



17 JUIL. 2019

Monsieur Bryan May, député
Président, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du
développement social et de la condition des personnes handicapées
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Député,

Nous sommes heureux de répondre, au nom du gouvernement du Canada, au 17^e Rapport du
Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du
développement social et de la condition des personnes handicapées, intitulé *Pénuries de main-
d'œuvre et solutions dans l'industrie de la construction de la RGTH*, qui a été déposé à la
Chambre des communes le vendredi 17 mai 2019.

Le gouvernement reconnaît la valeur des travaux entrepris par le Comité et les témoins qui ont
comparu devant lui. Les perspectives pertinentes présentées dans le Rapport démontrent un
engagement général pour éliminer les obstacles ayant une incidence sur l'offre de main-d'œuvre
de l'industrie de la construction de la région du Grand Toronto et de Hamilton (RGTH). Puisque
la demande de main-d'œuvre devrait augmenter et l'offre de main-d'œuvre devrait diminuer, le
gouvernement convient de la nécessité d'appliquer des solutions polyvalentes en collaboration
avec divers ordres de gouvernement et les partenaires de l'industrie. Par conséquent, le
gouvernement se réjouit des recommandations et prend déjà des mesures pour apporter des
améliorations aux programmes et aux mesures de soutien qu'il offre aux apprentis, aux gens de
métier et aux employeurs de l'industrie.

Le gouvernement reconnaît l'importance des métiers spécialisés pour l'économie puisqu'ils
mènent à des emplois de qualité. Ce rapport s'harmonise bien à l'engagement du gouvernement
visant à accroître la participation des Canadiens dans les métiers spécialisés, particulièrement
celle des femmes et des groupes sous-représentés, ainsi qu'à notre engagement de réduire les
obstacles à l'accès aux occasions de formation.

La réponse ci-jointe donne suite aux recommandations du Comité permanent et fait état des progrès que le gouvernement a réalisés, et continuera de réaliser, en ce qui a trait à l'amélioration de l'équilibre du marché du travail dans les industries des métiers spécialisés.

Cordialement,



L'hon. Patricia A. Hajdu, C.P., députée
Ministre de l'Emploi, du Développement
de la main-d'œuvre et du Travail

L'hon. Ahmed Hussen, C.P., député
Ministre de l'Immigration, des Réfugiés et
de la Citoyenneté



17 JUIL. 2019

Monsieur Bryan May, député
Président, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du
développement social et de la condition des personnes handicapées
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Député,

Nous sommes heureux de répondre, au nom du gouvernement du Canada, au 17^e Rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, intitulé *Pénuries de main-d'œuvre et solutions dans l'industrie de la construction de la RGTH*, qui a été déposé à la Chambre des communes le vendredi 17 mai 2019.

Le gouvernement reconnaît la valeur des travaux entrepris par le Comité et les témoins qui ont comparu devant lui. Les perspectives pertinentes présentées dans le Rapport démontrent un engagement général pour éliminer les obstacles ayant une incidence sur l'offre de main-d'œuvre de l'industrie de la construction de la région du Grand Toronto et de Hamilton (RGTH). Puisque la demande de main-d'œuvre devrait augmenter et l'offre de main-d'œuvre devrait diminuer, le gouvernement convient de la nécessité d'appliquer des solutions polyvalentes en collaboration avec divers ordres de gouvernement et les partenaires de l'industrie. Par conséquent, le gouvernement se réjouit des recommandations et prend déjà des mesures pour apporter des améliorations aux programmes et aux mesures de soutien qu'il offre aux apprentis, aux gens de métier et aux employeurs de l'industrie.

Le gouvernement reconnaît l'importance des métiers spécialisés pour l'économie puisqu'ils mènent à des emplois de qualité. Ce rapport s'harmonise bien à l'engagement du gouvernement visant à accroître la participation des Canadiens dans les métiers spécialisés, particulièrement celle des femmes et des groupes sous-représentés, ainsi qu'à notre engagement de réduire les obstacles à l'accès aux occasions de formation.

La réponse ci-jointe donne suite aux recommandations du Comité permanent et fait état des progrès que le gouvernement a réalisés, et continuera de réaliser, en ce qui a trait à l'amélioration de l'équilibre du marché du travail dans les industries des métiers spécialisés.

Cordialement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ahmed Hussen', written in a cursive style.

L'hon. Patricia A. Hajdu, C.P., députée
Ministre de l'Emploi, du Développement
de la main-d'œuvre et du Travail

L'hon. Ahmed Hussen, C.P., député
Ministre de l'Immigration, des Réfugiés et
de la Citoyenneté

Réponse du gouvernement au Rapport 17 : Pénuries de main-d'œuvre et solutions dans l'industrie de la construction de la RGTH du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Introduction

C'est avec plaisir que le gouvernement du Canada (« le gouvernement ») répond au rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (« le Comité »), intitulé *Pénuries de main-d'œuvre et solutions dans l'industrie de la construction de la RGTH* (« le Rapport »).

Le gouvernement est reconnaissant du travail du Comité et est ravi de recevoir les analyses, les opinions et les recommandations, fondées sur les diverses audiences que le Comité a tenues. Le gouvernement a soigneusement examiné le Rapport du Comité et les recommandations et se réjouit d'avoir l'occasion de fournir une réponse. Le gouvernement s'affaire actuellement à pallier les problèmes qui mènent à des pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Le gouvernement convient qu'il faut une meilleure compréhension et de meilleures connaissances du marché du travail actuel et futur et a commencé à améliorer la portée et la qualité de son information sur le marché du travail. L'accès à des informations actualisées et exactes sur la main-d'œuvre est un outil important pour aider les industries à combler les pénuries de main-d'œuvre, y compris celles dans le secteur de la construction dans la région du Grand Toronto et de Hamilton (RGTH).

Le gouvernement prend très au sérieux les problèmes de main-d'œuvre rencontrés dans les industries des métiers spécialisés, reconnaissant que le marché du travail canadien est touché par des défis complexes qui transcendent les limites fédérales-provinciales-territoriales, comprenant : l'éducation postsecondaire et la formation axée sur les compétences; la mobilité de la main-d'œuvre; l'information sur le marché du travail; l'immigration, la reconnaissance des titres de compétences; le besoin d'attirer des talents internationaux; les stratégies d'investissement sectoriel; et les règlements sur le travail. Le gouvernement s'attaque à ces défis grâce à une gamme de programmes et d'autres mesures disponibles pour régler les enjeux liés aux compétences et à la main-d'œuvre et pour aider à renforcer le développement d'un marché du travail solide et inclusif dans tous les secteurs. Ces ressources aident les travailleurs canadiens à acquérir les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour réussir, tout en soutenant les employeurs qui cherchent à accéder à la main-d'œuvre dont ils ont besoin pour faire croître leurs entreprises et qui veulent former la main-d'œuvre et la conserver.

Enfin, le gouvernement considère l'immigration économique comme une force motrice pour répondre aux besoins démographiques et du marché du travail du Canada. Pour atténuer davantage les problèmes liés à la main-d'œuvre en déclin et au vieillissement de la population, le gouvernement a lancé le *Plan des niveaux d'immigration pour 2018-2020*. Il compte ainsi augmenter les niveaux d'immigration, pour passer d'entre 300 000 à 350 000 en 2019 (la cible est de 330 800) à 310 000 à 360 000 en 2020 (la cible est de 340 000). Il s'agira des plus hauts niveaux de résidents permanents accueillis par le Canada dans l'histoire récente. Conformément à ce cadre, le Canada attirera plus de travailleurs de talent ayant les compétences et l'expertise

particulières dont notre économie a besoin, ce qui comprend les personnes exerçant des professions liées à construction.

Réponse au Comité permanent de la Chambre des communes des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Thème 1 : Une meilleure compréhension et promotion des métiers spécialisés

Le mandat du gouvernement comprend un accent mis sur le développement d'une main-d'œuvre qualifiée et sur un marché du travail efficient et inclusif au Canada. Pour l'accomplir, le gouvernement a travaillé pendant de nombreuses années pour améliorer la portée et la qualité de son information sur le marché du travail (IMT). Il convient qu'un accès à une IMT actualisée et exacte est un outil important pour aider les industries à combler les pénuries de main-d'œuvre, et les Canadiens à prendre des décisions éclairées quant à leur carrière.

Afin d'améliorer la production d'IMT exacte, actualisée et pertinente, le Forum des ministres du marché du travail a soutenu la création du Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT), un organisme sans but lucratif établi en 2017. Le CIMT est guidé par un Groupe consultatif pancanadien des intervenants, qui comprend des représentants du milieu universitaire et du secteur privé, ainsi qu'une représentation directe de l'industrie de la construction du Canada. Le CIMT travaille étroitement avec un réseau d'intervenants, notamment des représentants de l'industrie, des syndicats, des gouvernements provinciaux et territoriaux, du secteur à but non lucratif, du milieu universitaire et autres pour déterminer les lacunes des programmes et les besoins des utilisateurs de l'IMT. Statistique Canada, en collaboration avec EDSC et le CIMT, développe de nouvelles approches pour veiller à ce que l'IMT locale, y compris les données sur l'emploi, les salaires et la demande en matière de compétences, soit facilement accessible et utilisable par les Canadiens.

Le gouvernement fournit également un financement aux secteurs industriels par l'entremise du Programme d'appui aux initiatives sectorielles (un programme national de subventions et contributions) aux fins de la production de prévisions propres à l'industrie et du règlement des défis de ressources humaines et de compétences. Par l'entreprise de rapports annuels et d'autres produits, les associations industrielles produisent et diffusent l'information concernant les conditions changeantes du marché du travail (p. ex., la possibilité d'une nouvelle croissance, les départs à la retraite prévus et la disponibilité de nouveaux venus dans l'industrie) pour permettre au secteur d'éviter les pénuries de main-d'œuvre potentielles. Récemment, le programme a financé un projet fondamental d'IMT avec ConstruForce Canada qui vise à établir une prévision de la main-d'œuvre pour l'industrie de la construction qui aidera les employeurs, les syndicats, les organismes sectoriels et les autres intervenants à déterminer la nature et la portée des pénuries. Cette information peut ensuite être utilisée par le secteur de la construction et les employeurs, les syndicats et les établissements de formation connexes, dans le but de développer des programmes adaptés pour la formation axée sur les compétences et d'autres outils de développement de la main-d'œuvre ainsi que d'aider à adapter d'autres programmes et à élaborer des stratégies.

Le gouvernement reconnaît qu'une meilleure IMT doit inclure les groupes sous-représentés et il prend donc les mesures nécessaires pour y veiller. Par exemple, il mène un projet pilote de répertoire des compétences et une enquête d'IMT dans 44 réserves participantes pour recueillir

des données dans les collectivités des Premières Nations, assurant ainsi une analyse à l'échelle des collectivités dans le but de soutenir le développement et l'offre de programmes locaux. L'information sur la main-d'œuvre recueillie sera utilisée pour créer les répertoires des compétences qui seront reliés au Guichet-Emplois et qui seront utilisés pour jumeler les travailleurs des Premières Nations aux emplois disponibles, incluant des postes à pourvoir au sein de l'industrie de la construction.

Évaluer l'incidence des travailleurs sans papier et non officiels sur l'industrie de la construction est difficile et complexe, et peu d'études ont été menées dans ce domaine. Cependant, Statistique Canada a effectué une recherche sur l'économie clandestine de façon plus générale. Même si les estimations peuvent faire l'objet de problèmes de fiabilité des données (c.-à-d. l'utilisation de méthodes de mesure indirectes), le gouvernement explorera les possibilités pour développer de meilleures informations en temps opportun, particulièrement en ce qui concerne le secteur de la construction.

En plus de ces initiatives, le gouvernement offre un financement au Forum canadien sur l'apprentissage (FCA) pour qu'il collabore avec les administrateurs provinciaux et territoriaux de l'apprentissage afin de produire une IMT validée par les intervenants et liée aux métiers spécialisés, à l'apprentissage et aux pénuries de compétences au Canada. Les rapports nationaux du FCA intégreront les résultats relatifs aux groupes sous-représentés (les femmes et les populations de nouveaux arrivants) pour offrir une meilleure compréhension de la façon dont ces groupes peuvent aider à atténuer les pénuries de compétences.

Il est important que l'IMT recueillie soit partagée avec les Canadiens afin de les sensibiliser aux métiers spécialisés. Par l'entremise du budget de 2019, le gouvernement investit 6 millions de dollars sur deux ans, à compter de 2019-2020, afin de mettre sur pied une campagne nationale pour promouvoir les métiers spécialisés comme premier choix de carrière pour les jeunes. La campagne se concentrera sur l'objectif de changer la perception entourant les carrières dans les métiers spécialisés et de faire la promotion de leurs avantages. L'objectif est d'accroître la sensibilisation aux métiers spécialisés en tant que carrières enrichissantes et d'attirer un plus grand nombre de jeunes dans l'apprentissage et le travail dans les métiers spécialisés, y compris l'industrie de la construction.

Le travail sur la campagne de promotion nationale est déjà en cours, y compris la sélection des coprésidents, qui soutiendront les consultations initiales et exploreront les partenariats possibles pour aider à promouvoir les métiers spécialisés auprès des jeunes. La campagne pourrait s'appuyer sur d'anciennes initiatives éprouvées pour accroître la sensibilisation à l'égard des métiers spécialisés et en faire la promotion. Ces initiatives pourraient inclure celles qui ont déjà été mises en œuvre par le gouvernement, les provinces et territoires ou les intervenants de l'industrie, et qui comportent de multiples éléments, comme une campagne de promotion à volets multiples, des activités de mobilisation des intervenants et une robuste évaluation de la campagne. De plus, la campagne devrait comprendre une mobilisation active et une collaboration avec des partenaires clés (p. ex. les syndicats, les provinces et territoires, etc.) pour des activités particulières afin de représenter l'ensemble des métiers spécialisés.

Finalement, le gouvernement du Canada a également annoncé, dans le cadre du budget de 2019, un financement continu pour Compétences Canada (40 millions de dollars sur quatre ans, à compter de 2020-2021 et 10 millions de dollars par la suite). Compétences Canada est un organisme national sans but lucratif qui a pour but d'encourager les jeunes à envisager des

carrières dans les métiers spécialisés et dans le domaine des technologies. Le financement continu pour Compétences Canada permettra à l'organisme de continuer à déployer ses efforts pour encourager les jeunes à envisager des carrières dans les métiers spécialisés et dans le domaine des technologies, par l'entremise d'olympiades de compétences et d'autres événements (p. ex., des présentations dans des écoles secondaires, des salons des carrières, des expositions, etc.), et en leur fournissant des ressources visant à mieux les outiller pour des carrières dans les métiers spécialisés.

Thème 2 : Améliorer l'accès de tous les Canadiens aux métiers spécialisés

Comme il a été mentionné dans le Rapport, le gouvernement fournit aux provinces et territoires un financement par l'entremise des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) et des nouvelles ententes sur le développement de la main-d'œuvre afin qu'ils puissent offrir une gamme de mesures de soutien à l'emploi et à la formation axée sur les compétences dans le but d'aider les Canadiens à améliorer leurs compétences pour trouver et conserver de bons emplois, et répondre aux besoins des marchés du travail locaux. En vertu de ces ententes, les provinces et territoires ont la souplesse nécessaire pour répondre aux divers besoins de leurs clients, y compris ceux des groupes sous-représentés comme les personnes handicapées, les femmes, les jeunes, les Autochtones et les nouveaux arrivants au Canada. Les provinces et territoires peuvent également soutenir les employeurs qui cherchent à pourvoir des postes disponibles ou à améliorer les compétences de leurs effectifs. Le budget de 2017 a annoncé l'investissement aux EDMT d'un montant supplémentaire de 1,8 milliard de dollars sur six ans, depuis 2017-2018 afin d'aider les Canadiens à se préparer en vue d'obtenir un emploi, à se trouver un emploi, à évoluer dans leur poste et à conserver de bons emplois. En plus de ces investissements, le gouvernement a élargi l'admissibilité aux programmes et services financés par l'assurance-emploi (a.-e.), permettant à encore plus de Canadiens, y compris de groupes sous-représentés tels que les personnes handicapées, les femmes et les peuples autochtones, de bénéficier de formations et de soutiens à l'emploi.

Étant donné que la formation axée sur les compétences, y compris la formation en apprentissage, est un domaine de responsabilité partagé avec les provinces et territoires, le gouvernement fédéral consacre ses importants investissements dans l'apprentissage en faveur des efforts déployés pour accroître la participation aux programmes de formation et de développement des compétences. Le gouvernement a un ensemble de programmes d'apprentissage et de mesures de soutien à l'apprentissage, dont beaucoup ont pour but de cibler et d'accroître la participation des groupes sous-représentés, comme les femmes, dans l'apprentissage et les métiers spécialisés ainsi que celle des personnes confrontées à des obstacles à la réussite, comme les Autochtones. Par exemple, le Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical (PFIMS) consacre 25 millions de dollars par année au renforcement de la formation dans les métiers du Sceau rouge. La priorité est accordée aux projets qui ciblent la participation et la réussite des groupes confrontés à des obstacles (p. ex., les femmes, les Autochtones, les nouveaux arrivants au Canada, les personnes handicapées et les minorités visibles) et qui comprennent de vastes partenariats avec les employeurs, les groupes communautaires et sans but lucratif, les fournisseurs de formation, les provinces et territoires, les collectivités autochtones, les collèges, etc. De plus, le Programme de sensibilisation et de préparation aux métiers spécialisés (PSPMS) (préalable à l'apprentissage) fournit annuellement 10 millions de dollars pour encourager les Canadiens, en particulier ceux faisant face à des obstacles, comme les femmes, les Autochtones, les nouveaux arrivants, les minorités visibles et les personnes handicapées, à explorer les carrières dans les métiers et à s'y préparer.

De plus, le Fonds pour les femmes en construction (FFC) fournit 10 millions de dollars sur trois ans, à compter de 2018-2019, pour accroître la participation des femmes dans les métiers du Sceau rouge. Le programme soutient les projets se fondant sur des modèles existants qui se sont avérés efficaces pour attirer les femmes dans les métiers, comme le mentorat, l'encadrement et des mesures de soutien adaptées qui aident les femmes à progresser dans leur formation, et à trouver et conserver un emploi dans les métiers. Aussi, la Subvention incitative aux apprentis pour les femmes (SIA-F) est une nouvelle subvention imposable de 3 000 \$ par année ou par niveau (jusqu'à concurrence de 6 000 \$) pour les femmes admissibles qui ont terminé leur première ou deuxième année ou le premier ou deuxième niveau de leur programme d'apprentissage dans un métier Sceau rouge où elles sont sous-représentées.

En outre, le gouvernement a investi, dans le cadre du budget de 2018, deux milliards de dollars sur cinq ans, et 408,2 millions par année par la suite, afin d'appuyer la création du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA), lequel a remplacé la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones. Grâce à un réseau composé d'organismes de prestation de services destinés aux Premières Nations, aux Métis, aux Inuits et aux Autochtones vivant en milieu urbain ou non affiliés (dont des organismes dans la RGTH), le PFCEA finance des projets qui peuvent comprendre le soutien dans divers domaines, des compétences essentielles, comme l'alphabétisation et la numératie, à la formation avancée nécessaire pour obtenir un emploi dans des professions de haute spécialisation. Le gouvernement offre également le Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP), un programme fondé sur des propositions et axé sur la demande qui encourage les intervenants, comme les établissements de formation, les organismes communautaires, les entreprises et les industries locales, à établir des partenariats avec les organismes autochtones pour appuyer le développement des compétences, la formation professionnelle et les mesures d'aide à l'emploi pour les populations Autochtones. Ces partenariats visent à aborder un large éventail de priorités socio-économiques touchant les Autochtones, en répondant mieux aux demandes des marchés du travail locaux. Le FCP reçoit 50 millions de dollars annuellement.

Comme il a également été noté dans le Rapport, le gouvernement administre plusieurs programmes qui fournissent aux apprentis l'aide financière dont ils ont besoin pour entamer et compléter leur formation. Notamment, dans le cadre du régime d'a.-e. actuel, les apprentis qui ont été désignés par leur province ou leur territoire pour suivre une formation technique à temps plein (parfois appelée « stages d'études en cours de travail ») peuvent être admissibles à recevoir des prestations d'a.-e. lorsqu'ils sont sans travail et qu'ils suivent leurs cours de formation. Dans le budget de 2019, le gouvernement a aussi annoncé l'Allocation canadienne pour la formation destinée à aider les Canadiens à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour réussir. L'Allocation canadienne pour la formation donnera aux travailleurs un crédit d'impôt pour les aider à payer la formation, leur fournira un soutien du revenu pendant la formation et leur offrira une protection de l'emploi afin qu'ils puissent prendre le temps dont ils ont besoin pour que leurs compétences demeurent pertinentes et recherchées.

Le gouvernement joue également un rôle important dans le soutien d'une offre efficace de travailleurs qualifiés, mobiles et accrédités, qui répond aux besoins du marché du travail. Pour soutenir la mobilité des candidats qualifiés, le gouvernement investit dans les programmes qui encouragent la mobilité de la main-d'œuvre comme le Guichet-Emplois, la principale source du

gouvernement pour l'information sur le marché du travail et l'emploi ainsi que la promotion des métiers du Sceau rouge.

Lors de l'exercice 2018-2019, plus de 17 100 chercheurs d'emploi canadiens inscrits au service Jumelage emploi ont indiqué qu'ils seraient prêts à déménager pour un emploi, tandis que 2 830 employeurs ont indiqué qu'ils étaient disposés à appuyer le déménagement des travailleurs pour pourvoir immédiatement un poste vacant affiché sur le Guichet-Emplois. Cette situation souligne le rôle joué par le Guichet-Emplois dans la facilitation de la mobilité de la main-d'œuvre. EDSC collabore avec les provinces et les territoires pour renforcer les systèmes d'apprentissage du Canada en harmonisant les exigences en matière de formation en apprentissage, qui est une priorité absolue du programme du Sceau rouge et qui bénéficie du soutien des intervenants de l'industrie.

Afin de veiller à ce que tous ces programmes et mesures de soutien pallient les obstacles auxquels les personnes voulant travailler dans les métiers spécialisés sont confrontées, et soutiennent les employeurs qui ont de la difficulté à embaucher et à maintenir en poste des apprentis, le gouvernement a annoncé, dans le cadre du budget de 2019, qu'il développera une nouvelle Stratégie de formation d'apprenti pour soutenir les apprentis et ceux employés dans les métiers spécialisés. La Stratégie de formation d'apprenti visera à aboutir à une approche plus cohésive concernant les mesures fédérales de soutien à l'apprentissage, y compris l'examen des besoins clés des groupes sous-représentés et défavorisés, afin de répondre à un large éventail de besoins.

Thème 3 : Répondre aux besoins de l'industrie de la construction par l'entremise de l'immigration

Le gouvernement s'est engagé à travailler avec les intervenants pour veiller à ce que les programmes d'immigration économique existants répondent aux besoins de tous les secteurs, y compris celui de l'industrie de la construction dans la RGTH. Nous reconnaissons que l'immigration est essentielle pour la stratégie de croissance du Canada, demeurant une solution essentielle pour renforcer les effectifs et l'économie.

À cette fin, le gouvernement possède plusieurs programmes d'immigration, qui offrent une variété de voies et ciblent les travailleurs qualifiés dans l'industrie de la construction, pour les aider à devenir résidents permanents, selon leur situation.

Par exemple, en vertu de la catégorie de l'expérience canadienne, les personnes ayant un an d'expérience de travail au Canada dans une profession spécialisée ainsi que les compétences linguistiques requises peuvent être admissibles à la résidence permanente par l'entremise d'Entrée express. Et, en vertu du Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral), ceux qui ont et ceux qui n'ont pas d'expérience de travail au Canada, mais qui ont deux ans d'expérience de travail admissible dans un métier admissible, peuvent être admissibles à la résidence permanente par l'entremise d'Entrée express, s'ils ont une offre d'emploi et les compétences linguistiques nécessaires. Dans le système d'Entrée express, des points supplémentaires sont accordés pour une offre d'emploi, ce qui augmente leurs chances de réussir. Au cours des dernières années, les demandes acceptées concernaient, entre autres, des professions liées à la construction, notamment celles d'électricien, de plombier, de menuisier, de poseur de briques, de finisseur de béton, de couvreur et autres.

Lorsqu'ils font face à des problèmes de main-d'œuvre persistants dans l'industrie de la construction, les provinces et territoires sont également en mesure de répondre aux besoins des marchés du travail locaux par l'entremise du Programme des candidats des provinces (PCP) en plus des programmes fédéraux. Le PCP permet aux provinces et territoires canadiens de désigner des personnes qui désirent immigrer au Canada, dans une province ou un territoire précis. Même si les provinces et territoires sont responsables de proposer des changements pour leurs volets du PCP, le gouvernement est déterminé à travailler avec eux pour adapter le programme à leurs besoins.

Le gouvernement prend très au sérieux la protection et la sécurité de tous les travailleurs, y compris les travailleurs de la construction dont les conditions sont précaires. Il est donc ravi d'annoncer que depuis le 4 juin 2019, les ressortissants étrangers qui travaillent au Canada grâce à un permis de travail pour un employeur précis et qui se retrouvent dans une situation de mauvais traitements dans le contexte de leur emploi au Canada peuvent désormais demander un permis de travail ouvert. Ce nouveau permis donne aux travailleurs étrangers le moyen de quitter leur employeur et réduit les éléments qui les dissuadent de signaler les mauvais traitements, comme la perte de leur statut ou de leurs moyens de subsistance et la peur d'être expulsés du Canada.

Pour ceux qui n'ont pas de statut d'immigrant au Canada, le gouvernement reconnaît également qu'il s'agit d'une question complexe aux facettes multiples. Bien qu'il existe des voies d'accès au statut d'immigrant pour les travailleurs sans-papiers pour des raisons humanitaires, les décisions rendues dans ce genre de cas sont discrétionnaires et le succès du dossier n'est pas garanti. Récemment, le gouvernement a annoncé qu'il allait mettre en place une *Politique publique temporaire pour les travailleurs de la construction ayant perdu leur statut dans la région du Grand Toronto*. La politique publique est une petite initiative ponctuelle qui permettra à un nombre limité de travailleurs de longue durée et aux membres de leur famille immédiate de régulariser leur statut et d'entrer légalement sur le marché du travail. Cette initiative permettra au gouvernement de mieux comprendre l'incidence du travail non autorisé sur le marché du travail et sur la vulnérabilité des travailleurs. Cela permettra également au gouvernement d'examiner comment relever les défis associés aux travailleurs non autorisés et sans statut.

Enfin, en se fondant sur le rapport sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET) de 2016 du Comité, le gouvernement a présenté le plan décrivant la marche à suivre de 2017 où il s'est engagé à travailler avec divers secteurs, y compris l'industrie de la construction. Le travail comprenait la mobilisation des groupes industriels, des employeurs, des mouvements syndicaux, des gouvernements provinciaux et d'autres intervenants pour :

- Mieux comprendre les enjeux en matière de recrutement pour chaque secteur (p. ex. compétences spécialisées, régions éloignées);
- Documenter les stratégies existantes de développement du marché du travail qui sont adoptées par le secteur et les occasions de déployer davantage d'efforts pour attirer des travailleurs canadiens;
- Orienter les décisions futures concernant la limite relative à la proportion de postes à bas salaire qu'une entreprise peut offrir dans le cadre du Programme des TET à un moment donné.

Même si le Programme des TET a été utilisé pour permettre aux employeurs de faire appel à des travailleurs étrangers œuvrant dans tous les types de métiers spécialisés des trois catégories de

l'industrie de la construction, c'est dans la catégorie des projets de construction non résidentielle, plus précisément les activités liées à la construction et à l'entretien d'immeubles commandés dans le secteur de l'énergie et de l'extraction des ressources, que les employeurs ont eu le plus souvent recours au Programme.

Conclusion

Cette réponse décrit la grande variété d'initiatives et d'investissements que le gouvernement a mis en œuvre pour aider les Canadiens, y compris les jeunes et les groupes sous-représentés, ainsi que les nouveaux arrivants, à accéder au marché du travail canadien en général, et en particulier aux métiers spécialisés. La future réussite du Canada dépend de sa capacité à bâtir une économie qui est aussi inclusive que novatrice. C'est pourquoi le gouvernement aide ceux confrontés à des obstacles à la participation et à la réussite dans les métiers spécialisés à commencer des carrières stimulantes. Le gouvernement est déterminé à continuer à travailler dans ce domaine et à explorer de nouvelles façons de répondre aux pénuries de main-d'œuvre, où qu'elles se présentent.