimulant de voir que certains éléments du programme de

subvention canadienne à l'emploi cadrent bien avec les besoins de notre entreprise et ceux de l'industrie. C'est une très bonne chose selon nous que les entreprises puissent obtenir des fonds pour permettre à leurs employés actuels de se perfectionner.

Notre programme de transition de carrière offre déjà aux employés de Cameco certains avantages et des possibilités d'avancement, particulièrement dans le Nord. Le programme encourage les résidents du Nord performants et motivés à faire la transition vers une carrière de niveau supérieur. À l'heure actuelle, l'entreprise paie leurs frais d'inscription à l'école technique ou à l'université et les livres, leur verse un salaire pendant leurs études, et durant la relâche estivale, elle les emploie dans les postes qu'ils souhaitent occuper à la fin de leurs études. Une fois leurs études terminées, l'entreprise leur offre un poste dans leur domaine.

Tout le monde ne peut pas, ou ne veut pas, s'exiler de sa collectivité pendant une longue période pour aller faire des études post-secondaires. Si on pouvait offrir davantage d'occasions de stage d'apprentissage et de travail sur place, soutenues par un programme comme celui des subventions canadiennes à l'emploi, plus de gens pourraient bénéficier de possibilités d'avancement dans leur carrière au sein du secteur minier.

Ce n'est qu'en offrant des possibilités d'avancement au sein de notre industrie que nous pourrions contribuer de manière permanente à l'emploi des Autochtones dans notre région. Le soutien du gouvernement fédéral envers de telles possibilités d'apprentissage, qui permettent l'avancement des employés motivés, profiterait non seulement à certains employés, mais aussi à l'ensemble de la société, car il favoriserait la formation de contribuables mieux éduqués et mieux rémunérés.

Merci de votre attention.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous entamons donc notre premier tour de questions de sept minutes.

Madame Groguhé, vous avez sept minutes.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Merci, monsieur le président. Je remercie également nos témoins de leur présence parmi nous aujourd'hui.

Dans le cadre de notre étude, le directeur parlementaire du budget nous a donné des informations très intéressantes et pertinentes. Si le gouvernement veut aller de l'avant avec le renouvellement des EDMT, il faudra que nous nous entendions tous afin d'obtenir des données fiables.

Si on envisage des plans de formation, comme vous l'avez précisé, M. Atkinson, c'est pour aller de l'avant. Il s'agira de faire des projections en matière de formation afin que les personnes bénéficiant de l'assurance-emploi soient en adéquation avec les emplois à pourvoir.

J'aimerais poser une question en ce qui concerne la cueillette de ces informations.

À votre avis, quels mécanismes devrait-on mettre sur pied pour recueillir de l'information sur le marché du travail qui soit de la meilleure qualité possible? Avez-vous des recommandations à formuler quant à la manière dont ces mécanismes devraient être établis? Actuellement, il y a plusieurs niveaux qui interviennent dans la cueillette des données. Comment faire en sorte que cela puisse se matérialiser de façon beaucoup plus centralisée? D'après ce que plusieurs témoins nous ont dit, c'est comme s'il y avait des écueils à certains endroits, de sorte que cette information n'est pas disponible de façon fiable et en temps voulu. Du coup, on ne parvient pas à atteindre les objectifs de façon réaliste.

Je vous cède la parole, monsieur Atkinson.

• (0955)

[Traduction]

**M. Michael Atkinson:** Je peux vous dire que l'industrie considère le modèle de ConstruForce Canada comme le modèle idéal pour notre secteur. Je ne le connais pas en détail, mais essentiellement, on engage un économiste qui façonne un modèle économique, et l'information part des régions.

On va en Colombie-Britannique, en Alberta et dans différentes régions pour parler aux entrepreneurs en construction afin d'avoir une idée de ce que sera la demande au cours de la période visée. On s'entretient ensuite avec la province pour connaître le nombre réel d'employés qui occupent les métiers de la construction pour lesquels des données sont compilées. Des données sont compilées pour 33 métiers, et il ne s'agit pas seulement de métiers manuels, mais aussi de postes de supervision.

On présente par la suite cette information à de petits groupes de travailleurs, d'employeurs et formateurs, de façon à prendre le pouls des gens qui sont sur le terrain. D'après les résultats, on fait des projections provinciales, régionales et nationales, tout cela en fonction du modèle. Le modèle est mis à jour annuellement. Les choses fluctuent et le modèle est appelé à changer. Avec la taille de certains de ces projets, vous pouvez imaginer qu'un retard de six mois aura des répercussions sur la demande.

Le modèle s'appuie sur le conseil sectoriel que nous avons mis en place il y a un certain temps. Nous finançons l'infrastructure du conseil. Il est difficile, je crois, pour d'autres secteurs de l'industrie d'amasser les fonds nécessaires pour financer un conseil sectoriel. Nous avons cependant réussi à réunir tous les acteurs, des travailleurs aux entrepreneurs, pour financer ce mécanisme, car tout le monde est d'accord pour dire que l'information ainsi recueillie est essentielle pour la planification à long terme des besoins du marché du travail.

Je vous dirais de prendre exemple sur le modèle de ConstruForce Canada.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Très bien.

Ma prochaine question s'adresse à M. Sean Junor.

Lors de son témoignage, le ministre de l'Emploi et du Développement social a affirmé devant notre comité vouloir développer davantage les programmes de formation d'apprentis.

Pourriez-vous nous décrire quelle est votre expérience en rapport avec les programmes de formation d'apprentis? Quelles sont vos recommandations pour améliorer les programmes et le soutien offerts aux apprentis dans le domaine de l'industrie automobile?

[Traduction]

**M. Sean Junor:** Oui, merci.

Je crois qu'il faut en plus tenir compte du fait que les employeurs du Nord ou des régions éloignées ont un défi supplémentaire à relever avec leurs programmes de formation des apprentis, soit la grande distance qui sépare la collectivité de l'établissement d'enseignement, un problème qui ne se pose pas dans les grands centres ou les centres urbains.

Bon nombre de nos apprentis viennent de petites collectivités de 500 à 1 000 personnes, et ils quittent très rarement leur collectivité. Leur demander de s'absenter pendant sept semaines pour suivre une formation constitue un véritable obstacle, tant sur le plan psychologique qu'économique. Ce sont aussi des personnes qui n'ont pas accès à une base d'éducation secondaire très solide, et elles ont du mal à suivre certains volets fondamentaux de notre programme d'apprentis. C'est pourquoi notre entreprise a voulu que nos formateurs en milieu de travail offrent un soutien académique aux personnes inscrites au programme afin d'assurer leur réussite, car il s'agit d'un investissement des deux côtés, et nous ne voulons pas les voir échouer.

Mais la grande distance qui sépare les collectivités et les établissements d'enseignement constitue effectivement un obstacle, qui s'avère bien souvent insurmontable. Je répète que cela peut être un défi sur le plan psychologique ou économique, ou les deux. Nous avons essayé différentes choses. Nous avons envoyé des roulettes dans ces collectivités pour offrir de la formation sur les métiers qui s'y prêtent, de façon à ce que les gens n'aient pas à déménager ni à chambouler leur vie, mais ce n'est évidemment pas tous les métiers qu'on peut enseigner de cette façon. Nous essayons de trouver des secteurs qui offrent plus de latitude, mais c'est sans contredire un défi, et cela demeure difficile alors que nous tentons de diversifier notre effectif.

• (1000)

**Le président:** Merci beaucoup.

Madame McLeod, c'est à vous, pour sept minutes s'il vous plaît.

**Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je veux remercier nos deux invités pour leurs témoignages.

Je dois vraiment souligner le contraste qu'il y a entre ce que le directeur parlementaire du budget nous a dit plus tôt et ce que nous ont déclaré différents témoins. Le ministre affirme régulièrement qu'il n'y a pas de pénurie de main-d'oeuvre généralisée à l'échelle du Canada, mais certains secteurs et certaines régions sont certainement plus touchés par cette réalité.

Les données sur lesquelles s'est appuyé le directeur parlementaire du budget proviennent de la Banque du Canada, du Conference Board du Canada, de la FCEI et de Statistique Canada. Ce sont toutes des institutions grandement reconnues et respectées au Canada, mais ce que vous nous dites, monsieur Atkinson, c'est qu'elles ne peuvent pas brosser un portrait complet de la situation au pays. Si c'est le cas, c'est donc dire que les conclusions que l'on peut tirer de ces données ne sont pas nécessairement exactes.

Avez-vous des commentaires à formuler à ce sujet?

**M. Michael Atkinson:** On a beau creuser dans ces études, y compris celles de Drummond, de TD Economics et d'autres, elles ne sont pas complètement mutuellement exclusives. Elles indiquent qu'il y a un problème dans certains secteurs et certaines régions du pays. En général, elles affirment qu'il n'y a pas de pénurie généralisée. J'imagine qu'au final, ce n'est pas si mal d'avoir les pieds dans le four et la tête dans le congélateur. Mais nous sommes bien placés pour voir qu'une tempête se prépare.

Nous n'avons pas non plus fait mention d'une des autres tendances qui se dessinent. Comme d'autres témoins l'ont dit, bon nombre des projets qui voient le jour aujourd'hui sont situés dans des régions très éloignées du Canada, et les gens ne sont pas nécessairement prêts à se rendre jusque-là.

En fait, nous avons en partie financé une étude menée par le Conseil canadien de mutation d'employés, qui se penchait sur ce qui incite ou peut inciter les Canadiens à se réinstaller ailleurs. C'était intéressant. Seuls 34 % des Canadiens sondés ont dit qu'ils envisageraient de déménager si on leur offrait les bons incitatifs, dont un bon salaire; 55 % des répondants ont quant à eux indiqué qu'ils ne déménageraient dans aucune circonstance. Malheureusement, il est impossible d'amener au centre-ville de Vancouver les grands projets miniers du nord de l'Alberta ou de la Colombie-Britannique ou un grand projet hydroélectrique du Labrador. Nous avons besoin des gens là où le travail se trouve.

La difficulté ne réside pas tellement dans le nombre de personnes sur place; il faut plutôt voir si elles ont les compétences voulues. Nous recevons beaucoup d'apprentis, mais notre programme de formation d'apprentis exige qu'ils soient encadrés par des compagnons parfaitement qualifiés, et ce sont eux que nous perdons, car ils partent à la retraite. Donc, il est vrai que la demande varie selon la région et selon le projet, mais la distance complique les choses, tout comme la complexité du projet et la nécessité de mobiliser rapidement des travailleurs.

**Mme Cathy McLeod:** Merci pour votre réponse.

J'ai toujours cru que mes enfants, qui sont dans la vingtaine, auraient le champ libre sur le marché du travail, en raison du départ des baby-boomers. C'est peut-être simplement un peu trop tôt, parce que ce n'est pas évident pour les jeunes en ce moment, mais je présume que la situation ne sera plus la même dans 10 ans, ne serait-ce qu'en raison de l'évolution démographique.

Ma prochaine question va s'adresser à M. Junor. Vous avez parlé du travail que vous faites, mais j'aimerais que vous me disiez d'où proviennent les fonds. Il y a les ententes relatives au marché du travail, la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, et les ententes sur le développement du marché du travail. Pouvez-vous nous expliquer brièvement comment s'imbriquent tous ces programmes par rapport à votre travail dans le secteur minier du nord de la Saskatchewan?

•(1005)

**M. Sean Junor:** Oui. Je n'ai pas parlé du Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA), ni des autres programmes de financement qui n'étaient pas le point de mire du comité, mais nous participons très activement aux programmes de financement offerts par différents ministères, notamment ceux qui mettent l'accent sur les Autochtones ou les régions éloignées du Nord. Le PCEA en serait un parfait exemple. Nous avons collaboré avec le gouvernement à titre de partenaires de l'industrie aux deux dernières éditions du programme Northern Career Quest, qui vise à créer de nouvelles possibilités d'emploi à l'intention des membres

des Premières Nations, généralement pour les nouveaux entrants sur le marché du travail.

Je crois que la plus grande difficulté en ce moment, et ce sera aussi vrai dans les prochaines années, c'est que les postes de débutants ou semi-spécialisés qui étaient offerts il y a 10 ou 15 ans vont disparaître en raison de l'automatisation et des avancées techniques. Ce sera de plus en plus difficile pour les gens sans formation formelle de trouver un emploi dans le secteur industriel ou dans des installations comme la nôtre. Ces postes sont carrément appelés à disparaître.

Il faut maintenant inciter une large proportion d'une petite population à parfaire son éducation dans le but de trouver un emploi, alors que les générations précédentes avaient réussi à entrer sur le marché du travail. Le gouvernement et les employeurs doivent offrir des incitatifs pour favoriser l'avancement des travailleurs au sein du marché du travail, de façon à ce que les postes désuets soient remplacés par de nouvelles possibilités d'emploi pour les nouveaux entrants. La création nette d'emplois ne se fera tout simplement plus aux premiers échelons. On offrira plutôt des postes professionnels et techniques. Je suis sûr que Michael Atkinson a parlé de la pression exercée sur certains métiers. Eh bien, il se trouve que ces métiers appartiennent à des secteurs où les Autochtones n'occupaient pas des emplois de ce niveau dans le passé. Ce sera donc tout un défi pour notre organisation de maintenir seulement la moitié de nos emplois pour les Premières Nations et les Métis si nous n'offrons pas les possibilités d'avancement dont j'ai parlé — stages ou possibilités dans d'autres secteurs de la sphère professionnelle et technique — au sein même de notre entreprise.

**Mme Cathy McLeod:** Diriez-vous dans ce cas qu'avec les ententes relatives au marché du travail, la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, les EDMT et le système d'éducation, nous avons à peu près couvert les bases de ce que nous pouvons et devons faire? Un simple oui ou non fera l'affaire.

**M. Sean Junor:** Je dirais qu'on met beaucoup l'accent sur l'employabilité directe au sein des industries, seulement pas dans la nôtre. Il ne faut pas oublier que bon nombre de ces personnes ont besoin de possibilités de perfectionnement, de formation générale, parce qu'autrement, elles ne peuvent pas aller chercher une formation collégiale, technique ou universitaire. On oublie souvent le volet formation générale ou perfectionnement des compétences, qui correspond à une équivalence d'études secondaires.

**Le président:** Merci beaucoup.

Monsieur Cuzner, vous avez sept minutes.

**M. Rodger Cuzner:** Merci beaucoup, monsieur le président.

Avec nos séances qui finissent tard en soirée et nos réunions matinales, c'est bien d'avoir des témoins comme vous qui sont enthousiastes à l'égard des informations qu'ils donnent au comité, et qui sont motivés à faire bouger les choses et à faire leur part.

Monsieur Atkinson, vous dites que 44 projets de plus de un milliard de dollars sont en cours au Canada, ou qui sont à tout le moins prévus.

**M. Michael Atkinson:** Oui. En gros, le magazine *ReNew Canada* publie le palmarès des 100 plus grands projets d'infrastructure au Canada, et 43 ou 44 de ces 100 projets sont évalués chacun à un milliard de dollars ou plus.

•(1010)

**M. Rodger Cuzner:** Pourriez-vous nous donner une idée des endroits où ont lieu ces projets, province par province?

**M. Michael Atkinson:** La plupart sont axés sur les ressources, alors ils sont en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, et évidemment à Terre-Neuve-et-Labrador, avec le projet de Muskrat Falls. Il y a aussi des projets hydroélectriques au Manitoba. Ils sont donc assez...

**M. Rodger Cuzner:** La majeure partie d'entre eux sont en Alberta, en Saskatchewan, et en Colombie-Britannique, et je ne vais pas vous...

**M. Michael Atkinson:** En Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve-et-Labrador...

**M. Rodger Cuzner:** En Nouvelle-Écosse?

**M. Michael Atkinson:** Oui, en Nouvelle-Écosse aussi dans une certaine mesure, grâce aux différentes opérations dérivées du contrat de construction navale.

**Le président:** Pardonnez-moi, je vais devoir lever la séance. La sonnerie d'appel se fait entendre.

À moins que le comité ne consente à l'unanimité à permettre à M. Cuzner de terminer sa question?

**Des voix:** D'accord.

**Le président:** Très bien, continuez, monsieur Cuzner.

**M. Rodger Cuzner:** Merci beaucoup, chers collègues, je vous en suis reconnaissant.

**M. Michael Atkinson:** Nous pouvons vous fournir l'information.

**M. Rodger Cuzner:** Oui, je vous en saurais gré.

Il y a aussi la question de la mobilité. Quand vous avez dit que les Canadiens ne souhaitent pas tellement déménager, à quelles données faisiez-vous référence?

**M. Michael Atkinson:** C'est un sondage réalisé récemment par le Conseil canadien de mutation d'employés.

J'ai lu d'autres données à ce sujet. L'un des facteurs qui entrent en jeu est le nombre de ménages à deux revenus que nous avons maintenant. La décision de déménager n'appartient pas à une seule personne, alors il y a des facteurs légèrement différents.

De plus, dans bien des cas, vous leur demandez de déménager dans des endroits très éloignés et c'est difficile.

**M. Rodger Cuzner:** Je sais que les membres du comité en ont probablement assez de m'entendre dire cela, mais dans ma circonscription, l'unique gros employeur est probablement Fort McMurray, alors les entreprises qui veulent que des gens y viennent... Les gens ne veulent pas déménager. Ils veulent y aller et contribuer, et je suis très fier que ma région de l'Atlantique ait contribué à certains des plus importants projets de construction au pays et, en fait, en Amérique du Nord et partout dans le monde.

Les entreprises doivent en venir à comprendre que les gens ne vont pas déménager. Ils ne veulent pas se retrouver au milieu de nulle part à travailler 40 heures par semaine. Ils vont y aller pour des périodes intenses de travail, gagner beaucoup d'argent, puis si l'entreprise peut les retourner chez eux et les ramener quelques fois durant l'année, de façon régulière, c'est ce qu'il va falloir faire dans le secteur des ressources.

**M. Michael Atkinson:** Oui, et les difficultés sont les mêmes pour les déplacements temporaires; mes commentaires portaient sur les déplacements temporaires.

**M. Rodger Cuzner:** C'est vrai?

Ont-ils fait enquête à Cap-Breton?

**M. Brad Butt:** Cap-Breton était fermé, ce jour-là.

**Des voix:** Oh, oh!

**M. Rodger Cuzner:** Je suis impatient de prendre connaissance de cette information.

Ma question s'adresse à Cameco. Vous avez parlé de la difficulté de trouver les compétences requises au niveau de recrutement, parfois.

Jusqu'où les entreprises doivent-elles aller pour trouver des gens qui possèdent le minimum de numératie et de littératie requis pour que vous puissiez les inclure dans un programme de formation? Certains ont dit que les entreprises doivent être davantage des parties prenantes. La question est de savoir quand intervenir. Pensez-vous avoir un rôle à jouer dans les compétences de base — la numératie et la littératie? Ou bien est-ce que le gouvernement devrait jouer un plus grand rôle?

Nous avons vu des compressions dans toutes les ententes relatives au marché du travail dans ces domaines, alors vous aurez peut-être quelque chose à dire là-dessus.

**M. Sean Junor:** Oui, c'est une bonne question, et notre entreprise s'y attaque.

Je dirais que nous sommes uniques et différents de bien d'autres organisations, dont bon nombre d'organisations du secteur des ressources. Depuis assez longtemps, nous n'attendons pas que des candidats viennent nous demander du travail pour ensuite leur dire qu'ils n'ont pas les compétences voulues. Nous sommes actifs dans les collectivités, et ce, de diverses manières — tables de discussion communautaires, visites, etc. — et nous répertorions les compétences, le niveau d'instruction et les aspirations professionnelles des gens. Nous essayons de faire le tri pour déterminer ce qui leur manque aujourd'hui, de sorte qu'ils puissent présenter une meilleure demande.

C'est différent de ce que vous voyez en général, dans l'industrie ou le commerce, parce que dans la plupart de ces types d'activités, vous avez les compétences ou vous ne les avez pas. Si vous ne les avez pas, on vous dit de vous en aller, d'obtenir les compétences et de revenir.

Nous n'avons pas ce luxe, en raison de la façon dont nous exploitons nos lieux de travail dans le Nord. Nous avons les ententes avec le gouvernement de la Saskatchewan, dont j'ai parlé, selon lesquelles nous sommes soumis à des normes d'emploi local. Nous n'avons pas le luxe de simplement dire aux gens: « Désolé, vous n'avez pas les compétences requises. » Nous devons travailler avec eux pour définir les compétences en question, et trouver les façons dont la formation qui se donne dans les collectivités et à proximité peut les aider à décrocher un emploi.

Cela ne se produit pas toujours, et pas toujours instantanément, alors c'est une difficulté pour nous. Comme je l'ai dit précédemment, quand ces rôles exigent des compétences supplémentaires, nous rehaussons tout simplement les objectifs pour nos gens. Une formation générale ou un diplôme d'études secondaires suffisait pour le niveau de recrutement, il y a 10 ans, mais ce ne sera vraisemblablement plus le cas un jour. Nous devons nous occuper de cela aussi, en raison de l'automatisation des lieux de travail. Il y a plus d'équipement, et les employés courent des risques s'ils ne comprennent pas les guides de sécurité de base ou s'ils ont des lacunes sur les plans de la littératie ou de la numératie. Il y a des risques pour le complexe industriel tout entier, s'ils ne sont pas capables de suivre des directives écrites ou verbales.

Il ne fait aucun doute que cela demeure une difficulté pour nous.

• (1015)

**Le président:** Merci beaucoup. Je vous remercie d'être resté avec nous.

Au nom du comité, je remercie les témoins d'avoir pris le temps de contribuer à notre étude. Je suis désolé de devoir écourter la séance, mais nous devons nous rendre à la Chambre des communes pour voter.

La séance est levée.

---







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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

---

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