

**EVIDENCE**

OTTAWA, Wednesday, March 30, 2022

The Standing Senate Committee on Banking, Trade and Commerce met with videoconference this day at 6:30 p.m. [ET] to study matters relating to banking, trade and commerce generally, as described in rule 12-7(8).

**Senator Pamela Wallin** (*Chair*) in the chair.

[*English*]

**The Chair:** Good evening, everyone. I am Pamela Wallin, and I am the chair of the Standing Senate Committee on Banking, Trade and Commerce. Welcome to you all.

Before we begin continuing the formal part of our study on labour markets, I would like to remind senators and witnesses to please keep your microphones muted at all times unless recognized by the chair.

I would also like to remind the senators and witnesses to please keep your interventions, questions and answers, as brief as you can to ensure that we can get as many questions and answers in our session as possible. It seems to be a very short time.

Let me introduce the members of the committee participating in today's proceeding: Deputy Chair Senator C. Deacon (Nova Scotia), Senator Bellemare, Senator Gignac, Senator Loffreda, Senator Marshall, Senator Massicotte, Senator Ringuette, Senator Smith, Senator Woo and Senator Yussuff.

Today, our meeting will focus on the Canadian labour market. For our first panel, we have the pleasure of welcoming Leah Nord, Senior Director, Workforce Strategies and Inclusive Growth at the Canadian Chamber of Commerce; and Bea Bruske, President, Canadian Labour Congress, who is accompanied this evening by Chris Roberts, Director, Social and Economic Policy.

Welcome to you all. Thank you for joining us. We will start with an opening statement from Ms. Nord, to be followed by Ms. Bruske.

**Leah Nord, Senior Director, Workforce Strategies and Inclusive Growth, Canadian Chamber of Commerce:** Good evening, Madam Chair, deputy chair and committee members. Thank you for the opportunity to make an appearance here today.

I am speaking from Ottawa, the traditional unceded territory of the Algonquin Anishinaabe peoples. I use the pronouns she/her/elle. Today I am wearing a black striped shirt, an aubergine

**TÉMOIGNAGES**

OTTAWA, le mercredi 30 mars 2022

Le Comité sénatorial permanent des banques et du commerce se réunit aujourd'hui, à 18 h 30 (HE), avec vidéoconférence, en vue d'étudier toute question concernant les banques et le commerce en général, tel que précisé à l'article 12-7(8) du Règlement.

**La sénatrice Pamela Wallin** (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

**La présidente :** Bonjour à tous. Je suis Pamela Wallin, présidente du Comité sénatorial permanent des banques et du commerce. Je vous souhaite la bienvenue à tous.

Avant de poursuivre la partie officielle de notre étude sur les marchés du travail, j'aimerais rappeler aux sénateurs et aux témoins de bien vouloir garder leurs microphones en sourdine en tout temps, à moins que la présidence ne leur donne la parole.

J'aimerais aussi rappeler aux sénateurs et aux témoins de bien vouloir garder leurs interventions, leurs questions et leurs réponses les plus brèves possible, afin que nous puissions entendre le plus de questions et de réponses possible durant notre séance. Il semble y avoir très peu de temps.

Permettez-moi de présenter les membres du comité qui participent aux délibérations d'aujourd'hui : le vice-président et sénateur C. Deacon, de la Nouvelle-Écosse, la sénatrice Bellemare, le sénateur Gignac, le sénateur Loffreda, la sénatrice Marshall, le sénateur Massicotte, la sénatrice Ringuette, le sénateur Smith, le sénateur Woo et le sénateur Yussuff.

Aujourd'hui, notre réunion se concentrera sur le marché du travail canadien. Pour notre premier groupe de témoins, nous avons le plaisir d'accueillir Leah Nord, directrice principale, Stratégies en matière d'effectifs et croissance inclusive, de la Chambre de commerce du Canada; et Bea Bruske, présidente du Congrès du travail du Canada, qui est accompagnée ce soir par Chris Roberts, directeur, Politiques sociales et économiques.

Bienvenue à vous tous. Merci de vous joindre à nous. Nous allons commencer par la déclaration liminaire de Mme Nord, qui sera suivie de Mme Bruske.

**Leah Nord, directrice principale, Stratégies en matière d'effectifs et croissance inclusive, Chambre de commerce du Canada :** Bonsoir, madame la présidente, monsieur le vice-président et mesdames et messieurs les membres du comité. Je vous remercie de me donner l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui.

Je vous parle depuis Ottawa, sur le territoire traditionnel non cédé du peuple algonquin anishinabe. J'utilise le pronom elle. Aujourd'hui, je porte une chemise à rayures noires, une veste

jacket and purple glasses, and I am coming to you from my home basement office, with a white painting in the background.

I am speaking on behalf of the Canadian Chamber of Commerce, which is the voice of Canadian business. We represent 200,000 businesses across the country, across sectors and across sizes, including our network of 450 local chambers and boards of trade from coast to coast to coast.

We are all well aware of the labour shortage crisis in this country. There are currently close to one million unfilled job vacancies in Canada, which is unprecedented. Vacancies in health care, construction, manufacturing, accommodation and food services, along with retail trade, are currently leading the way, yet we have shortages across sectors, communities and regions that are affecting every size of business. You will hear in your next session from BDC that businesses, including small businesses, are citing labour shortages as one and often their most significant barrier to economic growth.

As we head into recovery, the focus should not be on the ebbs and flows of the labour market that we previously experienced through the COVID-19 crisis but instead with the fact that we are exactly in the same position as before the pandemic started — a structural deficit in our labour market with no singular or easy fix. Any hope of economic recovery from the impacts of the pandemic will depend on us addressing the systemic labour market gaps. If Canadian businesses can't find the talent they need to sustain or grow their operations, our economy will stagnate at a time when growth is necessary.

Unfortunately, there is no silver bullet to address this structural gap, but fortunately, there is a series of recommendations that, combined, will facilitate an inclusive recovery. The situation isn't either/or, and it is not even both/and. What is needed is a comprehensive, multi-faceted solution of "both/and/and/and." Think of it as a recipe where all the ingredients are essential for success.

For us at the Canadian Chamber, these ingredients are recommendations that fall into three categories. The first is demand-side labour market information and workforce planning. It lays the foundations for all the other recommendations. It's not very appealing. It's the dough, if you will. It's not appetizing on its own, but it is the key ingredient for the rest of the meal. We talk a lot about greening the economy and green jobs. What are these jobs? How many are needed now and in the future? Where are they needed, and what are the skills and competencies required? The same applies for all sectors, be it agriculture,

aubergine et des lunettes violettes, et je vous parle depuis mon bureau au sous-sol, avec un tableau blanc en arrière-plan.

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

Nous sommes tous bien conscients de la pénurie de main-d'œuvre dans le pays. Il y a actuellement près de un million de postes vacants au Canada, ce qui est du jamais vu. Actuellement, c'est dans les soins de santé, la construction et les secteurs manufacturier, de l'hébergement et de la restauration, ainsi que dans le commerce de détail que ces emplois sont les plus nombreux, mais nous avons des pénuries dans tous les secteurs, dans toutes les collectivités et régions, qui touchent les entreprises de toutes les tailles. Comme vous l'entendrez lors de votre prochaine réunion avec la BDC, les entreprises, notamment les petites entreprises, disent que les pénuries de main-d'œuvre sont un de leurs obstacles à la croissance économique, et souvent le plus important.

Avec la relance qui s'amorce, nous devrions non pas nous attarder sur les hauts et les bas du marché du travail pendant la crise de la COVID-19, mais nous concentrer plutôt sur le fait que nous en sommes exactement au même point qu'avant le début de la pandémie : nous souffrons d'un déficit structurel, dans notre marché de l'emploi, pour lequel il n'existe pas de solution unique ou facile. Pour espérer que l'économie se remette des conséquences de la pandémie, il faudra s'attaquer au déficit systémique sur le marché du travail. Si les entreprises canadiennes ne peuvent pas trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin pour maintenir ou accroître leurs activités, notre économie risque de stagner à un moment où renouer avec la croissance est une nécessité.

Malheureusement, il n'existe pas de solution miracle pour combler ce déficit structurel. Mais heureusement, il existe une série de recommandations qui, combinées, faciliteront une reprise inclusive. Il n'est pas question de choisir entre « l'une ou l'autre » ni d'opter pour « les deux/et ». Ce qu'il faut, c'est une solution globale, à multiples facettes, « à la fois... et... et... et ». Pensez à une recette : pour la réussir, tous les ingrédients sont essentiels.

Pour nous, à la Chambre de commerce du Canada, ces ingrédients sont des recommandations que l'on a regroupées dans trois catégories. La première est l'information sur le marché du travail et la planification de la main-d'œuvre, du côté de la demande. Elle jette les bases de toutes les autres. Elle n'est pas très attrayante; c'est la pâte, en quelque sorte, pas très appétissante en soi, mais un ingrédient essentiel pour le reste de la préparation. Nous parlons beaucoup de l'écologisation de l'économie et des emplois verts. En quoi consistent ces emplois? De combien en a-t-on besoin maintenant et dans les années à

mining, the blue economy, cybersecurity, construction, electrification or the care economy. Additionally, we need data and planning not only by sector but also by a geographical lens. Where are these jobs needed — provincially, territorially, regionally, by CMA and by community? Then, as I mentioned, we need to focus on job specifications from a skills- and competency-based approach.

This proactively sets the groundwork for our next set of recommendations, which is around education, training and skills development. There is so much that can be said here, and I will focus my comments on three main areas. The first is to improve the navigation of existing training education programs, portals and databases, and incentives for both individuals and businesses. The second is to focus on flexible learning pathways in a variety of formats for all workers along the employment continuum to have access to upskilling and reskilling. The third is to identify key human and durable skill sets and competencies needed in the workplace of the future to build a closer alignment between business needs, the labour market, education and training.

Before I move on, I have two additional comments. First, to address these structural and pervasive labour shortages and to ensure an inclusive recovery, we need an “everybody in” attitude. In addition to focusing on new grads, productivity, automation, DEI initiatives, upskilling and so on, we also need to focus on keeping mature workers in the workforce longer, integrating veterans into the workforce, labour market integration for those with disabilities, addressing the challenges of the long-term unemployed and exploring innovative options for youth at risk. Second — and I hope we can explore this more in the question and answer session — we need to ensure that current government consultations on the EI reform program are truly comprehensive. This includes a focus on Part II, which is known as active measures of the program, which has a budget of over \$2 billion annually and includes transfers to the provinces and territories for training, support programs and governance.

My third set of recommendations falls into the bucket of immigration. There is a lot to say, but I will focus on three main recommendations, acknowledging that immigrants play an

venir? Où sont-ils requis? Quelles aptitudes et compétences exigent-ils? Cela vaut pour tous les secteurs, comme l’agriculture, les mines, l’économie bleue, la cybersécurité, la construction, l’électrification ou l’économie des soins. Qui plus est, nous avons besoin de données et d’une planification non seulement par secteur, mais aussi dans une perspective géographique. Où a-t-on besoin de ces emplois; à l’échelle provinciale et territoriale, régionale, par RMR et par collectivité? Et puis, comme je l’ai déjà mentionné, nous devons nous concentrer sur les spécifications des emplois en suivant une approche fondée sur les aptitudes et les compétences.

Cela nous permet d’établir de manière proactive les fondements de notre deuxième série de recommandations, qui concerne l’éducation, la formation et le perfectionnement des compétences. Il y aurait tant de choses à dire ici, mais je vais me concentrer sur trois aspects principaux. Le premier consiste à améliorer la navigation dans les programmes de formation et d’éducation, les portails et les bases de données existants, ainsi que les mesures incitatives, tant pour les particuliers que pour les entreprises. Le deuxième vise à soutenir les voies d’apprentissage flexible, dans un éventail de formats, pour tous les travailleurs, tout au long du parcours d’emploi, afin que les gens aient accès à du perfectionnement et à du recyclage professionnels. Le troisième consiste à déterminer les principaux ensembles de compétences humaines et durables nécessaires dans le monde du travail de demain, afin de mieux faire correspondre les programmes de formation et d’éducation aux besoins des entreprises et au marché du travail.

Avant de poursuivre, j’aimerais faire deux autres observations. Premièrement, pour résorber ces pénuries de main-d’œuvre structurelles et profondes et assurer une reprise inclusive, il faut que « tout le monde participe ». Outre les nouveaux diplômés, la productivité, l’automatisation, les initiatives en matière de diversité, équité et inclusion, l’amélioration des compétences, et cetera, nous devons nous efforcer de garder les travailleurs d’âge mûr plus longtemps sur le marché du travail; d’intégrer les anciens combattants dans la main-d’œuvre civile, d’intégrer les personnes handicapées sur le marché du travail; de nous attaquer au problème des chômeurs de longue durée; et d’étudier des options novatrices pour les jeunes à risque. Deuxièmement — et j’espère que nous pourrions parler de ce point de manière plus approfondie pendant la séance de questions et réponses — nous devons nous assurer que les consultations actuelles du gouvernement sur le programme d’assurance-emploi sont vraiment exhaustives. Il faut notamment se concentrer sur la partie II, que l’on connaît sous le nom de mesures actives du programme, qui dispose d’un budget de plus de 2 milliards de dollars par an et prévoit des transferts aux provinces et aux territoires pour les programmes de formation et de soutien ainsi que la gouvernance.

Ma troisième série de recommandations relève du domaine de l’immigration. Il y aurait tellement de choses à dire, mais je me concentrerai sur trois principales recommandations,

important role in inclusive growth and diversity of Canadian workforces and communities. First, empower decision-making closer to the needs of businesses and continue to decentralize the immigration selection process and support local solutions built by communities for communities to address local community workforce needs. Second, modernize the Temporary Foreign Worker Program, with a focus on implementing a trusted employer program and pathways to permanent residency. Third, the Government of Canada needs to facilitate integration of foreign-trained workers into the labour force, maximizing their potential, and demonstrate national leadership through expediting and reducing the complexity of foreign qualification recognition.

Thank you. I look forward to answering any questions.

**The Chair:** Thank you very much, Ms. Nord. We will turn now to Ms. Bruske.

**Bea Bruske, President, Canadian Labour Congress:** Good evening, Madam Chair and committee members. Thank you for the opportunity to speak with you this evening. I am Bea Bruske, and I am president of the Canadian Labour Congress.

I am coming in from Treaty 1 territory, home of the Anishinaabe, the Cree, the Oji-Cree, Dene and Dakota people, and homeland of the Métis Nation.

The Canadian Labour Congress, or CLC, is Canada's largest central labour body, and it speaks on issues of national importance to 3 million unionized workers in Canada. I am pleased to discuss the CLC's broad priorities for labour market policy. They are addressing job market inequality, job precarity and job quality; investing in care work and the care economy; Just Transition and the transition to a net-zero economy; and investing in training and lifelong learning to support workers in the changing world of work.

On the issues of inequality, job precarity and job quality, we know that in Canada, precarious non-standard jobs have been growing rapidly. Workers in precarious jobs struggle with low pay, few benefits, little control over scheduling or work, no union and little job security. We know there's a higher risk of physical and mental hazards at work and fewer opportunities for development and advancement. Workers in precarious jobs tend to be people with low levels of education, recent newcomers to Canada, women, youth and workers of colour.

reconnaissant que les immigrants jouent un rôle important dans la croissance inclusive et la diversité de la main-d'œuvre et des communautés canadiennes. Premièrement, il faut favoriser une prise de décisions plus proche des besoins des entreprises et continuer de décentraliser les processus de sélection des immigrants et de soutenir les solutions trouvées par les collectivités elles-mêmes pour répondre aux besoins locaux en main-d'œuvre. Deuxièmement, on doit moderniser le Programme des travailleurs étrangers temporaires, en mettant l'accent sur la mise en œuvre d'un programme d'employeurs dignes de confiance et de voies d'accès à la résidence permanente. Troisièmement, le gouvernement devrait faciliter l'intégration des travailleurs formés à l'étranger dans la population active afin de maximiser leur potentiel, et faire preuve de leadership national en accélérant la reconnaissance des titres de compétence étrangers et en simplifiant le processus.

Je vous remercie, et je suis maintenant prête à répondre à vos questions.

**La présidente :** Merci beaucoup, madame Nord. Nous allons maintenant donner la parole à Mme Bruske.

**Bea Bruske, présidente, Congrès du travail du Canada :** Bonsoir, madame la présidente, et mesdames et messieurs les membres du comité. Je vous remercie de me donner l'occasion de m'exprimer devant vous ce soir. Je suis Bea Bruske, présidente du Congrès du travail du Canada.

Je viens du territoire visé par le Traité n° 1, où vivent les Anishinabes, les Cris, les Oji-Cris, les Dénés et les Dakotas, qui est aussi la terre natale de la nation métisse.

Le Congrès du travail du Canada, ou CTC, est la plus grande centrale syndicale du Canada, et il s'exprime sur des questions d'importance nationale pour 3 millions de travailleurs syndiqués au Canada. Je suis heureuse de discuter des grandes priorités du CTC en matière de politique du marché du travail. Il s'agit d'aborder l'inégalité sur le marché du travail, la précarité de l'emploi et la qualité de l'emploi; l'investissement dans le travail de prestation de soins et l'économie des soins; la transition équitable et la transition vers une économie carboneutre; et l'investissement dans la formation et l'apprentissage continu pour soutenir les travailleurs dans le monde du travail en constante évolution.

En ce qui concerne les questions d'inégalité, de précarité et de qualité de l'emploi, nous savons que, au Canada, les emplois précaires et atypiques ont connu une croissance rapide. Les travailleurs occupant des emplois précaires sont confrontés à de faibles salaires, à peu d'avantages sociaux, à peu de contrôle sur les horaires ou le travail, à l'absence de syndicat et à une faible sécurité d'emploi. Nous savons qu'il y a un risque plus élevé de dangers physiques et mentaux au travail et moins de possibilités de perfectionnement et d'avancement. Les travailleurs qui

The COVID-19 pandemic shone a light on the vulnerability of workers in precarious jobs. The government's response showed that practical steps can significantly reduce precarity and insecurity. The Canada Emergency Response Benefit, Canada Recovery Benefit and the temporary Employment Insurance, or EI, measures that supported vulnerable workers who were unable to access or to survive on EI during normal times covered them at a time they most needed it. Disadvantaged workers were able to access emergency sickness and caregiving supports. As a consequence, we saw poverty fall sharply in the midst of a job crisis.

Attention now must turn to systematically improving job quality and building on the lessons of the pandemic. By itself, a strengthening labour market will not improve job quality. For this reason, labour standards reform and improvements to labour law are essential. The federal government should systematically combat employee misclassification. It has to remove all barriers to workers who want to join a union, actively promote collective bargaining and strengthen employee voices in the workplace. The federal government should implement these and other recommendations of the Report of the Expert Panel on Modern Federal Labour Standards. It should also establish an accessible employment insurance program with adequate benefits.

In the care economy and for care work, one of the most important steps to reduce inequality has been the progress toward providing affordable, accessible, high-quality childcare for families across Canada. We know that this has the potential to significantly improve women's labour market participation and reduce women's employment and earnings penalties that come from an unequal distribution of care work. However, workforce planning and investments are needed to ensure that high-quality, skilled childhood educators and childcare workers are available for the needs of tomorrow's families. The high value of this work must be recognized with decent pay and working conditions.

The same thing can be said for care work in general. Care work is often associated with health care, but also includes social work and education services, including childcare, domestic work, personal care, social work and mental health services. Jobs in care occupations make up nearly one in five jobs in Canada, and all of these jobs are dominated by women. Canada needs a

occupant des emplois précaires sont souvent des personnes ayant une faible scolarité, des nouveaux arrivants au Canada, des femmes, des jeunes et des travailleurs de couleur.

La pandémie de COVID-19 a mis en lumière la vulnérabilité des travailleurs occupant des emplois précaires. La réponse du gouvernement a montré que des mesures pratiques peuvent réduire de manière importante la précarité et l'insécurité. La Prestation canadienne d'urgence, la Prestation canadienne de relance économique et les mesures temporaires de l'assurance-emploi, ou AE, qui ont aidé les travailleurs vulnérables incapables d'accéder à l'AE ou d'y survivre en temps normal, les ont couverts au moment où ils en avaient le plus besoin. Les travailleurs défavorisés ont pu bénéficier d'un soutien d'urgence en cas de maladie et de prestation de soins. Par conséquent, nous avons vu la pauvreté diminuer fortement au milieu d'une crise de l'emploi.

Il faut maintenant s'attacher à améliorer systématiquement la qualité de l'emploi et à tirer des leçons de la pandémie. En soi, un renforcement du marché du travail n'améliorera pas la qualité de l'emploi. C'est pourquoi une réforme des normes du travail et des améliorations du droit du travail sont essentielles. Le gouvernement fédéral doit lutter systématiquement contre la mauvaise classification des employés. Il doit supprimer tous les obstacles auxquels se heurtent les travailleurs qui veulent se joindre à un syndicat, promouvoir activement la négociation collective et renforcer la voix des employés sur le lieu de travail. Le gouvernement fédéral devrait mettre en œuvre ces recommandations et d'autres tirées du Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes. Il devrait aussi établir un programme d'assurance-emploi accessible comportant des avantages adéquats.

Dans l'économie des soins et pour le travail de prestation de soins, l'une des étapes les plus importantes pour réduire l'inégalité a été le progrès vers la fourniture de services de garde d'enfants abordables, accessibles et de haute qualité pour les familles de l'ensemble du Canada. Nous savons que cela a le potentiel d'améliorer de façon notable la participation des femmes au marché du travail et de réduire les pénalités sur le plan de l'emploi et du salaire des femmes qui découlent d'une répartition inégale du travail de prestation de soins. Cependant, la planification de la main-d'œuvre et les investissements sont nécessaires pour que l'on s'assure que des éducateurs et des travailleurs en garderie qualifiés et très compétents sont disponibles pour répondre aux besoins des familles de demain. La grande valeur de ce travail doit être reconnue par une rémunération et des conditions de travail décentes.

On peut dire la même chose du travail de prestation de soins en général. Ce travail est souvent associé aux soins de santé, mais il comprend également les services de travail social et d'éducation, y compris les services de garde d'enfants, les travaux domestiques, les soins personnels, ainsi que les services de travail social et de santé mentale. Ces types d'emplois

strategy for increased investments in care services and supports that people and families need. Comprehensive care policies yield positive health, economic and gender equality outcomes, benefiting children, parents, older persons and people with disabilities.

The CLC is calling on the federal government to form a care economy commission to study, design and implement a care strategy for Canada. A care economy commission would be responsible for implementing the International Labour Organization's 5R Framework for Decent Care Work, which outlines its objectives as being to recognize, reduce and redistribute unpaid care work, to reward paid care workers by promoting more and decent work for care workers and to guarantee care workers' representation, social dialogue and collective bargaining.

On the issue of Just Transition, we need to shift our attention to Just Transition and climate change because we can't meet our climate ambitions without significant and meaningful investment in working people. Workers must see their own future reflected in a vision of a net-zero Canada. To be successful, the transition must benefit workers instead of occurring at their expense. Otherwise, uncertainty, resentment and opposition will continue to frustrate the accelerated transition needed to meet our climate goals. Meaningful Just Transition measures that emphasize good, green jobs, training and upskilling opportunities and a path to financial security and retirement for older workers are essential. Workers and unions must play a role in the decisions made about their futures and the economic futures of their communities. We are eagerly looking forward to a Just Transition act that enshrines these principles.

On the issue of the changing Canadian workforce and the shifting world of work, what we have to contribute is the fact that only a minority of employers invest significantly in on-the-job training. According to the Conference Board of Canada, Canadian employers' per-employee investment in learning and skills development peaked in 1993 with a spending of \$1,409 — these are constant 2022 dollars — before falling to \$889 in the 2016–17 reporting year. Employers that do invest in training tend to provide training opportunities to employees who already have high levels of education. Lower skilled workers with lower levels of formal education are at the greatest risk from automation, digitalization and technological change. Yet, these workers are the least likely to receive training

représentent près d'un emploi sur cinq au Canada, et ils sont tous dominés par des femmes. Le Canada a besoin d'une stratégie pour accroître les investissements dans les services de soins et les mesures de soutien dont les personnes et les familles ont besoin. Les politiques globales en matière de soins produisent des résultats positifs sur le plan de la santé, de l'économie et de l'égalité des sexes, au profit des enfants, des parents, des personnes âgées et des personnes handicapées.

Le CTC demande au gouvernement fédéral de mettre sur pied une commission sur l'économie des soins afin d'étudier, de concevoir et de mettre en œuvre une stratégie nationale en matière de soins. Une commission sur l'économie des soins serait chargée de mettre en œuvre le cadre des cinq R du travail décent de l'Organisation internationale du Travail, dont les objectifs sont les suivants : reconnaître, réduire et redistribuer le travail non rémunéré dans le secteur des soins, récompenser les travailleurs rémunérés dans le secteur des soins en favorisant un travail plus décent pour les travailleurs des soins et garantir la représentation des travailleurs des soins, le dialogue social et la négociation collective.

En ce qui concerne la question de la transition équitable, nous devons porter notre attention sur la transition équitable et le changement climatique, car nous ne pourrions pas atteindre nos objectifs climatiques sans un investissement important et concret dans les travailleurs. Les travailleurs doivent voir leur propre avenir reflété dans une vision d'un Canada carboneutre. Pour réussir, la transition doit profiter aux travailleurs au lieu de se faire à leurs dépens. Sinon, l'incertitude, le ressentiment et l'opposition continueront de faire obstacle à la transition accélérée nécessaire pour nous permettre d'atteindre nos objectifs climatiques. Il est essentiel d'adopter des mesures concrètes de transition équitable qui mettent l'accent sur de bons emplois verts, des possibilités de formation et de perfectionnement et une voie vers la sécurité financière et la retraite pour les travailleurs âgés. Les travailleurs et les syndicats doivent jouer un rôle dans les décisions prises à propos de leur avenir et de l'avenir économique de leurs collectivités. Nous attendons avec impatience une loi sur la transition équitable qui enchâsse ces principes.

En ce qui a trait à l'évolution de la main-d'œuvre canadienne et du monde du travail, ce que nous devons apporter, c'est le fait que seule une minorité d'employeurs investit de manière importante dans la formation en cours d'emploi. Selon le Conference Board du Canada, l'investissement des employeurs canadiens par employé dans l'apprentissage et le perfectionnement des compétences a atteint un sommet en 1993, les dépenses s'élevant à 1 409 \$ — en dollars constants de 2022 — avant de tomber à 889 \$ dans l'année de déclaration 2016-2017. Les employeurs qui investissent dans la formation ont tendance à fournir davantage de possibilités de formation aux employés qui ont déjà un niveau de scolarité élevé. Les travailleurs moins qualifiés ayant un faible niveau

opportunities. Canada's public spending on training and active labour market programming tends to be lower than other comparators. We have more to do on this score.

I believe my time is up, but I welcome any questions you may have.

**The Chair:** Thank you for the presentations. We will go to questions and see if we can keep it moving along.

**Senator C. Deacon:** Thank you, Ms. Bruske and Ms. Nord, for your presentations.

I will have you cite, if you could, best practices that you have seen in Canada and elsewhere in terms of upskilling workers between sectors. I think of customer service folks who can often be turned into sales people but not in the same industry. What are the best programs you have seen within Canada and around the world that could be scaled up?

**Ms. Bruske:** Thank you for that important question.

The best programs that I have seen are those negotiated between employers and unions when it comes to training trust funds that provide training opportunities for existing employees within a place of employment to upskill their skills and abilities to be able to bid into higher job classifications. There are also many unions doing significant amounts of work dealing with individuals living with disability to provide training programs working with employers based on collective agreement language negotiated between the parties.

**Senator C. Deacon:** Specifically, if you are changing between industries, you may lose that one union connection, so I would like you to speak about some specific programs. You have given a principle, and that's good and I gladly accept that, but I want to know about some specific programs or specific examples of best practices.

**Ms. Bruske:** I don't have a specific example I can give you right now, senator, but we can certainly provide you with some.

**The Chair:** Please forward that to the clerk. That would be helpful.

**Ms. Nord:** Across the landscape in Canada at the federal, provincial and municipal levels, there has been funding for small innovative projects in and across sectors, even through the pandemic, in those hardest hit sectors for upskilling and

d'éducation formelle sont les plus menacés par l'automatisation, la numérisation et les changements technologiques. Pourtant, ces travailleurs sont les moins susceptibles de recevoir des possibilités de formation. Les dépenses publiques du Canada en matière de formation et de programmes actifs du marché du travail ont tendance à être inférieures à celles des autres comparateurs. Nous avons encore beaucoup à faire dans ce domaine.

Je crois que mon temps est écoulé, mais je suis prête à répondre à vos questions.

**La présidente :** Je vous remercie de vos exposés. Nous allons maintenant passer aux questions et voir si nous pouvons continuer d'avancer.

**Le sénateur C. Deacon :** Merci, madame Bruske et madame Nord, de vos exposés.

J'aimerais que vous citiez, si vous le pouvez, les pratiques exemplaires que vous avez observées au Canada et ailleurs pour ce qui est du perfectionnement des travailleurs entre les secteurs. Je pense aux employés du service à la clientèle qui peuvent souvent être transformés en vendeurs, mais pas dans le même secteur. Quels sont les meilleurs programmes que vous avez vus au Canada et ailleurs dans le monde qui pourraient être élargis?

**Mme Bruske :** Merci de poser cette question importante.

Les meilleurs programmes que j'ai vus sont ceux négociés entre les employeurs et les syndicats, lorsqu'il s'agit de fonds en fiducie pour la formation qui offrent des possibilités de formation aux employés d'un lieu de travail, afin qu'ils puissent améliorer leurs compétences et leurs capacités pour pouvoir postuler des classifications d'emploi plus élevées. Aussi, de nombreux syndicats font beaucoup de travail auprès des personnes handicapées afin d'offrir des programmes de formation en collaboration avec les employeurs, en fonction des conventions collectives négociées entre les parties.

**Le sénateur C. Deacon :** Précisément, si vous passez d'un secteur à un autre, vous risquez de perdre ce lien syndical, alors j'aimerais que vous me parliez de certains programmes particuliers. Vous avez énoncé un principe, et c'est bien et je l'accepte volontiers, mais je veux connaître certains programmes particuliers ou exemples précis de pratiques exemplaires.

**Mme Bruske :** Je n'ai pas d'exemple précis à vous donner pour le moment, sénateur, mais nous pouvons certainement vous en fournir.

**La présidente :** Veuillez transmettre cela à la greffière. Ce serait utile.

**Mme Nord :** Dans l'ensemble du Canada, aux échelons fédéral, provincial et municipal, il y a eu du financement pour de petits projets novateurs et entre les secteurs, même pendant la pandémie, dans les secteurs les plus durement touchés pour

reskilling to others. The issue we have in this country is that they are small and disparate, and they respond to local needs, which is great, but our next challenge will be scaling them in a meaningful way.

I can cite examples. I work for the Canadian Chamber of Commerce. I work closely with my colleagues from the U.S. Chamber of Commerce, and they have a program that's been active in 33 states since 2016 that focuses on demand-side labour force planning and building talent-pipeline management. It has had a great deal of success not only in upskilling and reskilling but also in Diversity, Equity, and Inclusion, or DEI, initiatives. Through the pandemic, for example, in Florida, there was a statewide manufacturing collaborative. They didn't want to lose workers out of the sector during the pandemic because they knew they would want them back after the temporary furlough, so they worked on a process where — please understand that these are often big competitors — they were cross-walking and board-walking employees to ensure they would stay employed and not go elsewhere. I can share further information on that program.

**The Chair:** If you have a couple of specifics, just send them on to us.

**Senator C. Deacon:** If you could both think about programs for precarious workers and those not represented by unions — the bulk of the population is not — any examples will be useful.

**Senator Gignac:** Thank you to our witnesses for joining us for this important session on labour markets.

My question is for Ms. Nord. You refer to keeping senior workers in the workforce much longer. Is this a call to businesses to show more flexibility and offer more part-time, or four days a week rather than five, or is this a call to the government to have incentives on the fiscal side for people to stay working, or this a call to postpone retirement age? I am curious. Could you elaborate and provide some solutions to the important suggestions you have made?

**Ms. Nord:** Thank you, senator, for the question.

My response would be both/and. There is a little from all the columns. For example, within the business community, we have to get a lot more innovative. Nurses, for example, do a great job of keeping senior or experienced nurses on in mentoring roles for younger nurses. There is a lot to be learned and a lot of ways

le perfectionnement et le recyclage d'autres personnes. Le problème que nous connaissons au pays, c'est qu'ils sont petits et disparates, et qu'ils répondent aux besoins locaux, ce qui est formidable, mais notre prochain défi sera de les élargir concrètement.

Je peux donner des exemples. Je travaille pour la Chambre de commerce du Canada, en étroite collaboration avec mes collègues de la Chambre de commerce des États-Unis. Depuis 2016, ils ont un programme actif dans 33 États qui se concentre sur la planification de la main-d'œuvre et la gestion de la réserve de talents du côté de la demande. Ce programme a connu un grand succès, non seulement en matière de perfectionnement et de recyclage, mais aussi d'initiatives axées sur la diversité, l'équité et l'inclusion, ou DEI. Pendant la pandémie, par exemple, en Floride, il y avait une collaboration à l'échelle de l'État dans le secteur de la fabrication. Ils ne voulaient pas perdre de travailleurs du secteur pendant la pandémie, parce qu'ils savaient qu'ils voudraient les récupérer après la mise à pied temporaire, alors ils ont travaillé sur un processus où — comprenez bien qu'il s'agit souvent de grands concurrents — ils envoyaient des employés travailler dans d'autres entreprises, dans des postes identiques ou équivalents, pour s'assurer qu'ils resteraient actifs et n'iraient pas ailleurs. Je peux vous donner plus d'information sur ce programme.

**La présidente :** Si vous avez quelques détails précis, veuillez nous les envoyer.

**Le sénateur C. Deacon :** Si vous pouviez toutes deux penser à des programmes destinés aux travailleurs précaires et à ceux qui ne sont pas représentés par des syndicats — la majeure partie de la population ne l'est pas — tout exemple sera utile.

**Le sénateur Gignac :** Je remercie nos témoins de se joindre à nous pour cette séance importante sur les marchés du travail.

Ma question s'adresse à Mme Nord. Vous parlez de garder les travailleurs âgés sur le marché du travail beaucoup plus longtemps. S'agit-il d'un appel aux entreprises pour qu'elles fassent preuve de plus de flexibilité et offrent plus de temps partiel ou quatre jours par semaine plutôt que cinq, d'un appel au gouvernement pour qu'il mette en place des incitatifs fiscaux pour que les gens restent au travail, ou encore d'un appel au report de l'âge de la retraite? Je suis curieux. Pourriez-vous nous en dire plus et fournir quelques solutions aux importantes suggestions que vous avez faites?

**Mme Nord :** Merci, monsieur le sénateur, de poser cette question.

Ma réponse serait « les deux/et ». On pige ici et là dans toutes les colonnes. Par exemple, dans le milieu des affaires, nous devons devenir beaucoup plus novateurs. Les infirmières, par exemple, font un excellent travail en gardant les infirmières chevronnées ou expérimentées dans des rôles de mentor pour



to get creative. A lot has to change around financials and pensions. I'm not sure about the retirement age per se, but I think it has to allow flexibility where you can continue to work and draw on a pension without being penalized. So again, it is both/and. It is an important question to address because we need an "everyone in and everyone continuing" attitude to address these labour shortages. The mentoring as well is beneficial to all involved, and it goes both ways, by the way.

**Senator Bellemare:** Thank you very much for being here.

You both stressed the fact that training and education have to adapt to answer the shortages. Provinces have the powers, and federal government has the money. A lot of what you said is very complex to accomplish. Do you have an idea of how we can make this transition and settle our problem in the labour market?

**Ms. Bruske:** For us, it means the federal government needs to identify the priorities and put strings to the money that's being spent in terms of how it needs to be spent, whether it is going to existing infrastructure, colleges, universities or going to workplace employment projects. There has to be a comprehensive approach taken across Canada. That money needs to be provided with some very clear guidelines on how that needs to be allocated, taking into consideration what the community, business and labour needs are in that particular part of the country.

**Ms. Nord:** I'm echoing my colleague's comments. We were talking about this even before the pandemic.

It's a culture of lifelong learning. That is a journey that involves us all. I think it's important to note — and it was noted by my colleague from the Canadian Labour Congress — that we need to incentivize those who are least likely to learn. So many times the choir is already learning and that proverbial choir can and will continue to learn. That is my first comment.

Again, it's a very complicated issue with any of these stakeholders — federal, provincial, training institutions, communities, business and labour — but because it's difficult doesn't mean we shouldn't address it. I know of the Quebec model and different tables that bring a lot of players together. We can learn from that. It is key moving forward that everyone is there discussing and addressing principles and moving forward on those efforts. I've seen those tables with multi-stakeholders move a long way in that sort of approach.

les jeunes infirmières. Il y a beaucoup à apprendre et beaucoup de façons d'être créatif. Beaucoup de choses doivent changer en ce qui concerne les finances et les pensions. Je ne suis pas sûre de l'âge de la retraite en tant que tel, mais je pense qu'il doit permettre une certaine souplesse pour que vous puissiez continuer de travailler et de toucher une pension sans pénalité. Encore une fois, ce sont deux choses à la fois. C'est une question importante à aborder, car nous avons besoin d'une attitude où tout le monde participe et continue pour faire face à ces pénuries de main-d'œuvre. Le mentorat est aussi bénéfique pour toutes les personnes concernées, et cela va dans les deux sens, soit dit en passant.

**La sénatrice Bellemare :** Merci beaucoup d'être ici.

Vous avez toutes les deux insisté sur le fait que la formation et l'éducation doivent s'adapter pour faire face aux pénuries. Les provinces ont le pouvoir, et le gouvernement fédéral a l'argent. Une bonne partie de ce que vous avez dit est très complexe à réaliser. Avez-vous une idée de la façon dont nous pouvons effectuer cette transition et régler notre problème dans le marché du travail?

**Mme Bruske :** Pour nous, cela signifie que le gouvernement fédéral doit déterminer les priorités et assortir de conditions l'argent qui est dépensé en fonction de la façon dont il doit être dépensé, qu'il soit consacré aux infrastructures existantes, aux collèges, aux universités ou aux projets d'emploi en milieu de travail. Il faut adopter une approche globale dans tout le Canada. Cet argent doit être assorti de lignes directrices très claires sur la façon dont il doit être affecté, compte tenu des besoins de la collectivité, des entreprises et de la main-d'œuvre dans cette région particulière du pays.

**Mme Nord :** Je me fais l'écho des commentaires de ma collègue. Nous en parlions déjà avant la pandémie.

C'est une culture de l'apprentissage tout au long de la vie. C'est un parcours qui nous concerne tous. Je pense qu'il est important de noter — et cela a été noté par ma collègue du Congrès du travail du Canada — que nous devons encourager ceux qui sont le moins susceptibles d'apprendre. Bien souvent, le chœur est déjà en train d'apprendre, et ce fameux chœur peut et doit continuer d'apprendre. C'est mon premier commentaire.

Encore une fois, c'est une question très complexe pour tous les intervenants — les gouvernements fédéral et provinciaux, les établissements de formation, les collectivités, les entreprises et les syndicats — mais ce n'est pas parce que c'est difficile que nous ne devons pas nous y attaquer. Je connais le modèle québécois et les différentes tables qui réunissent de nombreux acteurs. Nous pouvons en tirer des leçons. Pour aller de l'avant, il est essentiel que tout le monde participe à la discussion, aborde les principes et fasse avancer ces efforts. J'ai vu ces tables réunissant plusieurs intervenants faire de grands progrès dans ce genre d'approche.

**Senator Loffreda:** Thank you to our panellists for being here.

Since the Second World War, the return on capital has been up here and the return on labour has been way lower. Do you feel we are at the beginning of a new era where the return on labour will catch up with the return of capital? We are in an era of rising costs and inflation. I think these costs will be passed on to the consumer. How will that affect the economy and inflation? It will have an effect on the labour market, I assume. I would like to hear your thoughts on that. Thank you.

**Ms. Bruske:** I will ask my colleague to provide a more comprehensive answer.

**Chris Roberts, Director, Social and Economic Policy, Canadian Labour Congress:** Very quickly, I think you're absolutely right, senator, that the returns to capital are much higher than labour, and taxes on labour tend to be higher than taxes on automation and robots and capital. That is definitely a problem.

I think our general argument is that demographics or tighter labour markets because of demographic shifts are not in themselves going to address the imbalances and inequities that have been building over the previous decades. We have to address the institutional sources of the maldistribution of gains from productivity growth and the like, and that means the labour standards improvements and the amendments to labour law reform that we talked about.

With respect to inflation, I would add that the sources of inflation we see today are very different than they were in the 1970s, for instance, when you had robust labour movements struggling with companies that were marking up prices and you had something on the order of a spiral effect from wages chasing after price increases. Today, the sources of inflation are much newer and novel and difficult to identify — disruption, supply chain challenges and the like.

I'm not sure that what we're seeing now is necessarily going to be indicative or emblematic of what we will see going forward as opposed to transitory, but that's just my view.

**Ms. Nord:** I will open with I'm not an economist by training. Inflation pressures and wage pressures are going hand in hand, and there are concerns. It's not that we just don't have to increase in certain areas, but there are artificial pressures.

**Le sénateur Loffreda :** Je remercie nos intervenants d'être ici.

Depuis la Seconde Guerre mondiale, le rendement du capital s'est situé ici, et le rendement du travail a été beaucoup plus faible. Pensez-vous que nous sommes au début d'une ère nouvelle, où le rendement du travail va rattraper le rendement du capital? Nous sommes dans une ère d'augmentation des coûts et d'inflation. Je pense que ces coûts seront refilés aux consommateurs. Comment cela influera-t-il sur l'économie et l'inflation? Cela aura un effet sur le marché du travail, je suppose. J'aimerais entendre vos réflexions à ce sujet. Merci.

**Mme Bruske :** Je vais demander à mon collègue de fournir une réponse plus complète.

**Chris Roberts, directeur, Politiques sociales et économiques, Congrès du travail du Canada :** Très rapidement, je pense que vous avez tout à fait raison, monsieur le sénateur : le rendement du capital est beaucoup plus élevé que celui du travail, et les impôts sur le travail ont tendance à être plus élevés que les impôts sur l'automatisation et les robots et le capital. C'est définitivement un problème.

Je pense que notre argument général, c'est que la démographie ou le resserrement des marchés du travail en raison des changements démographiques ne suffiront pas en soi pour redresser les déséquilibres et les inégalités qui se sont accumulés au cours des décennies précédentes. Nous devons nous attaquer aux sources institutionnelles de la mauvaise répartition des gains issus de la croissance de la productivité et autres, et cela passe par l'amélioration des normes du travail et des modifications de la réforme du droit du travail dont nous avons parlé.

Pour ce qui est de l'inflation, j'ajouterais que les sources d'inflation que nous voyons aujourd'hui sont très différentes de celles qu'elles étaient dans les années 1970, par exemple, lorsque des mouvements syndicaux robustes s'en prenaient aux entreprises qui gonflaient les prix et que cela créait un genre d'effet de spirale dû aux salaires qui suivaient l'augmentation des prix. Aujourd'hui, les sources d'inflation sont beaucoup plus récentes, nouvelles et difficiles à reconnaître — les perturbations, les problèmes de la chaîne d'approvisionnement, et cetera.

Je ne suis pas sûr que ce que nous voyons aujourd'hui soit nécessairement révélateur ou représentatif de ce que nous verrons dans l'avenir, et non transitoire, mais ce n'est que mon avis.

**Mme Nord :** Je commencerai par dire que je ne suis pas économiste de formation. Les pressions inflationnistes et salariales vont de pair, et il y a des préoccupations. Ce n'est pas que nous n'ayons pas besoin d'augmentation dans certains domaines, mais il y a des pressions artificielles.

I would like to address that return on investment comment. I think we have to start in the business community and have a return of investment. I know that is not very attractive outside the business community, but as far as training and return on investment of employees, if we start with that language, that is more palatable to the business community. A return on investment means better retention and better onboarding. That all results in savings. By starting to use that language, I think we can move the needle in this area.

**Senator Woo:** Thank you, witnesses.

Can you tell me if the structural problems you describe in the labour market today are different from the ones that you observed before COVID? To put it differently, did COVID change anything structurally about labour markets in Canada? Should we, as a result of that, think differently about the types of solutions that are needed for the future?

**Ms. Bruske:** I don't know that COVID necessarily changed anything structurally. I think it highlighted the existing concerns and issues we had in the labour market for a very long time, and that is that we no longer have full-time jobs ready and available for individuals graduating from university, for example. There are structural problems in the sense that we have more and more part-time and precarious jobs and there is less desire by workers to stay in those jobs long term, but they are lacking in opportunity to move out of those jobs. That's something we collectively need to be able to address.

**Ms. Nord:** I will say no — and I said that in my comments — the pandemic actually didn't change anything. We still have the same structural gap. I would lean in on different things. The first thing is that even around EI, this was a blip. It was a pandemic. The responses we had to EI were necessary and important, and temporary as well. I think we have to be careful moving forward that we don't use this as a panacea going forward. It was a pandemic, and we have to be resilient and pandemic-ready going forward, but the whole point is that the pandemic didn't change the structural changes. We need to address those structural changes. They're getting exposed; they're getting worse. For economic growth and inclusive recovery of this country, we need to start addressing them in a systematic way.

**Senator Ringuette:** I have two questions. From your databank, what will be the net impact of the affordable childcare program on having women return to work? We say women, but there are fathers who are taking care of their children. That's my first question.

J'aimerais parler du commentaire sur le rendement des investissements. Je pense que nous devons commencer par le milieu des affaires et avoir un rendement des investissements. Je sais que ce n'est pas très attrayant en dehors du milieu des affaires, mais en ce qui concerne la formation et le rendement des investissements liés aux employés, si nous commençons par ce langage, c'est plus acceptable pour le milieu des affaires. Un rendement des investissements signifie une meilleure rétention et une meilleure intégration. Tout cela se traduit par des économies. Je pense que, en commençant à utiliser ce langage, nous pouvons faire avancer les choses dans ce domaine.

**Le sénateur Woo :** Merci aux témoins.

Pouvez-vous me dire si les problèmes structurels que vous décrivez dans le marché du travail aujourd'hui sont différents de ceux que vous avez observés avant la COVID? Pour dire les choses autrement, la COVID a-t-elle changé quoi que ce soit sur le plan structurel au sujet des marchés du travail au Canada? Devrions-nous, à la suite de cela, penser différemment aux types de solutions qui sont nécessaires pour l'avenir?

**Mme Bruske :** Je ne sais pas si la COVID a nécessairement changé quelque chose sur le plan structurel. Je pense qu'elle a mis en évidence les préoccupations et les problèmes existants qui touchaient le marché du travail depuis très longtemps, à savoir que nous n'avons plus d'emplois à temps plein prêts et disponibles pour les diplômés de l'université, par exemple. Il y a des problèmes structurels en ce sens que nous avons de plus en plus d'emplois à temps partiel et d'emplois précaires, et que les travailleurs ont moins envie de rester dans ces emplois à long terme, mais qu'ils n'ont pas la possibilité de les quitter. C'est quelque chose que nous devons corriger collectivement.

**Mme Nord :** Je dirai non — et je l'ai dit dans mes commentaires — la pandémie n'a en fait rien changé. Nous avons toujours le même écart structurel. Je m'appuierais sur des choses différentes. La première, c'est que, même en ce qui concerne l'assurance-emploi, il s'agissait d'une anomalie passagère. C'était une pandémie. Les réponses que nous avons apportées à l'assurance-emploi étaient nécessaires et importantes, et aussi temporaires. Je pense que nous devons veiller à l'avenir à ne pas utiliser cela comme une panacée. C'était une pandémie, et nous devons être résilients et prêts à faire face à une pandémie dans l'avenir, mais dans les faits, la pandémie n'a pas modifié les changements structurels. Nous devons nous attaquer à ces changements structurels. Ils sont exposés; ils s'aggravent. Pour la croissance économique et la reprise inclusive du pays, nous devons commencer à les aborder de manière systémique.

**La sénatrice Ringuette :** J'ai deux questions. D'après votre banque de données, quelle sera l'incidence nette du programme de garderies abordables sur le retour au travail des femmes? Nous disons les femmes, mais il y a des pères qui s'occupent de leurs enfants. C'est ma première question.

My other question is more of a comment. A few years ago, we gave a billion dollars to the Future of Work Lab, a billion dollars, to do a study on the workforce, which we already had. It was already ongoing at different think tanks and universities and so forth. If we had taken those billion dollars and provided incentives for the business community to provide short-term training or up-scaling or rescaling for their employees, what would have been the impact?

**Ms. Bruske:** I'll ask Chris to give us the information on the childcare aspect, first and foremost.

**Mr. Roberts:** Yes. What would be the impact? I think we have some evidence from Quebec. When it introduced its childcare system, they saw that the increased economic activity, longer hours of paid work undertaken by women, by young mothers, paid off in terms of higher earnings but also higher revenues to government. There were generally improvements in the gap between women's and men's earnings. I think it would be reasonable to anticipate some of the same overall gains for Canada, outside Quebec, in future.

**Ms. Bruske:** Senator, I think you were looking for a number, though, and we will make sure we get you that number in terms of what the studies show.

**Ms. Nord:** I'd like to say unequivocally that the Canadian Chamber of Commerce and our Council for Women's Advocacy came out in favour of national leadership on childcare. It is an economic issue, not a women's issue. The data and time will tell. However, we're cautiously optimistic. For female entrepreneurs, their number-one issue continues to be — we've surveyed them — childcare, but they need non-traditional hours. They don't have regular, set schedules. We'll have to see how this plays out jurisdictionally as well. There are a number of jurisdictions where a number of daycares run by these female entrepreneurs, these women who have set up businesses over the years, are running into trouble as well. We're cautiously optimistic, but we'll have to watch.

When you talk about the work, what I will say in that investment is that a number of good projects are going on. I would invite you to ask those involved who run that and have been involved in that to speak to you; that would be better. As my comments belied, it's both/and. I comment here again that so much of this focuses on the supply side of the work, the labour force and the market place, but I opened with the comment that

Mon autre question est plutôt un commentaire. Il y a quelques années, nous avons donné 1 milliard de dollars au Future of Work Lab, 1 milliard de dollars, pour faire une étude sur la main-d'œuvre, que nous avions déjà. Elle était déjà en cours dans différents groupes de réflexion et universités, et cetera. Si nous avions pris ce milliard de dollars et avons fourni des incitatifs aux entreprises pour qu'elles offrent une formation à court terme, un perfectionnement ou une mise à niveau à leurs employés, quel aurait été l'effet?

**Mme Bruske :** Je vais demander à M. Roberts de nous donner les renseignements sur la question de la garde d'enfants, avant tout.

**M. Roberts :** Oui. Quel serait l'effet? Je pense que nous avons quelques données probantes du Québec. Lorsqu'il a mis en place son système de garde d'enfants, il a constaté que l'activité économique accrue, les heures de travail rémunérées plus longues effectuées par les femmes, par les jeunes mères, ont porté fruit en amenant des revenus plus élevés, mais aussi des recettes plus importantes pour le gouvernement. L'écart entre le revenu des femmes et celui des hommes s'est généralement amélioré. Je pense qu'il serait raisonnable de s'attendre à certains des mêmes gains globaux pour le Canada, en dehors du Québec, à l'avenir.

**Mme Bruske :** Madame la sénatrice, je pense que vous cherchiez un chiffre, cependant, et nous nous assurerons de vous le fournir en fonction de ce que les études montrent.

**Mme Nord :** J'aimerais dire sans équivoque que la Chambre de commerce du Canada et notre conseil pour la promotion des femmes se sont prononcés en faveur d'un leadership national en matière de garde d'enfants. C'est une question économique, pas une question qui touche les femmes. Les données et le temps nous le diront. Cependant, nous faisons preuve d'un optimisme prudent. Pour les femmes entrepreneures, le principal problème reste — nous les avons interrogées — la garde des enfants, mais elles ont besoin d'horaires non traditionnels. Elles n'ont pas d'horaires réguliers et fixes. Nous devons voir comment cela se passe à l'échelle des administrations également. Il existe un certain nombre d'administrations où un certain nombre de garderies gérées par des femmes entrepreneures, ces femmes qui ont créé des entreprises au fil des ans, connaissent également des difficultés. Nous faisons preuve d'un optimisme prudent, mais nous devons surveiller la situation.

Lorsque vous parlez du travail, ce que je dirai au chapitre de cet investissement, c'est qu'un certain nombre de bons projets sont en cours. Je vous inviterais à demander aux personnes qui dirigent ces projets et qui y ont participé de vous parler; ce serait mieux. Comme mes commentaires l'ont montré, c'est les deux/et. Je remarque encore une fois qu'une grande partie de tout cela se concentre sur l'offre de travail, la main-d'œuvre et

we really do have to focus on the demand side numbers and the demand side planning. That's the missing piece of the workforce puzzle, here in Canada, that will complete the picture.

**Senator Ringuette:** I guess my comment was that it's nice to have data and numbers and studies, but at one point we need to have public policy and action to deliver on solutions to those gaps that you both have identified.

**The Chair:** Is that just a statement, Senator Ringuette?

**Senator Ringuette:** Yes, it is.

**Senator Massicotte:** Thank you to the two guests for joining us this evening.

When I heard your speeches, I must say I sensed a long list of things to do, and it gets complicated for me. Maybe that's a personal problem. Be that as it may, I think you have to focus your message and concentrate on maybe two or three things.

The most significant challenge we have is probably with the oil and gas sector, where there has to be a significant dislocation, if you will, of those people to other sectors. In a simple one-or-two-step fashion, what do we have to do? Because that is real. If you look at the program that came out yesterday on climate change, a very dramatic cut is expected of 30% of the workforce. What do we do? What's the focus?

**Ms. Bruske:** We absolutely are welcoming, hopefully, Just Transition legislation later this year. For us, that means that there has to be a recommendation to, first of all, develop a plan, a program, that has to be communicated and implemented and monitored and evaluated as we move through it. Any kind of a program to phase out of coal or fossil fuel needs to involve having all the parties at the table, meaning employers, unions, as well as, of course, the communities, to find out how we can move away from those fossil fuels to green jobs and to see what's possible within those communities. It will take an "all hands on deck" type of approach, including the provincial and municipal governments, in order to ensure that nobody is left behind. We think those discussions need to happen sooner rather than later. We need to make sure that those established programs and plans are fulsome and that they provide not just new jobs coming in but also bridging programs for employees who may not be able to move into those new roles. There's a lot of work that needs to be done, but it's very clear to us that all parties need to be at the table when having those discussions.

le marché, mais j'ai commencé par dire que nous devons vraiment nous concentrer sur les chiffres et la planification de la demande. C'est la pièce manquante du casse-tête de la main-d'œuvre, ici au Canada, qui permettra de compléter le tableau.

**La sénatrice Ringuette :** Je suppose que mon commentaire était que c'est bien d'avoir des données, des chiffres et des études, mais à un moment donné, nous avons besoin de politiques publiques et d'une action pour remédier à ces lacunes que vous avez toutes les deux relevées.

**La présidente :** Est-ce une simple déclaration, sénatrice Ringuette?

**La sénatrice Ringuette :** Oui, c'est cela.

**Le sénateur Massicotte :** Merci aux deux invitées de se joindre à nous ce soir.

Quand j'ai entendu vos discours, je dois dire que j'ai senti une longue liste de choses à faire, et cela devient compliqué pour moi. C'est peut-être un problème personnel. Quoi qu'il en soit, je pense que vous devez cibler votre message et vous concentrer sur deux ou trois choses.

Le défi le plus important que nous ayons à relever est probablement celui du secteur pétrolier ou gazier, où il doit y avoir une dislocation importante, si vous voulez, de ces personnes vers d'autres secteurs. En une ou deux étapes simples, que devons-nous faire? Parce que c'est réel. Si vous regardez le programme sur le changement climatique qui a été publié hier, une réduction très importante de 30 % de la main-d'œuvre est prévue. Que devons-nous faire? Quel est l'objectif?

**Mme Bruske :** Nous sommes tout à fait favorables, si tout va bien, à une loi sur une transition équitable plus tard cette année. Pour nous, cela signifie qu'il doit y avoir une recommandation pour, tout d'abord, élaborer un plan, un programme, qui doit être communiqué et mis en œuvre, puis surveillé et évalué au fur et à mesure. Tout type de programme d'élimination progressive du charbon ou des combustibles fossiles doit faire participer toutes les parties à la table, c'est-à-dire les employeurs, les syndicats, ainsi que, bien sûr, les collectivités, afin que nous puissions déterminer comment passer des combustibles fossiles aux emplois verts et voir les possibilités au sein de ces collectivités. Il faudra une approche du type « tout le monde sur le pont », y compris les gouvernements provinciaux et les administrations municipales, afin de ne laisser personne pour compte. Selon nous, ces discussions doivent avoir lieu le plus tôt possible. Nous devons nous assurer que ces programmes et ces plans établis sont complets et qu'ils prévoient non seulement de nouveaux emplois, mais aussi des programmes de transition pour les employés qui ne sont peut-être pas en mesure d'assumer ces nouveaux rôles. Il y a beaucoup de travail à faire, mais il est très clair pour nous que toutes les parties doivent participer à ces discussions.

**Ms. Nord:** I'll start with ditto, absolutely, and would like to reinforce that message.

The other piece — and I opened with this, and it's not very attractive or sexy or anything like that — is demand-side workforce planning. Where are those green jobs? What is needed now? What is needed in the future? What are the skills and competencies required for that, so that those transitioning from within oil and gas, or coming in from other sectors, know what they have and what they need? Then they can do those bridging programs on how to get there. Bridging programs are not good in the absence of anything else. We need to know, and we need to build sustained talent pipelines. That takes planning.

**The Chair:** But who convenes the meeting? These things are, in some senses, self-evident. We know that if we're going to transition, we have to have programs, but who's in charge?

**Ms. Bruske:** In my mind, there needs to be a Just Transition task force that's established and continues to operate, as we go through the next number of years, to oversee these various different programs and to pull the individuals together.

**Senator Massicotte:** In real life, usually you need to be focused on two or three things. I know we have to meet, and I know we have to develop a plan, but what is the success factor? What must we do to make sure that, five years from now, we can say, "We did it well?" What are those two or three things?

**Ms. Nord:** Absolutely. Unless you have defined success, how do you measure it? How many jobs are needed? How many jobs have been filled? For a business, it would be jobs, recruitment, retainment and promotion within the sector. That is how we would measure it from our point of view.

**Ms. Bruske:** I would add that you can't just measure it by whether or not those individuals have new jobs but what is the quality of the new jobs that they're going to have.

**Senator Yussuff:** Thank you, witnesses, for being here tonight.

As I read through your presentations, I see a lot of commonalities in regard to the things that you're talking about. They are very similar but maybe a different approach as to how you get there. Given that our objective is to look at the policy challenges we're faced with, what are the things we can do? We're having this conversation with you here tonight, but when

**Mme Nord :** Pour commencer, je suis absolument du même avis, et j'aimerais renforcer ce message.

L'autre élément — que j'ai présenté au début de mon exposé, même si ce n'est rien de très intéressant ou de captivant ou quoi que ce soit d'autre —, c'est la planification de la main-d'œuvre du côté de la demande. Où sont les emplois verts? De quoi a-t-on besoin présentement? De quoi va-t-on avoir besoin dans l'avenir? Quelles sont les aptitudes et les compétences nécessaires pour que les gens qui font la transition depuis le secteur pétrolier et gazier ou qui viennent d'autres secteurs sachent ce qu'ils ont et ce dont ils ont besoin? Ensuite, ils pourront suivre des programmes de réorientation pour obtenir ce dont ils ont besoin. Les programmes de réorientation ne fonctionnent pas dans le néant. Nous avons besoin d'informations, et nous avons besoin de créer des bassins de talent durables. Pour cela, il faut de la planification.

**La présidente :** Mais qui organise cette réunion? Ce que vous dites va de soi, à certains égards. Nous savons que, s'il va y avoir une transition, nous avons besoin de programmes, mais qui est le responsable?

**Mme Bruske :** À mon avis, il faut établir un groupe de travail sur la transition équitable, qui va poursuivre le travail au cours des prochaines années, pour superviser les divers programmes et pour réunir les gens.

**Le sénateur Massicotte :** Dans la vraie vie, il faut habituellement se concentrer sur deux ou trois choses. Je sais qu'il doit y avoir des réunions, et que nous devons préparer un plan, mais sur quoi devons-nous miser pour réussir? Que devons-nous faire pour nous assurer que, dans cinq ans, nous pourrions dire : « Nous avons fait du bon travail? » Ces deux ou trois choses, quelles sont-elles?

**Mme Nord :** Absolument. On ne peut pas mesurer la réussite à moins d'en avoir défini les paramètres. De combien d'emplois avons-nous besoin? Combien d'emplois ont été comblés? Pour une entreprise, ce serait les emplois, le recrutement, le maintien en poste et l'avancement dans le secteur. Voilà comment on mesurerait cela, de notre point de vue.

**Mme Bruske :** J'ajouterais que vous ne pouvez pas mesurer la réussite simplement en se demandant si ces personnes ont trouvé de nouveaux emplois; il faut aussi s'attarder à la qualité des nouveaux emplois qu'ils vont occuper.

**Le sénateur Yussuff :** Merci aux témoins d'être avec nous ce soir.

J'ai lu vos exposés, et j'ai remarqué beaucoup de points communs quant aux sujets que vous abordez. Il y a peut-être des similarités, mais peut-être que l'approche pour atteindre le but est différente. Puisque notre objectif est d'étudier les enjeux stratégiques auxquels nous sommes confrontés, qu'est-ce que nous pouvons faire? Nous discutons de cela avec vous, ce soir,

do you have these conversations with government about recommendation and stay at the table in regard to the challenges? This is something that has been there on the table for quite some time. So what policy tools do we need from the federal government that can bring you, employers and workers together, and government, to talk about how we find the solutions? And, more importantly, how do we continue to inform them as to how we're doing moving forward?

That's my first question, and then I have a quick follow-up.

**Ms. Bruske:** I'm not sure what structural things we need from government to actually force employers and unions to work together. I think all employers and all unions need to take an "all hands on deck" approach to the changing labour market that we have, and we see that at bargaining tables. But we need to do that in a more structured kind of sectorial review type of way. I'm not sure what could be put into place to foster those kinds of discussions, but my ask would be that workers always be at those tables because they are on the front lines of those changing and evolving jobs and evolving job markets in the various different communities.

**Ms. Nord:** I think that the federal government, the federal level, has a very important role vis-à-vis showing national leadership. I know it gets frustrating. There are lots of levels, lots of players and lots of tables. Pulling us all together is a very important role that the federal government would play.

Quickly, I'll give you an example. Sometimes it doesn't break. You know, it's not all-encompassing. We've talked often with colleagues here even about breaking it down by sector. If you look at the care sector and look at the care economy, and let's take childcare and daycare workers, there's no national table right now. There is no provincial table, for example. If you want to talk about wages, that's not in the sandbox of federal jurisdiction, but discussions around competencies and entry to practice are. On these sorts of things, the federal government could pull unions, daycare workers themselves and businesses together to have a structured, national and filtered out jurisdictionally skills- and competency-based approach that then will drive appropriate wages and credentialing.

**Senator Yussuff:** As a quick follow-up on the issue of immigration, both of you spoke to it in some form. We've got thousands — it depends on whose data you want to look at, hundreds of thousands — of workers in the economy that do not have status. Would it be one of the things we should address as a

mais quand avez-vous ces discussions avec le gouvernement au sujet des recommandations et pour continuer de discuter avec lui des enjeux? Ce dossier ne date pas d'hier. Donc, quels seraient les instruments stratégiques que le gouvernement fédéral pourrait donner, aux employeurs et aux travailleurs réunis, pour que vous puissiez discuter et trouver des solutions? Plus important encore, comment pouvons-nous maintenir le flux d'information, pour qu'on puisse savoir comment avancent les choses?

C'était ma première question, et j'aurai une petite question de suivi ensuite.

**Mme Bruske :** Je ne suis pas certaine de ce que le gouvernement pourrait nous donner, d'un point de vue structurel, pour véritablement forcer les employeurs et les syndicats à collaborer. Je crois que tous les employeurs et tous les syndicats doivent avoir une approche du type « tout le monde sur le pont », en ce qui concerne les changements actuels dans le marché du travail, et c'est ce que nous voyons aux tables de négociation, mais nous devons faire cela de façon plus structurée, comme dans le cadre d'un examen sectoriel. Je ne sais pas ce qu'on pourrait mettre en place pour favoriser ce genre de discussions, mais je demanderais que les travailleurs soient toujours présents à ces tables, parce qu'ils voient, aux premières lignes, la façon dont les emplois changent et évoluent et la façon dont les marchés du travail évoluent dans les diverses collectivités.

**Mme Nord :** Je crois que le gouvernement fédéral, l'échelon fédéral, a un rôle très important à jouer, et il doit faire preuve de leadership à l'échelle nationale. Je sais que cela peut être frustrant. Il y a énormément d'échelons, énormément d'acteurs et énormément de tables de discussion. Un rôle très important que le gouvernement fédéral devrait jouer serait de tous nous réunir.

Je vais vous donner rapidement un exemple. Parfois, on ne peut pas séparer les choses. Vous savez que ce n'est pas monolithique. Nous avons souvent parlé, avec nos collègues ici, de séparer les choses par secteur. Si vous prenez le secteur des soins et celui de l'économie des soins — disons les services de garde et les travailleuses et travailleurs de garderie —, il n'y a aucune table nationale présentement. Il n'y a pas de table provinciale non plus, par exemple. Si on veut discuter des salaires, cela ne relève pas de la compétence fédérale, mais les discussions sur les compétences et l'accès à la profession, si. De ce côté-là, le gouvernement fédéral pourrait réunir les syndicats, les travailleuses et travailleurs de garderie eux-mêmes et les entreprises pour mettre en place une approche nationale structurée, axée sur les aptitudes et les compétences, qui soit organisée selon la compétence administrative, et cela va favoriser des salaires convenables et la reconnaissance des titres.

**Le sénateur Yussuff :** Rapidement, j'ai une question complémentaire sur l'immigration, un sujet que vous avez toutes les deux abordé d'une façon ou d'une autre. Nous avons des milliers — ou selon les données que vous voulez utiliser, des centaines de milliers — de travailleurs dans l'économie qui n'ont

national government and say why don't we just grant an amnesty to these workers so they can actually have status? More importantly, employers are struggling to find workers in the economy right now. These people are already here and, more importantly, they could contribute. Is there something that would be of value here given the challenge we face on finding skilled workers in the country right now?

**Ms. Bruske:** Yes, 100%. There's already been some trial aspects of this that are happening right now in the Toronto area with LiUNA, with that particular union, with regard to non-status workers and finding pathways to be able to have those workers actually employed and stay within Canada and become individuals with status. Expanding on that would be helpful, because we know that there are many workers in Canada that are here and could be part of the actual labour market but are not technically right now, so we need to expand that type of a program. We need to look at other ways that we can find pathways to citizenship as well for temporary foreign workers and to maybe scale up that particular aspect as well.

**Ms. Nord:** Senator, thank you for the question.

I'm actually not aware of numbers and couldn't speak to that, but it is part of that both/and/and approach even within immigration, right? We have those that are here — permanent residents, international students, temporary foreign workers, non-status among them. So there's the and/and/and within those who are here. There are those who are abroad as well. That's both economic immigrants and refugees as well. It needs to be and/and/and, not one at the behest of another or not one prioritized over another. We need to have a comprehensive approach, everybody in, but we also need to provide the resources to the ministry and others in order to be able to process and consider those things properly.

**Senator Smith:** I'd like to talk a little bit more about immigration and the stories you hear about people who are surgeons in other countries. They come over here — Senator Yussuff, you raised this — but their qualifications are never recognized. They have to go back to school to become nurses, and it takes them perhaps 10 years to re-establish themselves with credentials. In their countries, they are chief of surgery or someone with tremendous expertise in terms of management, but as soon as they come to our country, they're not recognized. I'm just wondering in what practical way the government could play a role with business in trying to set up a qualification recognition so that we can get people up to speed, especially if we look at technology and hi-tech. We need engineers to build that type of business up. How can we do that?

pas de statut. Devrions-nous, en tant que gouvernement national, intervenir en disant « pourquoi ne pas simplement offrir l'amnistie à ces travailleurs, pour qu'ils puissent avoir un statut? » Plus important encore, les employeurs ont de la difficulté à trouver des travailleurs dans notre économie actuellement. Ces gens sont déjà ici, et surtout, ils pourraient contribuer. Y a-t-il quelque chose dont nous pourrions tirer parti, ici, compte tenu de la difficulté de trouver des travailleurs qualifiés dans notre pays actuellement?

**Mme Bruske :** Oui, à 100 %. On fait déjà quelques tentatives présentement pour cela dans la région de Toronto avec un certain syndicat, l'Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord, pour que les travailleurs sans statut aient des voies d'accès à des emplois en bonne et due forme, pour qu'ils puissent rester au Canada et avoir un statut. Ce serait utile d'élargir ces efforts, parce que nous savons qu'il y a beaucoup de travailleurs au Canada qui sont ici et qui pourraient faire partie du marché du travail actuel, mais qui ne le sont pas techniquement, et c'est pour cette raison que nous devons élargir ce genre de programme. Nous devons examiner d'autres façons d'ouvrir des voies d'accès à la citoyenneté, y compris pour les travailleurs étrangers temporaires, et peut-être qu'il faudrait élargir la portée de cela.

**Mme Nord :** Merci de la question, monsieur le sénateur.

À dire vrai, je ne suis pas au courant des chiffres que vous avez mentionnés, mais, même à l'égard de l'immigration, cela s'inscrit dans cette approche du type « à la fois... et... et », n'est-ce pas? Nous avons des gens ici : des résidents permanents, des étudiants internationaux, des travailleurs étrangers temporaires et des gens sans statut. Donc, c'est l'aspect « et... et... et », parmi ces gens qui sont ici. Il y a aussi des gens à l'étranger. Il y a à la fois des immigrants économiques et des réfugiés. Il faut que l'approche soit du type « et... et... et », il ne faut pas qu'il y ait une catégorie subordonnée à l'autre ou une qui ait priorité sur l'autre. Nous devons avoir une approche globale, qui inclut tout le monde, mais il faut aussi fournir au ministère et à d'autres les ressources dont ils ont besoin pour traiter les dossiers et examiner tout cela correctement.

**Le sénateur Smith :** J'aimerais parler un peu plus d'immigration et des histoires qu'on entend sur des gens qui étaient chirurgiens dans leur pays. Ils arrivent ici — comme vous l'avez dit, sénateur Yussuff —, mais on ne reconnaît pas leurs qualifications. Ils doivent retourner à l'école, devenir infirmiers ou infirmières, et cela leur prend, disons, 10 ans pour faire à nouveau reconnaître leurs titres de compétences. Dans leur pays, ils sont chefs de service de chirurgie, ou quelqu'un avec énormément d'expérience en gestion, mais leurs compétences ne sont pas reconnues dès qu'ils arrivent dans notre pays. Je me demandais si, concrètement, le gouvernement pouvait jouer un rôle auprès des entreprises pour essayer de faire reconnaître les compétences des gens, afin qu'ils puissent être mis à niveau, surtout en ce qui concerne la technologie et la technologie de



**Ms. Nord:** Senator, thank you for the question.

Among my three highest priority recommendations from the Canadian chamber vis-à-vis immigration was foreign credential recognition. We've been talking about this for a long time, and I would say over time we have even regressed. To be honest, it's not just government and business who have a role in this. Sometimes, especially at the federal level, we're the least involved, but where we can play a role is leadership and pulling the players together as needed, methodically, and incentivizing them as well, not piecemeal. I think we have to do this, and do this right. If nothing else, this pandemic is full of opportunity, and this is one of them.

There's been some good pilots, particularly in the Toronto region, around some health care providers. Let's learn from that and amplify it. Again, I don't have a role and you don't have a role in regulating these professions, but we can bring together the players that do to come to meaningful ways forward. We have to. We have no other choice.

**Senator Smith:** If I can interject for a moment with a short question, the federal government jointly administers the Provincial Nominee Program with provinces and territories. This is a program that issued about 5,000 invitations for applications in February 2022. Many smaller provinces rely on this also. I'm wondering about the role that the feds can play with the provinces so that we don't get caught up with jurisdictional domain and who is responsible for what. How can we set up a basic, simple approach between the federal government and the provinces to address some of the key issues that you've outlined?

**Ms. Nord:** Absolutely. I think it's necessary, and we actually even think that there should be further devolution within the process. There are plenty of examples through the Atlantic Immigration Program, and now through many of those rural and northern immigration pilots. Again, because it's for communities by communities, it doesn't necessarily and overnight crack the regulated professions juggernaut, but it allows communities to determine who they need and how they need them, and that will facilitate in large amount the process along.

**The Chair:** We've got just over 10 minutes left, and I've got six people on my list. Let's try to do this as quickly as we can.

pointe. Nous avons besoin d'ingénieurs pour élargir cette industrie. Comment pouvons-nous y arriver?

**Mme Nord :** Merci de la question, monsieur le sénateur.

Parmi mes trois recommandations prioritaires venant de la Chambre de commerce du Canada en matière d'immigration, il y en avait une sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers. C'est une question qui est à l'étude depuis longtemps, et je dirais que, au fil du temps, les choses ont même régressé. Pour être honnête, ce n'est pas seulement le gouvernement et l'industrie qui doivent jouer un rôle. Parfois, surtout à l'échelon fédéral, nous avons le plus petit rôle, mais nous pouvons tout de même assumer un rôle de leadership en réunissant tous les acteurs, au besoin et méthodiquement, et en prenant des mesures incitatives, sans agir de façon fragmentaire. Je crois que c'est quelque chose qu'il faut faire, et il faut bien le faire. Au moins, la pandémie ouvre énormément de possibilités, dont celle dont je viens de parler.

Il y a eu quelques bons projets pilotes, en particulier dans la région de Toronto, concernant certains fournisseurs de soins de santé. Alors, tirons-en des leçons et augmentons ces efforts. Encore une fois, ce n'est pas mon rôle, et ce n'est pas le vôtre, de réglementer ces professions, mais nous pouvons réunir les intervenants pertinents pour trouver des moyens de réellement aller de l'avant. C'est nécessaire, nous n'avons pas le choix.

**Le sénateur Smith :** Si je puis intervenir pour poser rapidement une question, le gouvernement fédéral administre conjointement, avec les provinces et les territoires, le Programme des candidats des provinces. Dans le cadre de ce programme, 5 000 invitations à présenter une demande ont été lancées en février 2022. Beaucoup des petites provinces comptent là-dessus également. Je me demandais quel rôle le gouvernement fédéral pourrait jouer auprès des provinces, de façon à éviter de tomber dans le piège des compétences et de qui est responsable de quoi. Quelle approche simple et élémentaire pourrions-nous mettre en place, le gouvernement fédéral et les provinces, pour régler certains des problèmes clés que vous avez décrits?

**Mme Nord :** Absolument. Je crois que c'est nécessaire, et nous croyons même que ce processus devrait être davantage décentralisé. Il y a de nombreux exemples, comme le Programme d'immigration au Canada atlantique, et aussi beaucoup de projets pilotes d'immigration dans les collectivités rurales et du Nord. Mais, encore une fois, puisque c'est collectivité par collectivité, on ne peut pas vraiment résoudre du jour au lendemain le problème du mastodonte que sont les professions réglementées, mais au moins, les collectivités peuvent décider de qui elles ont besoin et pour faire quoi, et cela devrait faciliter énormément le processus.

**La présidente :** Il nous reste un peu plus de 10 minutes, et j'ai six intervenants sur ma liste. Essayons de procéder aussi rapidement que possible.

**Senator Loffreda:** I'll take it the other way around. When I look at the unemployment rates in 2021, I look at the category 15 to 24 years old and the relatively high numbers compared to the national unemployment rate. You discussed recruitment, retention, promotion as being so important. One word which is key is "development." How would you explain that we have such a labour shortage, but when we look at the unemployment rates in that age category, it is relatively high? I don't want to dump numbers here, but it's above 10%. Could we tie it into the gig workers? Could we tie it into the fact that I've said the return on capital was up here and the return on labour is down here and they're younger? I would like to have your impressions on that, and what policies really correct that and correct the labour market?

**Ms. Bruske:** For me, it's the quality of jobs that are available out there, and when we're looking at the gig economy, that is problematic for workers. You're asking workers to agree to do a gig job, to put themselves in a situation where they have a precarious work/life balance in terms of not knowing how many hours a week they're going to be receiving from their employer, whether it is 40 hours one week or 10 hours the next. It's very hard to maintain employment in that kind of a capacity. Many employees are having to manage two or three different types of jobs in order to actually cobble together what they need in order to live on. We need better labour legislation in terms of requirements for employees and not misclassifying employees so that they are, in fact, designated employees and have rights like vacation pay and access to employment standards coverage in their gig jobs and have some protections in terms of being let go.

**Senator Bellemare:** There are a lot of countries — even in Europe — that have adopted national qualification frameworks for skills and competency to identify the skills that are needed and the skills that other people have. Confederations such as Australia have that, too. What do you think about those national skills frameworks? Would you be willing, as partners in the labour market, to participate in such an elaboration with the provincial and federal governments?

**Ms. Nord:** I think we have a lot to learn from those structures, even if you take a look at the European Union structures that have jurisdictions. They're sovereign countries. If you look at us having jurisdictions that are provinces and territories, it's the same. Australia is an even better model — senator, thank you for that example — because it does feed up. It's different there in who has the constitutional or jurisdictional overall responsibility, but I think we can learn a lot from that and really move the needle forward.

**Le sénateur Loffreda :** Changeons d'optique. Quand je regarde les taux de chômage en 2021, je vois que les chiffres dans la catégorie des 15 à 24 ans sont relativement plus élevés par rapport au taux de chômage national. Vous avez dit que le recrutement, le maintien en poste et les promotions étaient quelque chose de très important. Il y a un mot clé, et c'est « développement ». Comment expliquez-vous que nous avons une telle pénurie de main-d'œuvre, alors que le taux de chômage est relativement élevé pour cette catégorie d'âge? Je ne veux pas commencer à donner des chiffres, mais c'est plus de 10 %. Est-ce qu'il y a un lien avec les travailleurs à la demande? Est-ce qu'il y a un lien avec le fait que, comme je l'ai dit, le rendement du capital est ici, en haut, et le rendement du travail est là, en bas, et qu'il s'agit de jeunes personnes? J'aimerais avoir votre opinion là-dessus, et savoir quelles politiques permettent de vraiment corriger cela et de rétablir le marché du travail.

**Mme Bruske :** À mon avis, cela tient à la qualité des emplois disponibles, et en ce qui concerne l'économie à la demande, c'est problématique pour les travailleurs. On demande aux travailleurs de travailler à la demande, de se placer eux-mêmes dans une situation où ils ont de la difficulté à concilier le travail et la famille, parce qu'ils ne savent pas combien d'heures par semaine leur employeur va leur donner; peut-être que ce sera 40 heures cette semaine, et 10 heures la semaine prochaine. C'est très difficile de maintenir les gens en poste dans ce contexte. Beaucoup d'employés doivent jongler avec deux ou trois types d'emplois différents pour réunir ce dont ils ont besoin pour survivre. Nous avons besoin de meilleures lois du travail, relativement aux exigences pour les employés et pour éviter que les employés soient mal catégorisés, pour qu'ils soient véritablement des employés désignés et qu'ils aient des droits, comme une paie de vacances et un accès à une couverture en vertu des normes d'emploi dans leur travail à la demande, et aussi quelques protections en cas de licenciement.

**La sénatrice Bellemare :** Il y a beaucoup de pays — même en Europe — qui ont adopté des cadres nationaux de classification des titres de compétence, pour déterminer les aptitudes et les compétences dont on a besoin et les aptitudes que d'autres ont. Des confédérations, comme l'Australie, ont aussi adopté cela. Que pensez-vous de ces cadres nationaux de classification des titres de compétence? Seriez-vous disposés, en tant que partenaires dans le marché du travail, à participer à l'élaboration d'un tel cadre, avec les gouvernements fédéral et provinciaux?

**Mme Nord :** Je crois que nous pouvons apprendre énormément de ces structures, par exemple en regardant les structures compétentes de l'Union européenne. Ce sont des pays souverains. De notre côté, les administrations compétentes sont les provinces et les territoires, mais c'est la même chose. L'Australie a un modèle encore meilleur — merci de l'avoir donné en exemple, madame la sénatrice —, parce qu'il y a une communication vers l'amont. Là-bas, les choses sont différentes quant à l'entité qui a la responsabilité globale en vertu de la

**Ms. Bruske:** We would agree, of course. Labour would always want to be at that table.

**Senator Woo:** I will build on Senator Bellemare's question. This gets to the issue of labour force demand site planning, right? Is it correct that we've never done this before? To the extent we've done some of it — which Ms. Nord has alluded to — can you tell us what level of aggregation has been successful and how difficult it will be to scale up from the level of, say, oil and gas workers in Northern Alberta to the oil and gas industry writ large to the energy industry writ large? I guess I'm asking you to give us a roadmap.

**Ms. Nord:** Absolutely. It's not to say that it hasn't been done in Canada. There are different individual businesses and companies, sometimes at a sector level as well, that have done this. Historically, we've had sector councils both nationally and jurisdictionally. What works is a process, and it depends, senator. I'll lean on my colleagues that have implemented a process called talent management. In the U.S., it is active in 33 states. It's been active at the community level both urban and rural, at regional levels and at state levels. It's been active across borders, if you think of an Ottawa-Gatineau or a Thunder Bay-Manitoba or even Battlefords — right across our jurisdictions. It responds to community needs, and you determine your catchment area — the best sort of area. It's even where you can do it on an Alberta and divide it into four areas as well. It's a process that meets the needs. The needs get determined. So it is quite possible to scale up and to scale down. Again, there have been pockets here in Canada where it's happened. I'm not saying it hasn't, but the next step, as you say, is the scalability of this in a meaningful way that can go across sectors, sizes or businesses.

What I will say, in conclusion, is that it's key to bring employers together on what we call "collaboratives" — especially the small- and medium-sized businesses, because they don't have HR or other capacity to be doing this. If you provide a concierge service and you provide it with other employers, you not only have a bigger voice, you have a capacity. That is enabling to those small businesses.

Constitution ou des sphères de compétence, mais je crois que nous pouvons en apprendre énormément et que cela pourrait vraiment faire avancer les choses.

**Mme Bruske :** Nous sommes d'accord, évidemment. Les syndicats voudraient toujours participer à ces discussions.

**Le sénateur Woo :** Je vais poursuivre sur la lancée de la sénatrice Bellemare. À propos de la planification de la main-d'œuvre du côté de la demande, ai-je raison de dire que cela n'a jamais été fait avant? Dans la mesure où cela a déjà été fait — comme Mme Nord l'a mentionné — pouvez-vous nous dire quel niveau d'agrégation s'est avéré efficace, et à quel point il sera difficile de faire une mise à l'échelle, si on compare, disons, les travailleurs du secteur pétrolier et gazier du Nord de l'Alberta aux travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière dans son ensemble, et même à l'industrie de l'énergie dans son ensemble? Ce que je veux dire c'est pouvez-vous nous donner une feuille de route?

**Mme Nord :** Absolument. C'est faux de dire que cela n'a jamais été fait au Canada. Il y a des entreprises et des sociétés qui ont pris l'initiative individuellement, et parfois même un secteur. Dans le passé, nous avons des conseils sectoriels nationaux, provinciaux et territoriaux. Il y a un processus pour trouver ce qui fonctionne, et cela dépend de certaines choses, monsieur le sénateur. Je vais m'appuyer sur mes collègues qui ont mis en œuvre un processus qu'on appelle la gestion des talents. Aux États-Unis, ce processus existe dans 33 États, et on l'utilise à l'échelon communautaire, dans les collectivités tant urbaines que rurales, à l'échelon régional et à l'échelon de l'État. C'est même utilisé de façon transfrontalière, par exemple à Ottawa-Gatineau ou à Thunder Bay-Manitoba et même à Battlefords... d'une province à l'autre. C'est un processus qui réagit aux besoins de la collectivité, et qui permet de déterminer votre aire de recrutement, la meilleure. Vous pouvez même prendre l'Alberta et diviser la province en quatre zones. C'est un processus qui sert à répondre aux besoins. Les besoins sont déterminés, et c'est tout à fait possible d'augmenter ou de réduire l'échelle. Encore une fois, il y a eu de petites enclaves ici au Canada où cela a été fait. Je ne dis pas que cela n'a pas été fait, mais la prochaine étape, comme vous l'avez dit, est de mettre cela à l'échelle pour que ce soit applicable de façon utile pour l'ensemble d'un secteur ou d'une entreprise, indépendamment de sa taille.

Ce que je dirais, pour conclure, c'est qu'un facteur clé serait de réunir les employés dans ce que nous appelons des coopératives, en particulier les petites et moyennes entreprises, parce qu'elles n'ont pas de ressources humaines ou les capacités pour cela. Si vous fournissez un service de guide-expert, et que vous le fournissez de concert avec d'autres employeurs, non seulement vous avez une voix plus forte, mais vous avez aussi la capacité. Cela autonomise les petites entreprises.

**Senator Woo:** Is the concierge the federal government?

**Ms. Nord:** No, the concierge is usually, in our experience, either a chamber of commerce, a local economic developer or a sector council that comes from the business community and that pulls “by business for business” and speaks the business language and then meets our other partners. That’s key as well. The other partners come and it’s a bigger table, but it’s us getting our proverbial ducks in order before we approach the bigger problem as well.

**Senator Yussuff:** Today the labour market is more than half women. If you look at the EI program and what it has historically served in terms of needs — and, of course, what we’ve seen evolve in the labour market since then — and given that the government is saying that they’re going to look at some reform to the labour market, how would we reform the EI program to ensure it represents this reality that is upon us? Half the workforce today are women, and this program was never designed to take women’s needs into consideration.

**Ms. Bruske:** There are a number of points we have on employment insurance reform. Reviewing the benefit coverage, the benefit levels, is the number one priority in terms of whether it still actually meets the needs of workers. We would argue that it does not and that the benefit levels need to increase. The rung, in terms of actually being able to qualify and apply, needs to be reviewed as well. Also, of course, managing the gaps that people may have in their employment based on taking parental leave, childcare leave or any kind of leave like that needs to be addressed as well. We also want to address the issue of what happens when workers are actually denied benefits and how they may go about appealing those kinds of decisions. There needs to be a revamp of workers who are being impacted in that particular way.

There’s a whole litany of proposals that we’ve made, and I’ll ask Chris to weigh in on some of the other priorities for us.

**Mr. Roberts:** Women, of course, are more likely to work part-time and short weeks and do non-standard work. The entrance requirements in the EI program discriminate against those workers, we would argue. It’s structurally biased against women who are disproportionately represented in those forms of work. That has to be addressed. There are some basic immediate changes that can be made to what penalizes women currently. The inability to combine unemployment benefits and special benefits has to be addressed. You’re absolutely right, senator,

**Le sénateur Woo :** Et ce guide-expert, c’est le gouvernement fédéral?

**Mme Nord :** Non, le guide-expert, habituellement, d’après notre expérience, c’est la Chambre de commerce, un agent local de développement économique ou un conseil sectoriel qui appartient à la communauté du secteur et qui fait les choses « par les entreprises, pour les entreprises », qui parle la langue des affaires et ensuite qui va rencontrer nos autres partenaires. C’est un autre facteur clé. Quand les autres partenaires arrivent, la table est déjà plus grande, mais c’est d’abord à nous de mettre de l’ordre dans nos affaires avant de nous attaquer au problème plus large.

**Le sénateur Yussuff :** Aujourd’hui, le marché du travail est composé à plus de 50 % de femmes. Si vous jetez un coup d’œil sur le programme d’assurance-emploi et la façon dont il a été utilisé dans le passé pour combler les besoins — et compte tenu, bien sûr, de l’évolution du marché du travail depuis — et puisque le gouvernement a déclaré qu’il envisage de réformer le marché du travail d’une façon ou d’une autre, comment changeriez-vous le programme d’assurance-emploi pour vous assurer qu’il reflète la réalité actuelle? La moitié de la main-d’œuvre aujourd’hui est composée de femmes, et ce programme n’a jamais été conçu pour tenir compte des besoins des femmes.

**Mme Bruske :** Nous avons un certain nombre de points à faire valoir sur la réforme du programme d’assurance-emploi. La priorité serait d’examiner le régime des prestations, les niveaux des prestations, pour voir s’ils répondent vraiment aux besoins des travailleurs. Selon nous, ce n’est pas le cas, et les niveaux de prestations doivent être augmentés. Il faudrait aussi examiner là où on place la barre pour ce qui est de l’admissibilité et de la présentation d’une demande. Il faudrait aussi faire quelque chose, bien sûr, pour gérer les interruptions d’emploi, quand les gens prennent des congés parentaux, un congé pour prendre soin des enfants ou n’importe quel autre type de congé. Nous voulons aussi examiner ce qui se passe quand des travailleurs se voient refuser l’accès aux prestations, et ce qu’ils pourraient faire pour contester ce genre de décisions. Il faut moderniser les choses pour les travailleurs qui ont subi ce genre de conséquence.

Nous avons présenté toute une série de propositions, et je demanderais à M. Roberts de vous parler de certaines de nos autres priorités.

**M. Roberts :** Les femmes, bien sûr, ont davantage tendance à travailler à temps partiel, à faire des semaines courtes ou à faire un travail atypique. Les critères d’admission au programme d’assurance-emploi sont discriminatoires pour ces travailleuses, selon nous. Le programme est structuré d’une façon qui défavorise les femmes, lesquelles sont représentées de façon disproportionnée dans ces genres d’emploi. Il faut faire quelque chose de ce côté-là. Il y a certaines modifications simples qui pourraient être faites immédiatement pour atténuer ce qui

that there are baked-in disadvantages for women in the program that it's high time to address.

**Ms. Nord:** I'll actually come from a different angle — not applying to all women but some women who aren't able to work. You're either on parental or maternity leave or you're not. There's no grey area. It doesn't allow for any flexibility. There's an issue around self-employed as a female entrepreneur, but you're either in or you're out — you can't be both. It's a line drawn in the sand. There needs to be more flexibility and choice. If you want to be off, great. If you don't or if you want a little bit — we've got to become more flexible in that area to respond to largely women but also parental needs during those times.

**The Chair:** I'd like to thank you all very much for these comments today. We're taking a look at the labour market in the context of what's also going on in the other parts of the economy, so this is very helpful. If you would all forward those specific examples or any other things that come to your mind, it would help us, in terms of preparing a report, to be specific so that we can ask those that are decision-makers to look at that.

Our thanks to Leah Nord, who is the Senior Director of Workforce Strategies and Inclusive Growth at the Canadian Chamber of Commerce; Bea Bruske, President of the Canadian Labour Congress; and Chris Roberts, Director of Social and Economic Policy at the Canadian Labour Congress. Thank you all very much for being with us today.

In our second panel as we take a look at labour force and labour market issues, we are pleased to welcome Pierre Clérout, Vice President, Research and Chief Economist at the Business Development Bank of Canada, BDC. Also with us this evening is Tony Bonen, Acting Executive Director of the Labour Market Information Council. Thank you both. We will start with an opening statement from Mr. Clérout, followed by Mr. Bonen.

**Pierre Clérout, Vice President, Research and Chief Economist, Business Development Bank of Canada:** Good evening, everybody. Thank you for the opportunity to be here.

[Translation]

There is no need for a long overview of the Business Development Bank of Canada, BDC, which has 75 years of experience and whose visibility has increased since the pandemic began. However, let's not forget that BDC is the only bank dedicated exclusively to entrepreneurs.

pénalise les femmes actuellement. Il faut corriger le fait qu'on ne peut pas combiner des prestations de chômage et des prestations spéciales. Vous avez tout à fait raison, monsieur le sénateur, de dire que le programme défavorise intrinsèquement les femmes, et il est grand temps d'y remédier.

**Mme Nord :** Je vais prendre les choses sous un autre angle : je ne peux pas parler de toutes les femmes, mais il y a certaines femmes qui ne peuvent pas travailler. Soit vous êtes en congé parental ou en congé de maternité, soit vous ne l'êtes pas. Il n'y a pas de nuance. Le programme ne permet aucune flexibilité. Il y a la question des travailleuses indépendantes, mais soit vous l'êtes, soit vous ne l'êtes pas, mais vous ne pouvez pas être les deux. C'est une ligne très tracée dans le sable. Il faut qu'il y ait plus de flexibilité et plus de choix. Si vous voulez prendre congé, parfait. Si vous ne voulez pas ou si vous voulez un petit congé, il faut qu'il y ait plus de flexibilité à ce niveau-là pour répondre surtout aux besoins des femmes, mais aussi aux besoins parentaux dans cette situation.

**La présidente :** J'aimerais vous remercier tous énormément de vos commentaires aujourd'hui. Nous étudions le marché du travail dans le contexte de ce qui se passe dans les autres secteurs de l'économie, alors tout cela nous est très utile. Si vous pouviez tous et toutes nous faire parvenir ces exemples précis ou n'importe quoi d'autre qui vous vient à l'esprit, cela nous serait utile pour la préparation de notre rapport, alors soyez précis afin que nous puissions demander aux décideurs de regarder cela.

Nous remercions Mme Leah Nord, directrice principale, Stratégies en matière d'effectifs et croissance inclusive, de la Chambre de commerce du Canada; Mme Bea Bruske, présidente du Congrès du travail du Canada; et M. Chris Roberts, directeur, Politiques sociales et économiques du Congrès du travail du Canada. Merci beaucoup à vous tous d'avoir été avec nous aujourd'hui.

Nous allons continuer d'étudier la main-d'œuvre et le marché du travail avec notre deuxième groupe de témoins. Nous sommes heureux d'accueillir M. Pierre Clérout, vice-président, Recherche et économiste en chef de la Banque de développement du Canada; et M. Tony Bonen, directeur général intérimaire du Conseil de l'information sur le marché du travail. Merci à vous deux. Nous allons commencer par la déclaration préliminaire de M. Clérout, puis ce sera au tour de M. Bonen.

**Pierre Clérout, vice-président, Recherche et économiste en chef, Banque de développement du Canada :** Bonjour à tous. Merci de me permettre d'être ici.

[Français]

Il est inutile de présenter longuement la Banque de développement du Canada (BDC), qui compte 75 ans d'expérience et a une visibilité accrue depuis le début de la pandémie. Rappelons toutefois que la BDC est la seule banque qui se consacre uniquement aux entrepreneurs.

We are a Crown corporation, reporting to Parliament through the Minister of Small Business, Export Promotion and International Trade. We carry out our lender and investor activities at arm's-length from government. In that sense, we are a complement to private sector lenders rather than a competitor. This means that we take more risks than other financial institutions and that, when the economy weakens, we intervene.

During the pandemic, we provided direct financial support of \$2.8 billion, as well as indirect support of over \$4 billion in collaboration with financial institutions from across the country. We also provide venture capital and advisory services.

[English]

It is in that latter context that I am here today. My economic research team supports not only internal planning within BDC but also our clients through regular publication of free reports and analysis to help them understand the economic context in which SMEs operate. These reports are framed as high-level observations about economic and market trends, coupled with practical advice for the entrepreneurs.

This labour shortage study builds on a similar study we did in 2018. Some of the key observations, starting with demographic trends, are well known but worth repeating.

The proportion of people in Canada aged 65 or more has increased from 13% in 2000 to 19% in 2021; baby boomers are leaving the workplace while the working-age population is growing at a slower pace; from 2000 to 2012, the labour force increased by 12% but is only expected to grow by 3.8% in the current decade and could be even less. In other words, labour shortages are here to stay, especially in light of the expected demand for workers.

Layered on top of these long-term trends, the pandemic has amplified the issue. Without COVID, there would be 440,000 more people in Canada. Immigration declined by half in 2020 and 2021 because of COVID restrictions. This situation should improve in 2022.

Further, 20% of workers who lost their job during the pandemic changed fields of employment. As a result, the number of job vacancies in Canada more than doubled since 2015, with the gap particularly felt in accommodation and food services as well as manufacturing.

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

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

[Traduction]

Je suis ici pour témoigner à propos de ce dernier point. Mon équipe de recherche économique soutient non seulement la planification interne de la BDC, mais aussi nos clients en publiant régulièrement et gratuitement des rapports et des analyses qui les aident à comprendre le contexte économique dans lequel évoluent les PME. Ces rapports présentent des observations générales à propos de l'économie et des tendances du marché, en plus de fournir des conseils pratiques pour les entrepreneurs.

L'étude sur la pénurie de main-d'œuvre actuelle fait suite à une étude similaire que nous avons réalisée en 2018. Certaines observations clés, à commencer par les tendances démographiques, sont bien connues. Malgré tout, elles méritent d'être répétées.

La proportion de personnes âgées de 65 ans ou plus au Canada est passée de 13 % en 2000 à 19 % en 2021; les baby-boomers quittent le marché du travail, tandis que la population en âge de travailler augmente plus lentement; de 2000 à 2012, la population active a augmenté de 12 %, mais on s'attend à une augmentation de 3,8 % seulement au cours de la présente décennie, ou peut-être même moins. En d'autres mots, la pénurie de main-d'œuvre va se poursuivre, surtout si on se fie à la demande prévue de travailleurs.

En plus de ces tendances à long terme, la pandémie a amplifié le problème. Sans la COVID, il y aurait 440 000 personnes de plus au Canada. L'immigration a chuté de moitié en 2020 et en 2021, à cause des restrictions liées à la COVID, mais la situation devrait s'améliorer en 2022.

De plus, 20 % des travailleurs qui ont perdu leur emploi durant la pandémie se sont réorientés vers d'autres secteurs. Cela veut dire que le nombre de postes vacants au Canada a plus que doublé depuis 2015, et le manque de personnel s'est fait particulièrement ressentir dans les secteurs de l'hébergement et des services de restauration, et aussi dans le secteur manufacturier.

These shortages have an impact on entrepreneurs, and they are taking action.

There are implications for limited growth, pressures on existing employees, compensation expectations and ability to meet orders. The impacts are across the country with businesses having difficulty hiring, ranging from 29% in the Prairies to 67% in Ontario.

Entrepreneurs have already adopted approaches to mitigate these pressures, including 37% of entrepreneurs in Canada having adopted flexible work arrangements, 35% providing more internal training, and 26% recruiting younger workers.

In addition to these tactics, our advice is that the following four proven strategies can help the most in recognition that labour shortages are a problem here to stay: Use a formal hiring process; offer a more competitive compensation package; expand your hiring pool; and finally, and perhaps most importantly, given the long-term nature of the shortages, invest in technology and automation.

Our study is showing that technology adoption is the best strategy against the shortage of labour. Canadian businesses using automation are performing better and growing faster. Technology is now available for all sectors, including services and retail.

In that context, I want to highlight that BDC is pleased to contribute our efforts to the Canada Digital Adoption Program, which was announced a few weeks ago. As part of stream 2 of CDAP, Budget 2021 announced \$2.6 billion for the BDC to help SMEs finance the implementation of their technology adoption plan. BDC will offer 0% interest loans to improve productivity, better serve customers and become more competitive.

Thank you for your attention. I hope this will set the table for a great discussion.

**The Chair:** Thank you. One of our witnesses last week, Mr. Paul Desmarais, said to bring in as many Ukrainians as we possibly can. All of those people, we need everyone there. Thank you for your presentation.

We'll now ask for some comments from Mr. Bonen.

Ces pénuries ont des répercussions sur les entrepreneurs, et certains ont décidé de prendre des mesures.

Parmi les répercussions, mentionnons la faible croissance, les pressions exercées sur les employés actuels, les attentes liées à la rémunération et la capacité de répondre aux demandes. Les répercussions se font ressentir d'un bout à l'autre du pays, et les entreprises ont de la difficulté à embaucher : cela va de 29 % dans les Prairies à 67 %, en Ontario.

Les entrepreneurs ont déjà adopté certaines approches pour atténuer les pressions sur eux : par exemple, 37 % des entrepreneurs au Canada ont adopté des ententes de travail flexible, 35 % offrent plus de formation à l'interne, et 26 % recrutent des travailleurs plus jeunes.

Outre ces tactiques, nous recommandons de suivre quatre stratégies qui ont fait leurs preuves et qui peuvent aider au plus haut point, vu que les problèmes de pénurie de main-d'œuvre sont là pour de bon : avoir un processus d'embauche formel; offrir un régime de rémunération plus compétitif; élargir votre bassin d'embauche; et, enfin et peut-être par-dessus tout, puisque les pénuries seront un problème à long terme, investir dans la technologie et l'automatisation.

Selon notre étude, l'utilisation de la technologie peut être la meilleure stratégie pour atténuer le problème de la pénurie de main-d'œuvre. Les entreprises canadiennes qui utilisent l'automatisation ont un meilleur rendement et une croissance plus rapide. La technologie est maintenant disponible pour tous les secteurs, y compris ceux des services et de la vente au détail.

Compte tenu du contexte, je tiens à souligner que la BDC est heureuse de contribuer au Programme canadien d'adoption du numérique, qui a été annoncé il y a quelques semaines. Dans le cadre du volet n° 2 du PCAN, on a annoncé, dans le budget de 2021, un investissement de 2,6 milliards de dollars pour la BDC afin d'aider les PME à financer la mise en œuvre de leur plan d'adoption de la technologie. La BDC offrira des prêts à un taux d'intérêt de 0 % afin d'accroître la productivité, d'améliorer le service aux clients et de renforcer la compétitivité.

Merci de m'avoir écouté. J'espère que nous aurons maintenant une excellente discussion à propos de tout cela.

**La présidente :** Merci. L'un de nos témoins de la semaine dernière, M. Paul Desmarais, nous a dit de faire venir autant d'Ukrainiens que possible. Il y a tous ces gens, et nous avons besoin de tout le monde ici. Merci de nous avoir présenté votre exposé.

Je vais maintenant demander à M. Bonen de nous présenter ses commentaires.

[Translation]

**Tony Bonen, Acting Executive Director, Labour Market Information Council:** Good evening. I thank the committee members and the chair for welcoming me today. It is a great honour to talk to you about the most pressing challenges of Canadian labour markets and to look at labour market information.

I represent the Labour Market Information Council, or LMIC. We are an independent organization, but we were founded by the federal, provincial and territorial governments.

[English]

Specifically, we are supported by the labour market ministries from across Canada as well as Statistics Canada. Our mission is to ensure Canadians have access to high-quality, relevant labour market information to support their decision-making. I suspect that “labour market information” is not part of your daily vocabulary, as it is mine, so I will start explaining a little bit of what I mean by that.

First and foremost, labour market information is the data we use to track labour market developments and outcomes. In addition, labour market information concerns the concepts, categories, taxonomies and the way we think about, measure and track labour market trends — for example, how we group similar jobs together into occupations or how we classify skills and track in-demand skills emerging.

Why does labour market information matter? Ms. Nord in the previous panel referred to it as the dough, but is also the piece that helps us tell the story of what is happening in the world of work. It enables us to get beyond anecdotes and conjecture into quantitative and data-driven assessments of current reality and a more accurate picture of what to expect in the future. It allows us to communicate consistently and coherently so that we have a common language across policy, advocacy and research. We need labour market information to support a shared understanding of what is happening and to drive informed data-driven policies.

Let me now turn to some of the key emerging trends and challenges facing Canadian labour markets. Many of the topics have been already addressed by my esteemed co-panellists today, so I will discuss two critical challenges and the role that labour market information can play in addressing those.

[Français]

**Tony Bonen, directeur général intérimaire, Conseil de l'information sur le marché du travail :** Bonsoir et merci aux membres du comité et au président de me recevoir aujourd'hui. C'est un grand honneur de vous parler des défis les plus pressants des marchés du travail au Canada et de poser un regard sur l'information liée au marché du travail.

Je représente le Conseil de l'information sur le marché du travail, ou CIMT. Nous sommes une organisation indépendante, mais fondée par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux.

[Traduction]

Nous sommes plus précisément soutenus par les ministères d'un bout à l'autre du Canada ainsi que par Statistique Canada. Notre mission consiste à veiller à ce que les Canadiens aient accès à de l'information pertinente et de haute qualité sur le marché du travail afin d'éclairer leurs décisions. Je tiens pour acquis que vous n'entendez pas souvent l'expression « information sur le marché du travail », contrairement à moi, alors je vais vous expliquer brièvement ce que cela veut dire.

L'information sur le marché du travail, c'est d'abord et avant tout les données que nous utilisons pour suivre l'évolution et les résultats du marché du travail. L'information sur le marché du travail, c'est aussi les concepts, les catégories, la taxinomie et les façons dont nous envisageons, mesurons et suivons les tendances du marché du travail, par exemple la façon dont nous regroupons les emplois similaires en professions, ou la façon dont nous catégorisons les compétences et surveillons l'émergence de compétences en demande.

Pourquoi l'information sur le marché du travail est-elle importante? Mme Nord, qui a témoigné précédemment, a dit que c'était la pâte, mais c'est aussi ce qui nous aide à brosser un portrait de ce qui arrive dans le monde du travail. Elle nous permet d'aller au-delà des anecdotes et des conjectures et d'évaluer, de façon quantitative et axée sur les données, la réalité actuelle pour que nous ayons un portrait plus juste de ce à quoi nous pouvons nous attendre dans l'avenir. Elle nous permet de communiquer de façon uniforme et cohérente, afin que les domaines de la politique, ceux de la défense des intérêts et de la recherche puissent parler une même langue. Nous avons besoin de l'information sur le marché du travail pour avoir une compréhension commune de la situation et élaborer des politiques éclairées par les données.

Si vous me le permettez, je vais maintenant vous parler de quelques tendances émergentes clés ainsi que de certaines difficultés dans les marchés canadiens du travail. Mes distingués collègues ont déjà abordé de nombreux sujets aujourd'hui, alors je vais m'en tenir à deux défis cruciaux et au rôle que peut jouer l'information sur le marché du travail pour nous aider à les relever.



The first challenge was mentioned previously and relates to the global competition for talent and our inability to measure objectively talent shortages — where they are, how severe they are and what interventions can and should be used to address them. Shortages are a hot topic. No doubt, many businesses and organizations are struggling to find the right people to support their endeavours, but the labour market information here — there is no standardized way to measure shortages. It's not even commonly agreed upon as a concept at a practical level. Does a job vacancy necessarily mean a shortage, does a job need to be vacant for a certain period of time or is it only a shortage if the employer has first tried to increase the offered wage? Questions like this are important for us to answer so we can target our policy and programs for businesses and sectors facing shortages. That means objectively assessing the existence and severity of labour market shortages.

The second major challenge on the horizon is structural shifts in employment across sectors. By that, I mean our ability to forecast employment changes in sectors due to drivers like the green economy, changes we've seen as a result of COVID-19 and technological change due to automation, artificial intelligence and so on. We need to be looking ahead and planning for that future to, as they say, future-proof the workforce with programs to support retraining and to start that process before sectors are severely disrupted. To do that, we need to work ahead of the curve and forecast disruptions so that when changes do occur, people aren't left out in the cold. More accurate forecasts require more accurate data and more detailed inputs, and that is more local and granular labour market information.

To solve for these and many other related issues, Canada needs a truly innovative labour market information system that delivers timely, local and granular data. That means overhauling how we use administrative data in Canada. Currently, Canada's labour market information is based almost exclusively on surveys, the main vehicle being the monthly Labour Force Survey. Essentially, all labour market forecasts rely on this source of information to some degree — a survey of about 60,000 households. As far as surveys go, the Labour Force Survey is the gold standard in Canada, but it is severely limited precisely because it is a survey.

Le premier défi a déjà été mentionné : c'est celui de la concurrence mondiale pour les talents, et notre incapacité à mesurer objectivement les pénuries de talent : où y a-t-il des pénuries, à quel point sont-elles graves et quelles interventions peuvent et devraient être mises en œuvre pour y réagir. Les pénuries sont un sujet d'actualité. Il ne fait aucun doute que de nombreuses entreprises et organisations ont de la difficulté à trouver les bonnes personnes pour soutenir leurs activités, mais l'information sur le marché du travail à ce sujet... Il n'y a aucune façon normalisée de mesurer les pénuries. Il n'y a même pas de concept pratique qui recueille un consensus. Un poste vacant reflète-t-il nécessairement une pénurie, est-ce qu'un poste doit être vacant pendant une certaine période, ou y a-t-il seulement une pénurie quand l'employeur a d'abord essayé de hausser le salaire proposé? C'est à ce genre de questions importantes que nous devons répondre si nous voulons cibler nos politiques et nos programmes pour les entreprises et les secteurs qui sont aux prises avec des pénuries. Nous devons donc évaluer objectivement l'existence et la gravité des pénuries dans le marché du travail.

Le deuxième grand défi qui pointe à l'horizon concerne les changements structurels des emplois dans tous les secteurs. Cela concerne notre capacité de prévoir les changements en matière d'emploi dans les secteurs en fonction de facteurs comme l'économie verte, les répercussions de la COVID-19 et les changements technologiques liés à l'automatisation, l'intelligence artificielle, et ainsi de suite. Nous devons regarder vers l'avant et nous préparer à cet avenir, en mettant sur pied, comme on dit, une main-d'œuvre à l'épreuve de l'avenir, et cela en offrant des programmes de recyclage professionnel et en amorçant ce processus avant que les secteurs ne soient gravement perturbés. À cette fin, nous devons prendre de l'avance et prévoir les perturbations; ainsi, lorsque les changements surviendront, les gens ne seront pas laissés à eux-mêmes. Pour avoir des prévisions plus exactes, il faut des données plus exactes et des intrants plus détaillés, c'est-à-dire de l'information sur le marché du travail plus locale et plus granulaire.

Pour résoudre ces problèmes et aussi bien d'autres problèmes connexes, le Canada a besoin d'un système d'information sur le marché du travail vraiment novateur, qui fournit, en temps opportun, des données locales et granulaires. Cela suppose de revoir la façon dont nous utilisons les données administratives au Canada. Présentement, l'information sur le marché du travail au Canada est fondée presque exclusivement sur des sondages, le principal étant l'Enquête sur la population active, réalisée mensuellement. Essentiellement, toutes les prévisions sur le marché du travail s'appuient dans une certaine mesure sur cette source d'information, une enquête ciblant environ 60 000 ménages. Parmi les enquêtes, l'Enquête sur la population active est un modèle d'excellence au Canada, mais elle demeure extrêmement limitée, parce qu'il ne s'agit que d'une enquête.

We at LMIC have worked with Statistics Canada to extract the most localized and granular data possible from this and other surveys, but it is not enough for our provincial and territorial partners. Canada's provinces and territories are responsible for implementing the vast majority of labour market support and training programs, and these are funded largely by the federal government through the Labour Market Transfer Agreements. The provinces have consistently called for more local and granular labour market data to support the development of targeted and impactful programs, but surveys are costly and burdensome.

That is where administrative data comes in. We are already collecting a huge amount of labour market information below the radar, almost accidentally, which is not being used to support data-driven policy solutions, and it needs to be. What do I mean by administrative data? I mean the data that employers and individuals collect and report to government through systems like EI, CPP transfers and annual taxes. There is critical information about people in Canada existing in administrative data, but it is not being used to inform policy. That includes how long people have worked at a particular business, the location of their work, their specific job title, their current salary or wage, and when and why they lost their job. That information exists in administrative datasets, but it's not being leveraged.

Countries with the most innovative and useful labour market information systems are using that administrative data, but Canada is not there yet. Finland and other Nordic countries, for example, use administrative data extensively. Today, I was googling around a bit and found out that in Finland, only 4% of CEOs at public companies are women. That kind of data exists in Canada, but you can't find it simply and pull it up. It is not tracked year over year to see trends and how things are improving.

Imagine if we could gather that kind of detail without costly and burdensome surveys. If we could, then we would avoid situations such as we saw during COVID-19 when response rates to the Labour Force Survey dropped precipitously. In places such as Nunavut, only 10% of households responded to that mandatory survey. With administrative data, we don't need to rely on individuals or businesses to give us information. It is absorbed automatically through existing systems. It would be a big undertaking to gather these disparate sources of administrative data.

Au CIMT, nous avons travaillé avec Statistique Canada pour extraire les données les plus locales et les plus granulaires possible à partir de cette enquête et d'autres, mais cela n'est pas suffisant pour nos partenaires provinciaux et territoriaux. Les provinces et les territoires du Canada sont responsables de la mise en œuvre de la grande majorité des programmes de soutien et de formation liés au marché du travail, et ceux-ci sont financés dans une grande mesure par le gouvernement fédéral, par l'entremise des ententes de transfert relatives au marché du travail. Les provinces demandent systématiquement des données plus locales et plus granulaires sur le marché du travail, pour soutenir leur élaboration de programmes ciblés et efficaces, mais les enquêtes sont coûteuses et exigent beaucoup d'efforts.

C'est donc là que les données administratives entrent en jeu. Nous recueillons déjà une énorme quantité d'information sur le marché du travail de façon incognito, presque accidentellement, et nous ne l'utilisons pas pour élaborer des solutions stratégiques axées sur les données, même s'il fallait le faire. Mais qu'est-ce que cela veut dire, des données administratives? Je parle des données que les employeurs et les personnes recueillent et envoient au gouvernement en utilisant des systèmes comme celui de l'assurance-emploi, des transferts du RPC et des impôts annuels. Il y a de l'information cruciale à propos des gens au Canada qui se trouve dans les données administratives, mais cette information n'est pas utilisée pour éclairer les politiques. Cette information comprend combien de temps une personne a travaillé pour une entreprise en particulier, l'endroit où se trouve son travail, le titre précis de son poste, son salaire ou son revenu actuel et quand et pourquoi elle a perdu son emploi. Cette information existe dans les bases de données administratives, sans qu'on en tire parti.

Certains pays ont des systèmes d'information sur le marché du travail très novateurs et très utiles, et ils utilisent les données administratives, mais pas le Canada, pas encore. La Finlande et les autres pays nordiques, par exemple, utilisent abondamment les données administratives. Aujourd'hui, j'ai fait quelques recherches sur Google, et j'ai appris que, en Finlande, il y a seulement 4 % de femmes qui sont à la tête de sociétés publiques. Ce genre de données existent aussi au Canada, mais c'est impossible de les trouver et de les consulter. Il n'y a pas de suivi de l'information d'une année à l'autre qui permettrait de dégager les tendances et de voir si les choses s'améliorent.

Imaginez si nous pouvions recueillir ce genre de détails, sans enquêtes coûteuses et fastidieuses. Si nous le pouvions, alors nous pourrions éviter des situations comme nous en avons vues durant la COVID-19, où les taux de réponse à l'Enquête sur la population active ont précipitamment chuté. À certains endroits, comme au Nunavut, seuls 10 % des ménages ont répondu à l'enquête, même si c'est obligatoire. Avec les données administratives, nous n'avons pas besoin que les personnes ou les entreprises nous donnent cette information. Elle est absorbée automatiquement par nos systèmes actuels. Ce serait une tâche

An additional challenge for the longer term, and a change that would bring about even more useful labour market information, would be to allow administrative agencies, such as the Canada Revenue Agency, to collect information that serves and supports other policy areas like labour market programs. At present, the Canada Revenue Agency is only mandated to collect information required to calculate tax rates. That means tax files do not include information about your occupation, your job title, your tenure or your salary. Adding a few questions like that when tax files are collected, as part of a process that already exists, would be a minor change to a system but would make a huge difference in terms of the volume, accuracy and localness of the labour market information we have. It would speak to many of the issues that we're raising and addressing today.

**The Chair:** If you could wrap up as quickly as you can. Thank you.

**Mr. Bonen:** Yes. There are many privacy considerations here with moving down this line. I don't want to minimize that, but I think there are a lot of things we can do to move forward on this front. Thank you.

**The Chair:** That's wonderful. I'm sure more will come out in the course of our questioning.

**Senator C. Deacon:** Thank you to our witnesses.

Mr. Cléroux, I want to dig into the one point that was made by you that the most competitive firms can afford to pay the most money. I think probably the reverse is true. Canada has had a pretty poor productivity growth history of late, and the OECD suggests it's not getting better over the next four decades. When you look at business investment per worker, the United States is double what we have.

Looking at those issues, I would like you to speak to competitiveness and productivity as an important factor in dealing with our labour shortages and issues. Some of the best countries have some of the best wages, and they sure have great jobs. Could the two of you speak to that?

**Mr. Cléroux:** Thank you for the question.

colossale d'essayer de réunir ces diverses sources de données administratives.

Une autre possibilité à plus long terme, et ce changement qui nous permettrait de recueillir de l'information sur le marché du travail encore plus utile, serait de permettre aux organismes administratifs, comme l'Agence de revenu du Canada, de recueillir de l'information qui pourrait aider et soutenir d'autres secteurs stratégiques, comme les programmes axés sur le marché du travail. Actuellement, l'Agence du revenu du Canada a seulement le mandat de recueillir l'information nécessaire pour le calcul des taux d'imposition. Cela veut dire que les dossiers fiscaux ne contiennent pas d'information sur votre emploi, votre titre de poste, votre ancienneté ou votre salaire. Si on ajoutait quelques questions de ce genre lors de la collecte des dossiers fiscaux, dans le cadre d'un processus existant, ces changements mineurs dans le système feraient une différence énorme quant au volume, à l'exactitude et au caractère local de l'information que nous avons sur le marché du travail. Cela pourrait nous aider à résoudre beaucoup des problèmes que nous avons soulevés et dont nous discutons aujourd'hui.

**La présidente :** Je vous invite à conclure le plus rapidement possible. Merci.

**M. Bonen :** Oui. Pour poursuivre dans cette voie, il faut prendre ici en considération de nombreux facteurs concernant la protection de la vie privée. Je ne veux pas minimiser la situation, mais je crois que nous pouvons faire énormément de choses pour faire avancer ce dossier. Merci.

**La présidente :** C'est merveilleux. Je suis certaine que nous en apprendrons davantage au cours de la période de questions.

**Le sénateur C. Deacon :** Merci à tous nos témoins.

Monsieur Cléroux, j'aimerais approfondir un point que vous avez souligné selon lequel les entreprises les plus concurrentielles peuvent se permettre de dépenser le plus d'argent. Je crois que l'inverse est probablement vrai. Il y a eu, dans l'histoire récente du Canada, une faible croissance de la productivité, et l'OCDE laisse entendre que la situation ne va pas s'améliorer au cours des quatre prochaines décennies. Lorsqu'on regarde l'investissement par travailleur des entreprises, on constate que les États-Unis investissent deux fois plus que nous.

Compte tenu de ces questions, j'aimerais que vous parliez de la concurrence et de la productivité comme facteurs importants pour composer avec les pénuries et les problèmes de main-d'œuvre. Quelques-uns des meilleurs pays offrent les meilleurs salaires, et ils offrent certainement d'excellents emplois. Pourriez-vous, tous les deux, en parler?

**M. Cléroux :** Merci de votre question.

You're right. In our research, we find that companies that are investing in technology are improving their productivity and they are performing better than others. Not only are they growing faster, but they are making more profit, in terms of their sales, than other companies. We believe that investing in technology and automation is not only a solution for facing this labour shortage, but it's also a great way to increase efficiency and productivity.

As we know, productivity is the number one reason for a company's success. In a previous study, we looked at the firms in Canada with the most growth. The ones with the most growth were the ones that were the most productive. Today, if you look at two companies and compare their productivity, you will know which one is going to have success in 10 years. It is the one that has the highest level of productivity. Productivity is key, and we believe it goes along with the current situation. Improving productivity is one of the solutions for the shortage of labour.

**Senator C. Deacon:** Mr. Bonen, can I have you dig in on this issue? It seems that tech adoption and automation have gone from being a threat to labour to being an asset to labour. Do you see any trends in terms of investment in training in those more productive firms?

**Mr. Bonen:** It's a great question. That data is not being collected right now. Someone referred to the Conference Board's numbers dating back to 2016. That's the latest survey that was collected on specific dollar amounts. I believe someone else referenced the fact that many businesses are now investing more, based on survey questions asking, "Are you investing? Yes or no?" But it did not ask the specific amount. It's a project we have ongoing to try to address this and start gathering that information.

**Senator C. Deacon:** Any data that either of you could share with us would be helpful. It could be sent to the clerk.

**The Chair:** That is a good suggestion. We could then incorporate any of that data into our report.

[Translation]

**Senator Gignac:** Welcome to our witnesses. My question is for my former colleague, a chief economist. Mr. Cléroux, in your December report, you said that 55% of businesses were struggling to hire skilled workers. Since you give talks across the

Vous avez raison. Nos recherches ont révélé que les entreprises qui investissent dans la technologie augmentent leur productivité et obtiennent un meilleur rendement que d'autres entreprises. Non seulement ces entreprises connaissent une croissance plus rapide, mais elles réalisent aussi plus de profits, au chapitre de leurs ventes, que d'autres entreprises. Nous croyons que l'investissement dans la technologie et l'automatisation est non seulement une solution face à cette pénurie de main-d'œuvre, mais également une manière d'augmenter l'efficacité et la productivité.

Comme nous le savons, la productivité est l'une des nombreuses raisons de la réussite d'une entreprise. Dans le cadre d'une étude précédente, nous nous sommes penchés sur les entreprises au Canada qui ont connu la croissance la plus importante. Celles qui ont connu la plus grande croissance étaient les plus productives. Aujourd'hui, si vous comparez la productivité de deux entreprises, vous saurez laquelle réussira dans 10 ans. C'est celle qui détient le plus haut niveau de productivité. La productivité est essentielle, et nous croyons que cela va de pair avec la situation actuelle. Accroître la productivité est l'une des solutions à la pénurie de main-d'œuvre.

**Le sénateur C. Deacon :** Monsieur Bonen, pourriez-vous approfondir la question? Il semble que l'adoption de technologies et l'automatisation, lesquelles présentaient une menace pour la main-d'œuvre, sont devenues un atout pour la main-d'œuvre. Observez-vous des tendances au chapitre des investissements en matière de formation dans ces entreprises productives?

**M. Bonen :** C'est une excellente question. Les données n'ont pas encore été recueillies. Quelqu'un a fait référence aux chiffres du Conference Board qui datent de 2016. Il s'agit du dernier sondage ayant recueilli des données précises sur des montants d'argent. Je crois qu'une autre personne a indiqué que le sondage révèle que de nombreuses entreprises font aujourd'hui plus d'investissements, grâce aux questions suivantes : « Faites-vous des investissements? Oui ou non? » Le sondage ne demandait toutefois pas de préciser le montant. C'est un projet que nous poursuivons pour tenter de régler cette question et de recueillir ces renseignements.

**Le sénateur C. Deacon :** Toutes données dont l'un ou l'autre d'entre vous pourrait nous faire part seraient utiles. Ces données pourraient être envoyées à la greff  re.

**La présidente :** C'est une bonne idée. Nous pourrions ensuite intégrer ces données dans notre rapport.

[Français]

**Le sénateur Gignac :** Bienvenue à nos témoins. Ma question s'adresse à mon ex-confrère, membre du groupe des économistes en chef. Monsieur Cléroux, dans votre rapport de décembre, vous avez dit que 55 % des entreprises éprouvent des difficultés

country and meet entrepreneurs, do you have a program in mind, in a specific province, that you think would be a model to replicate across Canada? Instead of overlapping, how could the federal government support such a program that exists in one of the provinces to find a solution to this issue?

**Mr. Clérout:** Thank you, Clément. We can be informal with each other, as we have known each other for a long time. There is a program that is not directly related to skilled workers, but that has always impressed me a great deal. As you probably know, the unemployment rate for immigrants in Canada is higher than for Canadian-born people, with the exception of one province, Nova Scotia. That province launched a program a few years ago not only to help immigrants find a job, but also to make connections with local businesses. The program has been very successful. That is the only province where the unemployment rate is just as low for immigrants as for non-immigrants. It is a nice example of the kind of support that can be provided to help not only immigrants, but also the labour market.

**Senator Gignac:** Thank you.

**Senator Bellemare:** My question is for both witnesses and concerns labour market information. Mr. Clérout, you are suggesting automation as a solution. Normally, that solution addresses shortages in the manufacturing industry, but there are also many shortages in the services sector. Mr. Bonen, you are talking about a very granular level of information we need.

Don't you think labour market information must also help workers transition from one sector to another? Wouldn't it be an important project for Canada to have information that helps recognize workers' skills and identify the desired skills?

[English]

In other words, don't you think that a national standards skills framework, which is used everywhere in the world, would answer shortages in the service economy and give us concrete information on the needs in the labour market?

**Mr. Clérout:** The question is more for Mr. Bonen than for me, but I want to say that the labour market has been very dynamic. Our research is showing that of the 3 million people who lost their jobs at the beginning of the pandemic, 20% moved to another sector. It's because they understood that there were other opportunities in other sectors, better opportunities. Most of these people left the retail and accommodation and food services

à embaucher des travailleurs qualifiés. Puisque vous donnez des conférences partout au pays et que vous rencontrez des gens d'affaires, avez-vous en tête un programme, dans une province en particulier, qui, selon vous, serait un modèle à répéter partout au Canada? Au lieu de faire des chevauchements, comment le gouvernement fédéral pourrait-il appuyer un tel programme existant d'une province quelconque pour trouver une solution à cet enjeu?

**M. Clérout :** Merci, Clément. On peut se tutoyer, car on se connaît depuis longtemps. Il y a un programme qui n'est pas directement lié aux employés qualifiés, mais qui m'a toujours beaucoup impressionné. Comme vous le savez probablement, le taux de chômage des immigrants au Canada est plus élevé que chez les gens qui sont nés au Canada, à l'exception d'une province, soit la Nouvelle-Écosse. Cette province a lancé un programme, il y a plusieurs années, pour aider non seulement les immigrants à se trouver un emploi, mais à faire le lien avec des entreprises locales. Ce programme a beaucoup de succès. C'est la seule province où le taux de chômage est aussi peu élevé pour les immigrants que pour les non-immigrants. C'est un bel exemple du genre d'accompagnement que l'on peut faire pour aider non seulement les immigrants, mais aussi le marché du travail.

**Le sénateur Gignac :** Merci.

**La sénatrice Bellemare :** Ma question s'adresse aux deux témoins et concerne les informations sur le marché du travail. Monsieur Clérout, vous proposez de faire l'automatisation. Normalement, cette solution répond aux pénuries dans le secteur manufacturier, mais il y en a beaucoup également dans le secteur des services. Monsieur Bonen, vous parlez d'information granulaire très précise dont nous avons besoin.

Ne pensez-vous pas que l'information sur le marché du travail doit aussi permettre à la main-d'œuvre, soit aux travailleurs et aux travailleuses, de faire la transition d'un secteur à l'autre? Cette information qui permet de reconnaître les compétences des travailleurs et de nommer les compétences recherchées ne serait-elle pas un projet important pour le Canada?

[Traduction]

Autrement dit, ne pensez-vous pas qu'un cadre de normes nationales touchant les compétences, lequel est utilisé partout dans le monde, pourrait pallier la pénurie de main-d'œuvre dans l'économie des services et nous donner de l'information concrète sur les besoins du marché du travail?

**M. Clérout :** La question s'adresse davantage à M. Bonen qu'à moi, mais j'aimerais dire que le marché du travail a été très dynamique. Nos recherches révèlent que, parmi les 3 millions de personnes qui ont perdu leur emploi au début de la pandémie, 20 % ont changé de secteur de travail. C'est parce qu'elles ont compris que d'autres secteurs offraient davantage de possibilités, de meilleures possibilités. La plupart de ces personnes ont quitté

to go to other sectors where there were opportunities and probably a better situation. You don't have to work on weekends, for example, or the salaries were better. I agree with you that information is key, but the information is already pretty much there. We can see that people already made decisions on the new reality of the workforce.

**The Chair:** This is your wheelhouse, Mr. Bonen.

**Mr. Bonen:** Thank you for the question.

I completely agree, as you might suspect. On net, Canada has a very positive outlook in terms of economic growth and labour market growth, but there will be pockets of contraction. Certain sectors will not do very well. Those people who will suffer the effects of disruption need to be transitioning. Indeed, there is a big movement right now toward skill-based hiring, as you were mentioning, moving away from traditional credentials. The skills-demand data is available, and we can track that with, for example, online job postings. It's not perfect, but it gives some good information. I think the big gap we're facing right now is, if I know I need to move from this job where I have this set of skills into that job, where do I get the skills I am missing? Where is the training program, the education program? If you think of all the different micro-credentials and college programs and what have you that are out there, linking those to the skills that can be developed, in a robust way, will be critical for this transition.

**Senator Loffreda:** Thank you to our panellists for being here.

I would like to return to the annual unemployment rates and our youth. Youth are so important. Youth empowerment is so important for labour, for productivity and for more. We can look at the statistics. Mr. Bonen did mention accurate data. I would like your insights on this. We can look at the labour statistics for those 24 years old and younger. Their unemployment rate is close to 15%, where the national unemployment rate is closer to 5%.

We discussed that there was a transition from many industries, such as hospitality, but I believe there is more than that to the problem. What is the problem? Why is the youth unemployment

les secteurs du commerce de détail, de l'hébergement et de la restauration pour aller travailler des secteurs qui offraient des débouchés et, probablement, de meilleures conditions de travail. Par exemple, ces personnes n'avaient pas à travailler les fins de semaine ou gagnaient un meilleur salaire. Je suis d'accord avec vous pour dire qu'avoir de l'information est essentiel, mais l'information est déjà accessible. Nous constatons que les gens ont déjà pris des décisions en fonction de la nouvelle réalité du marché du travail.

**La présidente :** Cette question est de votre ressort, monsieur Bonen.

**M. Bonen :** Merci d'avoir posé la question.

Je suis tout à fait d'accord, comme vous pouvez vous en douter. Au bout du compte, la situation du Canada à l'égard de la croissance économique et de la croissance du marché du travail est très positive, mais certains secteurs connaîtront un ralentissement. Ces secteurs ne vont pas très bien s'en tirer. Les personnes qui subiront les effets de ce bouleversement doivent changer de domaine. En effet, il existe à l'heure actuelle une tendance importante vers l'embauche axée sur les compétences, comme vous l'avez mentionné, laquelle s'éloigne de la reconnaissance des titres de compétence traditionnels. Les données relatives à la demande de compétences sont accessibles, et nous pouvons en faire le suivi à l'aide, par exemple, de la publication d'offres d'emploi en ligne. Ce n'est pas parfait, mais on obtient de bonnes informations. À mon avis, la principale lacune à laquelle nous faisons face à l'heure actuelle concerne les personnes qui doivent quitter un emploi où elles détiennent un ensemble de compétences et qui ne savent pas comment acquérir les nouvelles compétences qui lui manquent. Quel programme de formation ou d'études s'offre à elles? Si vous songez à tous ces différents programmes de développement rapide, de compétences et programmes collégiaux et à tout ce qui est offert, conjuguer ces programmes à des compétences qui peuvent être perfectionnées, de manière solide, sera essentiel à cette transition.

**Le sénateur Loffreda :** Je remercie tous les experts d'être venus ici.

J'aimerais revenir sur la question du taux annuel de chômage chez nos jeunes. Les jeunes sont vraiment importants. L'autonomisation des jeunes est importante pour le marché du travail, la productivité et d'autres choses. Nous pouvons examiner les statistiques. M. Bonen a fait mention de données exactes. J'aimerais connaître votre point de vue sur la question. Nous pouvons nous pencher sur les statistiques sur le marché du travail qui concernent les jeunes de 24 ans et moins. Leur taux de chômage est à peu près de 15 %, tandis que le taux national de chômage s'approche de 5 %.

Nous avons mentionné que des travailleurs de nombreux secteurs, comme celui de l'hébergement, sont passés d'un emploi à l'autre, mais je crois que le problème ne se limite pas à cela.

so high? We talked about recruitment, retention and promotion, but there is development. If it is high because of the transitioning, what can we do? What policies can be put in place to develop our youth and get them into industries and be more productive and to increase Canada's productivity?

[Translation]

Mr. Clérout, I would also like to hear your analysis. You have the benefit of seeing the economy through a number of industries. I have spoken with executives from the financial sector who told me that their sector is extremely understaffed. Yet we are seeing our youth and seeing that the unemployment rate is very high.

[English]

**Mr. Bonen:** Youth unemployment, historically, long before the pandemic, was more elevated than core age, people 25 to 54 typically. That is how we call that. Youth are overrepresented. Youth in those service sectors that are still struggling. Employment, for example, is down 10% in those client-facing sectors, as you mentioned. But there is more to it than that, such as having training systems and programs. If somebody loses a job — because young people are more likely to be in precarious occupations where they might lose their jobs more regularly than others — do they have somewhere to go? Do they have a training program or something so they don't miss out during those spells of unemployment? Those types of supports could be very helpful.

**Mr. Clérout:** I think the situation will change a little bit. We are seeing that businesses are hiring more and more younger people with no experience. It's very difficult to hire people with experience, so businesses have been increasing the hiring of younger people. They offer more training in-house as well. Sometimes, because it's so difficult to recruit, they will take younger people inside their organization and train them to grow them inside the organization. The shortage of labour is actually going to benefit people with less experience. That's what we are seeing now. More and more companies are hiring younger people. They train them inside the company.

**Senator Loffreda:** Thank you. That's great to hear.

**The Chair:** On the flip side, we had a witness, David Dodge, the former governor of the Bank of Canada, last week, who mentioned a couple of times that we can't ignore the aging seniors in our population who have been pushed out of the labour

Quel est le problème? Pourquoi le taux de chômage chez les jeunes est-il aussi élevé? Nous avons parlé de recrutement, du maintien de l'effectif et d'avancement, mais il est également question du perfectionnement. Si ce taux est si élevé en raison de la transition professionnelle, que pouvons-nous faire? Quelles politiques pouvons-nous mettre en place pour perfectionner les compétences de nos jeunes et les intégrer au marché du travail afin qu'ils contribuent à l'augmentation de la productivité du Canada?

[Français]

Monsieur Clérout, j'aimerais également connaître votre analyse. Vous avez l'avantage de voir l'économie à travers plusieurs industries. J'ai parlé à des membres dirigeants de l'exécutif du domaine financier qui m'ont dit qu'il y a un énorme manque de personnel dans leur secteur. Pourtant, on voit notre jeunesse, et on voit que le taux de chômage est très élevé.

[Traduction]

**M. Bonen :** Le taux de chômage chez les jeunes a été en général, bien avant la pandémie, beaucoup plus élevé que chez les adultes âgés de 25 à 54 ans. On pourrait décrire la situation de cette manière. Les jeunes sont surreprésentés. Ce sont les jeunes employés dans les secteurs des services qui connaissent encore des difficultés. Le taux d'emploi, par exemple, est en baisse de 10 % dans les secteurs des services directs à la clientèle, comme vous l'avez mentionné. Mais le problème ne s'arrête pas là, notamment comme la mise en place de systèmes et de programmes de formation. Si une personne perd son emploi — ce sont plus souvent les jeunes qui occupent des emplois précaires — où peut-elle aller? Les jeunes ont-ils accès à un programme de formation ou à autre chose qui les aiderait à saisir des possibilités de travail durant les périodes de chômage? Ce type de mesures de soutien pourrait être très utile.

**M. Clérout :** Je crois que la situation changera un peu. Nous constatons que des entreprises engagent des personnes de plus en plus jeunes qui n'ont aucune expérience. Il est très difficile d'engager des personnes ayant de l'expérience, et les entreprises embauchent donc de plus en plus de jeunes. Elles offrent également plus de formation à l'interne. Parfois, étant donné qu'il est très difficile de recruter des gens, les entreprises engageront des personnes plus jeunes et les formeront pour qu'elles acquièrent de l'expérience au sein de l'entreprise. La pénurie de main-d'œuvre profitera en fait aux personnes qui ont moins d'expérience. C'est ce que nous constatons à l'heure actuelle. De plus en plus d'entreprises engagent des jeunes. Elles les forment au sein de l'entreprise.

**Le sénateur Loffreda :** Merci. Voilà une bonne nouvelle.

**La présidente :** Par contre, nous avons entendu la semaine dernière un témoin, David Dodge, l'ancien gouverneur de la Banque du Canada, qui a mentionné à maintes reprises que nous ne pouvons faire fi des personnes âgées dans notre population

market because of mandatory retirement or other such things. They are there and they are anxious. If they are back working, they will also be contributing. Mr. Bonen, start on that, if you will.

**Mr. Bonen:** The share of older workers who are employed is much lower than in other advanced economies, so there is a lot that can be done around mandatory retirement. I think they can help transfer some of the skills, knowledge, wisdom that they gained over the years to the young people who are necessarily coming as Mr. Cléroux said as well, which I think is quite right.

**Mr. Cléroux:** I agree with Mr. Bonen, but the percentage of Canadians over 55 who are working is increasing, and I think that's good news. Also, we see businesses offering more flexible working arrangements that will benefit people who maybe want to stay, want to work, but not five days a week because they are over 60 or 65. This is the kind of arrangement we see more and more in the business community.

**The Chair:** Thank you.

**Senator Ringuette:** Mr. Cléroux, it is nice to see you again. It is always very interesting. BDC does good work.

I have two questions for you. You mentioned that, during the pandemic, you almost invested \$6.8 billion in Canadian businesses. Can you tell us how much of that was invested in micro training, upskilling, taking advantage of some of the downtime to upskill the workforce of these businesses?

**Mr. Cléroux:** Unfortunately, I don't have the answer. We had \$2.8 billion in terms of direct loans and also \$4 billion in indirect loans with other financial institutions. The loans were to be used by businesses to go through this pandemic, so we didn't have any rules about how they can use the money. The idea was to help them go through this pandemic, especially in 2020 when the demand for products and services dropped significantly. A lot of businesses needed more money to improve their cash flow to get through the crisis. I don't think there is data on how specifically these investments have been spent.

**Senator Ringuette:** I can understand your comments. However, I've looked carefully at the new program that was announced a few weeks ago in regard to technology adoption for businesses, and there's nothing in the program criteria that includes any kind of upskilling or reskilling for the current

qui ont été obligées de quitter le marché du travail en raison de la retraite obligatoire ou de quelque chose du genre. Elles sont là et elles sont anxieuses. Si elles retournent travailler, elles apporteront également leur contribution. Monsieur Bonen, commencez par aborder cette question, si vous le voulez bien.

**M. Bonen :** La proportion des travailleurs âgés qui sont employés est beaucoup plus faible que celle d'autres économies avancées; on peut donc faire beaucoup au chapitre de la retraite obligatoire. Je crois qu'ils peuvent aider à transférer les compétences, les connaissances et la sagesse qu'ils ont acquises au fil des ans aux jeunes personnes qui vont tôt ou tard intégrer le marché du travail, comme l'a également dit M. Cléroux, ce qui est tout à fait juste, à mon avis.

**M. Cléroux :** Je suis d'accord avec M. Bonen, mais le pourcentage de Canadiens âgés de plus de 55 ans sur le marché du travail augmente, et je crois que c'est une bonne nouvelle. De plus, nous constatons que des entreprises offrent des conditions de travail plus souples qui profiteront aux personnes qui veulent peut-être continuer à travailler, mais pas cinq jours par semaine étant donné qu'elles ont plus de 60 ou 65 ans. Ce type d'entente est de plus en plus répandu dans les entreprises.

**La présidente :** Merci.

**La sénatrice Ringuette :** Monsieur Cléroux, c'est un plaisir de vous revoir. C'est toujours très intéressant de vous entendre. La BDC fait du bon travail.

J'ai deux questions à vous poser. Vous avez mentionné que, durant la pandémie, vous avez investi presque 6,8 milliards de dollars dans les entreprises canadiennes. Pouvez-vous nous dire quelle proportion de ces montants les entreprises ont investie dans la microformation et dans le perfectionnement des compétences, tout en profitant du temps d'inactivité pour perfectionner leur main-d'œuvre?

**M. Cléroux :** Malheureusement, je n'ai pas la réponse. Nous disposons de 2,8 milliards de dollars pour des prêts directs et nous avons également obtenu 4 milliards de dollars pour des prêts indirects auprès d'autres institutions financières. Les entreprises étaient censées utiliser ces prêts pour passer à travers de cette pandémie, alors nous n'avons pas établi de règle quant à la manière dont elles pouvaient s'en servir. Le but était de les aider à traverser cette pandémie, surtout en 2020, lorsque la demande de produits et de services avait considérablement diminué. Bon nombre d'entreprises avaient besoin de plus d'argent pour améliorer leur flux de trésorerie afin de surmonter cette crise. Je ne crois pas qu'il y ait des données précises sur la façon dont ces investissements ont été dépensés.

**La sénatrice Ringuette :** Je comprends vos commentaires. Cependant, j'ai attentivement examiné le nouveau programme, qui a été annoncé il y a une semaine, en ce qui concerne l'adoption des technologies pour les entreprises, et les critères du programme ne comprennent aucun type de perfectionnement ou



employees of these businesses in order for them to transition. We talk about the oil sector and that they will have to transition, but there's also micro-transitions in regard to technology adoption and AI. That needs to be included as part of the cost of putting forward these investments for the business community.

I'm sure you understand where I'm coming from. We can talk about labour shortages, but if every time we have public policy and incentive programs that finance the technology but not the upskilling and the transition that is needed for these employees to maintain these jobs and stay in the workforce, then we're missing, I say, 50% of the vote.

**Mr. Cléroux:** I agree with you that this program is not targeted at doing that. This program focuses on digital adoption, and that was the goal. It was not designed by the Business Development Bank of Canada. It was designed by Innovation, Science and Economic Development Canada, or ISED, but we are going to loan the money. Maybe you need a different program to target what you're looking for. This program is specifically targeted at helping digital adoption, because in Canada, we are lagging compared to other developed economies, especially with our biggest trade partner, which is the U.S. What we are trying to do with this program is to help smaller businesses have a plan and invest the right way to improve their adoption of technology.

**The Chair:** Did you have a comment, Mr. Bonen, on that issue?

**Mr. Bonen:** Only to say simply that I agree with the comments about the design of that program, but as I understand it, this program is targeting youth entering the workforce in the tech sector. They will develop lots of training, but indeed, it's for new employees, not existing ones.

**Senator Woo:** Mr. Bonen, what are the procedural, regulatory and, most importantly, legislative obstacles to developing the kind of high-quality labour market information that you seek? I focus on legislative because it's what we have the most control over. Can you be as specific as possible about what kind of ambitions we should have in the Senate to make it possible for you to get the labour market information you need?

**Mr. Bonen:** I will try to be specific, but I'm not as familiar with the set of privacy laws that is out there, and that's the fundamental tension we're facing. There's this call for more local, granular data, but there are legitimate concerns for people about having the government collect so much specific data and

de recyclage professionnels des employés actuels de ces entreprises pour qu'elles puissent assurer la transition. Nous parlons du secteur pétrolier et du fait qu'il devra faire la transition, mais il y a également les microtransitions concernant l'adoption de la technologie et de l'intelligence artificielle. Cela doit faire partie des coûts de ces investissements pour le milieu des affaires.

Je suis certaine que vous comprenez mon point de vue. Nous pouvons parler de la pénurie de main-d'œuvre, mais si à chaque fois il y a des politiques publiques et des programmes incitatifs qui permettent de financer la technologie, mais pas le perfectionnement professionnel et la transition nécessaires à ces employés pour maintenir ces emplois et rester sur le marché du travail, je dirais alors qu'il nous manque 50 % des crédits.

**M. Cléroux :** Je suis d'accord avec vous pour dire que ce programme ne vise pas à le faire. Ce programme cible l'adoption du numérique, et c'était l'objectif. Il n'a pas été conçu par la Banque de développement du Canada. Il a été conçu par Innovation, Sciences et Développement économique Canada, mais nous allons prêter l'argent. On a peut-être besoin d'un programme différent pour cibler ce que vous cherchez. Ce programme vise en particulier à aider l'adoption du numérique, car, au Canada, nous sommes à la traîne par rapport aux autres pays industrialisés, surtout par rapport à notre partenaire commercial le plus important, les États-Unis. Ce que nous cherchons à faire avec ce programme, c'est à aider les petites entreprises à avoir un plan et à investir de la bonne façon afin d'améliorer leur adoption de la technologie.

**La présidente :** Monsieur Bonen, avez-vous un commentaire à cet égard?

**M. Bonen :** J'aimerais seulement dire que je suis d'accord avec les commentaires au sujet de la conception de ce programme, mais je crois comprendre que ce programme cible les jeunes qui entrent sur le marché du travail dans le secteur des technologies. De nombreuses formations seront élaborées, mais, bien sûr, ce sera pour les nouveaux employés, et non pas pour les employés actuels.

**Le sénateur Woo :** Monsieur Bonen, quels sont les obstacles procéduraux, réglementaires et les plus importants, les obstacles législatifs, qui empêchent l'élaboration du type d'information de qualité sur le marché du travail que vous recherchez? Je me concentre sur l'aspect législatif, car c'est ce que nous contrôlons le mieux. Pouvez-vous être aussi précis que possible concernant le genre d'ambitions que nous devons avoir au Sénat pour vous permettre d'obtenir les informations sur le marché du travail dont vous avez besoin?

**M. Bonen :** J'essaierai d'être précis, mais je ne connais pas très bien l'ensemble des lois sur la protection de la vie privée qui sont en vigueur, et c'est la tension fondamentale à laquelle nous faisons face. Il y a eu cet appel pour obtenir plus de données locales et détaillées, mais les gens ont des préoccupations

making that available. The starting point will be the Privacy Act and the Statistics Act, where the rules about what can be shared under what conditions and to whom are stated. I don't have the details in those acts that would necessarily lead to change. That's the legislative side.

On the administrative side, it's about collaboration with federal, provincial and territorial government partners. There's an enormous amount of data stored in everything from highly sophisticated databases to filing cabinet drawers, in some cases, in some ministries, I've heard. We need to be bringing those folks to the table, having the support for that and breaking down barriers in some cases. As a quick example, I know some provinces have strict rules on sharing their data between jurisdictions, and that makes this extremely difficult. For them, the challenges are their internal rules and regulations, so the federal government doesn't have a role here, but encouraging sharing across jurisdictional lines is also an important step that we can take here.

**Senator Woo:** Who is the quarterback that can make this happen? Is there one quarterback or a number of different quarterbacks? Are you him?

**Mr. Bonen:** We're a small organization at the Labour Market Information Council, or LMIC, but we're a convener of system players, so we would like to support that. Unfortunately, we're not empowered as an independent agency to make the necessary changes, but we have a role in encouraging people and showing them the value of sharing that data and making those changes.

**The Chair:** Mr. Clérout, do you have a comment on the privacy issue? Everybody is reacting to that. How much more do you need to know, or can you mine what's there already without asking us more? Any comment on that?

**Mr. Clérout:** No, thank you.

**Senator Yussuff:** Thank you, witnesses, for being with us here tonight.

Mr. Clérout, you made the suggestion that we need to make significantly more investments in technology. As you know, the federal government has had very generous tax writeoffs for investment in new equipment, but despite many years and the successive governments, we've seen poor uptake of this policy initiative to get companies to do the right thing. Other than

légitimes quant au fait que le gouvernement recueille autant de données spécifiques et les rende disponibles. Le point de départ sera la Loi sur la protection de la vie privée et la Loi sur les statistiques, où sont énoncées les règles concernant ce qui peut être communiqué, dans quelles conditions et à qui. Je n'ai pas les détails de ces lois qui mèneraient nécessairement à un changement. C'est l'aspect législatif.

En ce qui concerne l'aspect administratif, il s'agit de la collaboration avec les partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux. Il y a une énorme quantité de données stockées dans tout, depuis les bases de données les plus élaborées aux tiroirs de classeur, dans certains cas, dans certains ministères, d'après ce que j'ai entendu. Il faut réunir ces gens, avoir le soutien voulu pour le faire et éliminer les obstacles, dans certains cas. Voici un petit exemple : je sais que certaines provinces ont des règles strictes au sujet de la communication de leurs données entre les administrations, et cela rend les choses extrêmement difficiles. Pour elles, les défis tiennent à leurs règles et règlements internes, alors le gouvernement fédéral n'a aucun rôle à jouer à ce chapitre, mais encourager le partage entre toutes les administrations est également une mesure importante que nous pouvons prendre dans ce dossier.

**Le sénateur Woo :** Quel est le principal acteur qui peut faire en sorte que cela se produise? Y en a-t-il un ou plusieurs? Est-ce que c'est vous?

**M. Bonen :** Nous sommes une petite organisation au Conseil de l'information sur le marché du travail; nous nous occupons des acteurs du système, de sorte que nous aimerions soutenir cette initiative. Malheureusement, nous ne sommes pas habilités en tant qu'organisme indépendant pour apporter les changements nécessaires, mais nous jouons un rôle en encourageant les gens, en leur montrant la valeur de la communication de ces données et en apportant ces changements.

**La présidente :** Monsieur Clérout, avez-vous un commentaire au sujet de la question de la protection des renseignements personnels? Tout le monde réagit à cela. Que devez-vous savoir de plus, ou pouvez-vous tirer parti de ce qui existe déjà sans nous en demander plus? Avez-vous un commentaire à ce sujet?

**M. Clérout :** Non, merci.

**Le sénateur Yussuff :** Je remercie les témoins d'être ici, avec nous, ce soir.

Monsieur Clérout, vous avez laissé entendre qu'il faut investir beaucoup plus dans les technologies. Comme vous le savez, le gouvernement fédéral avait prévu des déductions fiscales très généreuses pour les investissements dans les nouveaux équipements, mais malgré les nombreuses années et les gouvernements successifs, nous avons constaté que cette

cajoling them to say here is what you should do, how do we change the dichotomy that we're in that hasn't changed significantly in almost two decades?

**Mr. Clérout:** That's a very good question.

As a financial institution, we do a lot of research to understand how businesses are investing and why they're not investing more than they do. In the last two decades, we have had a lot of workers in Canada. Most long-term growth depends on productivity and the supply of labour, and over the last 20 years, we had enough supply of labour to assume our growth. Now, it's changing. The situation is different now. We know that with all these baby boomers retiring, we don't have — or we won't have — the supply of labour in the next decade that we did in the past. We are seeing, on the business side, a change in mindset. People are investing more. They realize that not only is it difficult to find workers but it's also much more expensive. They have to increase salary and other types of compensation.

I think this is going to be the trigger point where we see more technology investment in Canada than we have seen in the past. If you want to continue to grow your business and to continue to export, you need to change the model you've been using so far. I have the privilege to talk to a lot of entrepreneurs because of my job, and what I hear a lot is people saying they are investing more. They're planning to invest because they realize the cost of labour and the difficulty in finding labour is much greater. We believe that this is going to change the game in Canada. We hope we'll see more investment in the next five years.

**The Chair:** Any other comment, Mr. Bonen?

**Mr. Bonen:** No, I think Mr. Clérout said it just right.

**Senator Smith:** Thank you, gentlemen, for participating with us tonight.

One of the things we hear about is that in the last five to ten years, we've had a decline in outside foreign investment in our country. Our conditions have changed. The world conditions have changed. With the war and what's going on in the United States, it seems that all the concepts of trading relationships and partnerships seem to be — I'm not sure if they're waning or if they're less important than they were in the past — but I'm wondering with the sort of new world order,

initiative stratégique visant à inciter les entreprises à faire ce qu'il faut n'a pas eu d'effet. À part les cajoler pour leur dire ce qu'elles doivent faire, comment pouvons-nous changer la dichotomie dans laquelle nous nous retrouvons, qui n'a pas vraiment changé depuis presque deux décennies?

**M. Clérout :** C'est une très bonne question.

En tant qu'établissement financier, nous menons de nombreuses recherches pour comprendre comment les entreprises investissent et pourquoi elles n'investissent pas plus qu'elles ne le font. Au cours des deux dernières décennies, il y a eu de nombreux travailleurs au Canada. Une grande partie de la croissance à long terme dépend de la productivité et de l'offre de main-d'œuvre, et au cours des 20 dernières années, nous avons eu assez de travailleurs pour assurer notre croissance. Aujourd'hui, c'est en train de changer. La situation est maintenant différente. Nous savons que, avec tous ces baby-boomers qui partent à la retraite, nous ne disposerons pas, pendant la prochaine décennie, de la main-d'œuvre que nous avions dans le passé. Du côté des entreprises, nous voyons un changement de mentalité. Les gens investissent plus. Ils se rendent compte que non seulement il est difficile de trouver des travailleurs, mais que c'est aussi beaucoup plus coûteux. Ils doivent augmenter les salaires et les autres types d'indemnités.

Je pense que ce sera l'élément déclencheur et que nous verrons davantage d'investissements dans la technologie au Canada qu'auparavant. Si l'on veut que les entreprises poursuivent leur croissance et que les exportations se poursuivent, il faut changer le modèle qu'on a utilisé jusqu'à présent. J'ai le privilège de parler à de nombreux entrepreneurs grâce à mon travail, et ce que j'entends les gens dire le plus, c'est qu'ils investissent plus. Ils prévoient d'investir parce qu'ils prennent conscience du coût de la main-d'œuvre et du fait qu'il est beaucoup plus difficile de la trouver. Nous pensons que cela changera la donne au Canada. Nous espérons voir plus d'investissements dans les cinq prochaines années.

**La présidente :** Monsieur Bonen, avez-vous d'autres commentaires?

**M. Bonen :** Non, je pense que M. Clérout a dit ce qu'il fallait.

**Le sénateur Smith :** Merci, messieurs, de vous être joints à nous, ce soir.

L'une des choses dont nous entendons parler, c'est que, au cours des 5 à 10 dernières années, notre pays a connu une baisse des investissements étrangers. Nos conditions ont changé. La conjoncture dans le monde entier a changé. Avec la guerre et ce qui se passe aux États-Unis, il semble que tous les concepts des relations et des partenaires commerciaux semblent être — je ne suis pas certaine s'ils diminuent ou s'ils sont moins importants qu'ils ne l'étaient dans le passé —, mais, avec ce genre

how does that affect a country like Canada in our strive to being more productive? Mr. Clérout, you talk about the key to success being productivity, but you're also talking about education. I'm trying to understand, with the changing global dynamics, all the geopolitical activity going on, for a country like Canada, how do we compete against the U.S. and some of the big economies in the world so that we can maintain or at least grow our position competitively with other countries such as the big players?

**Mr. Clérout:** It's a complex question.

I think the new order, as they say, might benefit Canada, because we produce a lot of natural resources.

As the world economy continues to grow, the demand for natural resources has been increasing. It was increasing before the war, and even more during the war. A lot of people, as you said, believe that the world order will change, and I think Canada, in terms of our national resources, is going to benefit from that.

For the rest of the economy, we have a situation that has been really changing over the last 20 years. We no longer produce products that are high value-added. Our cost structure in Canada is such that where we can compete is to produce complex products where there's a lot of value-added, a lot of technology. Our level of education in Canada is very high, and our salaries correspond to other developed economies, much higher than developing economies. This is where we can compete. We can continue to compete where we invest in technology and we use technology to produce complex products. I think that's the future for the country.

**Senator Smith:** If I could ask one more question, the second part of that question is, with the move toward the green economy and the change in the direction of where our oil and gas are going, the opportunities that now exist in Europe and in other world countries for Canada, do you see some form of a political shift that will recognize the fact that the world will need these key resources moving forward? It could be another opportunity for us to develop strategic relationships. Another pipeline in the U.S. was cancelled a year and a half ago. How do you view some of the changes that could occur, the opportunities that we could have, and how do you balance that with the climate change challenge that we face? It's a pretty big question, but I think it is out there.

de nouvel ordre mondial, je me demande comment cela touche un pays comme le Canada dans ses efforts pour devenir plus productif? Monsieur Clérout, vous avez dit que la clé de la réussite était la productivité, mais vous parlez également de l'éducation. J'essaie de comprendre, compte tenu du changement de la dynamique mondiale et de toute l'activité géopolitique en cours, comment un pays comme le Canada peut faire concurrence aux États-Unis et à certaines grandes économies dans le monde, de sorte que nous puissions maintenir ou améliorer notre compétitivité, par rapport à d'autres pays comme les grands acteurs?

**M. Clérout :** C'est une question complexe.

Je pense que le nouvel ordre, comme on l'appelle, peut être bénéfique pour le Canada, parce que nous produisons un nombre important de ressources naturelles.

La croissance de l'économie mondiale entraîne l'augmentation de la demande de ressources naturelles. Elle augmentait avant la guerre, et elle augmente encore plus pendant la guerre. Beaucoup de gens, comme vous l'avez dit, pensent que l'ordre mondial changera, et je pense que le Canada, vu nos ressources nationales, en tirera parti.

Pour le reste de l'économie, nous sommes dans une situation qui a vraiment changé au cours des 20 dernières années. Nous ne produisons plus de produits à forte valeur ajoutée. La structure des coûts au Canada est telle que le secteur dans lequel nous pouvons faire concurrence est celui de la production de produits complexes, où il y a une forte valeur ajoutée, beaucoup de technologie. Notre niveau d'éducation au Canada est très élevé, et nos salaires correspondent à ceux des autres pays industrialisés, étant beaucoup plus élevés que ceux des économies émergentes. C'est là que nous pouvons faire concurrence. Nous pouvons continuer d'être concurrentiels là où nous investissons dans la technologie, et nous utilisons la technologie pour produire des produits complexes. Je pense que c'est l'avenir pour notre pays.

**Le sénateur Smith :** Si vous me permettez de poser une autre question, la deuxième partie de cette question est la suivante : compte tenu de l'évolution vers une économie verte, du changement d'orientation de notre secteur pétrolier et gazier et des possibilités qu'il y a actuellement pour le Canada, en Europe et dans d'autres pays du monde, voyez-vous une certaine forme de changement politique qui reconnaîtra le fait que le monde aura besoin de ces ressources clés à l'avenir? Cela pourrait représenter une autre possibilité pour nous d'établir des relations stratégiques. Un autre pipeline aux États-Unis a été annulé il y a un an et demi. Quel est votre avis sur certains des changements qui pourraient avoir lieu, des possibilités que nous pourrions avoir, et comment trouver le juste équilibre entre cela et le défi des changements climatiques auxquels nous faisons face? C'est une question très vaste, mais je pense qu'on doit se la poser.

**Mr. Clérout:** I think, in the long term, the goal is very clear. We want to reduce our carbon footprint. That's the long-term goal, and a lot of countries share this goal. In order to get there, it's going to be quite a bumpy ride. I think Canada can definitely help the rest of the world in that way. I think the long-term goal is the same. We want to invest more in technology and not go away from this goal that we have to reduce our carbon footprint.

**The Chair:** I want to follow that for a moment, though, Mr. Clérout. Can we rev up to answer the demands where you are seeing them from everywhere, from Europe to Brazil? They want resources, potash and food, given what's happening in Ukraine and Russia. And then gear it back down. I'm trying to get at what Senator Smith was saying here. Can we really do two things at once?

**Mr. Clérout:** I think we can. I think in the long run, we can provide more agriculture products, for example, fish and seafood, which we produce a lot. Russia is a big provider of that. In a lot of these resources, I think we can be part of the solution. Something we learned over the last two years of the pandemic is that it's not easy to increase the supply very rapidly. We learned that supply chains have been disrupted over the last few years because it's not easy to shift. So my answer is in the mid-term and long-term, I think Canada can be a solution for a lot of these natural resources, but in the short-term it will be difficult.

**Senator Smith:** Timing? Our government says 2030, but is it 2030 or is it 2040? How long until we can potentially compete and manage the evolution to our green economy?

**Mr. Clérout:** I think we are very well positioned. I had a chance to work outside the country. I realize that we have a very highly educated population here in Canada. Our education system is very good compared to other countries. We have the manpower. We have the technology. We have the capital to really make innovation for this turn that we want to do with a green economy.

As I said, to me as an economist, the future lies in technology in Canada. We cannot compete on producing low value-added products or even services. Where we compete is where we are the best, which is having very well-developed technology.

I'm going to finish this question on this: There's now a half-million people in Canada working in tech. We are one of the hubs in tech in North America. Toronto, Montreal, Vancouver

**M. Clérout :** Je pense que, à long terme, l'objectif est très clair. Nous voulons réduire notre empreinte carbone. C'est l'objectif à long terme, et de nombreux pays partagent cet objectif. Pour y arriver, ce sera assez difficile. Je pense que le Canada peut assurément aider le reste du monde à cet égard. Je pense que l'objectif à long terme est le même. Nous voulons investir davantage dans la technologie et nous ne voulons pas nous écarter de cet objectif que nous nous sommes fixé, soit de réduire notre empreinte carbone.

**La présidente :** Toutefois, j'aimerais revenir un instant sur cette question, monsieur Clérout. Pouvons-nous accélérer les choses pour répondre aux demandes que l'on voit partout, de l'Europe au Brésil? Ils veulent des ressources, de la potasse et des produits alimentaires, compte tenu de ce qui se passe en Ukraine et en Russie. Et ensuite, réduire la demande. J'essaie de comprendre ce que le sénateur Smith disait ici. Pouvons-nous réellement faire deux choses à la fois?

**M. Clérout :** Je pense que nous le pouvons. Je pense que, à long terme, nous pouvons fournir plus de produits agricoles, par exemple, du poisson et des fruits de mer, que nous produisons beaucoup. La Russie est un grand fournisseur de ces produits. Je pense que nous pouvons faire partie de la solution pour un grand nombre de ces ressources. Ce que nous avons appris au cours des deux dernières années de la pandémie, c'est qu'il est difficile d'augmenter l'offre très rapidement. Nous avons appris que les chaînes d'approvisionnement ont été perturbées au cours des deux dernières années, parce qu'il est difficile de changer. Donc, ma réponse, c'est qu'à moyen et à long termes, je pense que le Canada peut être une solution dans le cas d'un grand nombre de ces ressources naturelles, mais à court terme, ce sera difficile.

**Le sénateur Smith :** Les délais? Notre gouvernement dit 2030, mais s'agit-il de 2030 ou de 2040? Dans combien de temps pourrions-nous être compétitifs et gérer l'évolution vers notre économie verte?

**M. Clérout :** Je pense que nous sommes très bien placés. J'ai eu l'occasion de travailler à l'extérieur du pays. Je me rends compte que nous avons une population très instruite, ici, au Canada. Notre système d'éducation est très bon par rapport à celui d'autres pays. Nous avons la main-d'œuvre. Nous avons la technologie. Nous avons le capital pour réellement faire de l'innovation et effectuer cette transition que nous souhaitons vers l'économie verte.

Comme je l'ai dit, pour moi, en tant qu'économiste, l'avenir repose sur la technologie au Canada. Nous ne pouvons pas être compétitifs au chapitre de la production de produits ou même de services à faible valeur ajoutée. Nous faisons concurrence là où nous sommes les meilleurs, à savoir avoir une technologie très bien développée.

Je conclurai cette question en disant ceci : actuellement, un demi-million de personnes au Canada travaillent dans le secteur de la technologie. Nous sommes l'une des plaques tournantes de

are part of the 12 hubs of technology in North America. This is a sector that is growing rapidly and represents the future of our economy.

**Senator C. Deacon:** This is a really interesting conversation.

I want to build on Senator Smith's comments about the value-added economy and how we enable jobs that are better paying, where people are better trained and move up the pay scale. One of the challenges we have in Canada, and I'll speak to agri-food — farm to fork, seafood, you name the industry — is that we have a lot of command-and-control regulations that define the process that limit changes in the sector to add value, limit innovation because of how we regulate. In the cannabis industry, we define specifically that you cannot use any automated devices for distributing cannabis so, in rural areas, the black market continues to dominate. I want to know if you've got any research that looks at how regulations allow for innovation which allows businesses to grow or not? I'm quite concerned that that is one of our rate-limiting factors in this country as it relates to a lot of sectors. Either one of you can speak to that in terms of how regulations should be changed.

**The Chair:** Mr. Bonen, do you want to start?

**Mr. Bonen:** No. I can't comment on that specifically, only at a high level.

**The Chair:** Go ahead, Mr. Clérout.

**Mr. Clérout:** I'm not familiar with the cannabis sector, but I see a lot of innovation in many sectors of our economy. I don't see regulation stopping that.

I will give you a very specific example. A client that I visited a few years ago was in the lobster transformation business. When the management took over — the owner sold because he was 70 years old — they invested \$5 million to robotize every process inside this lobster transformation. You have a live lobster at the beginning of the chain. You have a frozen lobster in the box that is going to China at the end of the chain. They kept their 400 people but they tripled their sales. This is the power of technology and innovation. This is possible in every sector of our economy. It is a good example. Food processing sometimes is considered a low-technology sector, which it's not. The example I just gave is a good example of where you can transform a sector or a plant just by investing the right way.

la technologie en Amérique du Nord. Toronto, Montréal, Vancouver font partie des 12 centres de technologie en Amérique du Nord. C'est un secteur qui croît rapidement et qui représente l'avenir de notre économie.

**Le sénateur C. Deacon :** C'est une discussion très intéressante.

J'aimerais poursuivre dans la même veine que le sénateur Smith concernant l'économie à valeur ajoutée et la façon dont nous pouvons créer des emplois mieux rémunérés, dans lesquels les gens sont mieux formés et peuvent monter dans l'échelle salariale. L'un des défis que nous avons au Canada, et je parlerai du secteur agroalimentaire — de la ferme à la table, les fruits de mer, l'industrie que vous voulez —, c'est qu'il y a beaucoup de réglementation contraignante qui définit le processus, qui limite les changements apportés au secteur pour ajouter de la valeur, qui limite l'innovation en raison de notre façon de réglementer. Dans l'industrie du cannabis, il est établi expressément qu'il ne faut utiliser aucun dispositif automatisé pour la distribution du cannabis; par conséquent, dans les régions rurales, le marché noir domine toujours. J'aimerais savoir s'il y a des recherches qui examinent comment les règlements autorisent l'innovation, qui permet aux entreprises de croître ou non. Je suis très préoccupé par le fait qu'il s'agit de l'un de nos facteurs limitants dans notre pays, car cela concerne de nombreux secteurs. L'un de vous pourrait nous dire comment les règlements doivent être modifiés.

**La présidente :** Monsieur Bonen, voulez-vous commencer?

**M. Bonen :** Non. Je ne peux pas commenter cette question en particulier; je peux seulement en parler de manière générale.

**La présidente :** Allez-y, monsieur Clérout.

**M. Clérout :** Je ne connais pas le secteur du cannabis, mais je vois qu'il y a de nombreuses innovations dans un grand nombre de secteurs de notre économie. Je ne vois pas de règlement qui l'empêche.

Je vais vous donner un exemple très précis. Il y a quelques années, j'ai rendu visite à un client qui est dans le secteur de la transformation du homard. Quand la direction est entrée en fonction — le propriétaire a vendu l'entreprise, car il était âgé de 70 ans —; elle a investi 5 millions de dollars pour robotiser chaque processus faisant partie de cette transformation du homard. Au début de la chaîne, on a un homard vivant. À la fin de la chaîne, on a un homard congelé dans la boîte qui va en Chine. Ils ont gardé leurs 400 employés, mais ils ont triplé leurs ventes. C'est le pouvoir de la technologie et de l'innovation. Cela est possible dans chaque secteur de notre économie. C'est un bon exemple. La transformation des aliments est parfois considérée comme un secteur à faible technologie, ce qui est faux. L'exemple que je viens de donner est un bon exemple de cas où on peut transformer un secteur ou une installation seulement en investissant de la bonne manière.

[Translation]

**Senator Bellemare:** I would like to know whether you are seeing a correlation between investment in automation and investment in workforce training in businesses. Isn't there a connection whereby businesses invest both in equipment and in workforce training, and vice versa?

**Mr. Cléroux:** Exactly, we are increasingly seeing that connection. In the past, businesses would buy equipment to increase their productivity.

When businesses buy equipment today, there is a technological aspect to it, and there is a process and training, as the equipment is much more sophisticated. So businesses must absolutely train their employees to enable them to use and maximize the use of the new equipment.

We at the Business Development Bank of Canada provide funding and advisory services. We help businesses plan those types of purchases, and worker training is always part of our plan because it is an integral part of the process. Buying equipment is good and well, but, to be able to maximize its use, worker training is just as much a part of the process.

[English]

**The Chair:** Thank you.

Mr. Bonen, go ahead on your relationship with Statistics Canada.

**Mr. Bonen:** Statistics Canada, of course, is the national statistical agency. It collects all the official data. We have access to it, as any other independent organization might, similar to what the provinces and territories have access to. We do our best to work very closely with our colleagues there to provide insight into what is needed and what are the top priorities for provincial and territorial governments from across the country.

We work with our own data, though, that is outside of the official domain. That is primarily with online job postings, skills information that can be extracted from that, making sense of it, identifying risks and opportunities that can be done, and we do things like track labour market shortages with online job posting data and other innovative sources of high-frequency data. This is outside of the official domain, so we work with this and try to bring clarity, structure and organization to it. Hopefully, in the future that can feed into improved formal products that everybody has access to, not just from us.

[Français]

**La sénatrice Bellemare :** J'aimerais savoir si vous observez une corrélation entre l'investissement dans l'automatisation et l'investissement dans la formation de la main-d'œuvre au sein des entreprises. N'y a-t-il pas un lien, c'est-à-dire que les entreprises investissent à la fois dans l'équipement et dans la formation de leur main-d'œuvre, et vice versa?

**M. Cléroux :** Tout à fait, on observe de plus en plus ce lien. Par le passé, les entreprises achetaient de l'équipement pour augmenter leur productivité.

Aujourd'hui, lorsqu'elles achètent de l'équipement, il y a une dimension technologique, il y a un processus et aussi une formation, parce que les équipements sont beaucoup plus sophistiqués. Donc, les entreprises doivent absolument faire de la formation auprès de leurs employés pour qu'ils soient en mesure d'utiliser et de maximiser l'utilisation du nouvel équipement.

À la Banque de développement du Canada, nous finançons et nous offrons des services-conseils. Nous aidons les entreprises à planifier ce genre d'achats, et la formation des travailleurs fait toujours partie de notre plan parce qu'il fait partie intégrante du processus. C'est bien d'acheter de l'équipement, mais, pour être capable de maximiser son utilisation, la formation des travailleurs fait tout autant partie du processus.

[Traduction]

**La présidente :** Merci.

Monsieur Bonen, allez-y en ce qui concerne votre lien avec Statistique Canada.

**M. Bonen :** Statistique Canada et bien sûr l'organisme national de la statistique. Il recueille toutes les données officielles. Nous y avons accès, au même titre qu'un autre organisme indépendant, de la même façon que les provinces et les territoires y ont accès. Nous faisons de notre mieux pour travailler en étroite collaboration avec nos collègues là-bas pour donner un aperçu de ce qui est nécessaire et définir quelles sont les principales priorités des gouvernements provinciaux et territoriaux dans tout le pays.

Cependant, nous travaillons avec nos propres données, qui ne font pas partie du domaine officiel. Il s'agit principalement des offres d'emploi en ligne, des informations sur les compétences qui peuvent en être extraites; nous essayons de leur donner un sens, de cerner les risques et les possibilités, et nous faisons des choses comme assurer le suivi des pénuries de main-d'œuvre à l'aide de données sur les offres d'emploi en ligne et d'autres sources innovantes de données de haute fréquence. Cela ne fait pas partie du domaine officiel, nous travaillons donc avec cela et nous essayons d'y apporter de la clarté, une structure et

[Translation]

**Senator Gignac:** My question is once again for my former colleague.

Mr. Cléroux, I think we have three problems, two of which have been brought up — the labour shortage in businesses and underinvestment. It seems to me that inflation is now becoming a third problem.

The Minister of Finance consults you regularly, and we know a budget will soon be tabled. What would you recommend? Should the government continue to support businesses through the COVID-19 pandemic or should it rather be restrictive, so as to get finances in order to avoid fuelling inflation?

**Mr. Cléroux:** Yes, inflation is increasingly becoming an issue. About 60% of businesses have seen the price of their inputs go up. So this is really an issue that began in 2021. The situation has continued with the war in Ukraine, and it will probably continue for a while.

However, we feel that the economy has now normalized further, except in some sectors. What we have proposed to the government is to limit the programs available to those sectors because, for the majority of our economic sectors, we have returned to the pre-pandemic situation. Difficulties have persisted in the tourism, restaurant, and arts and entertainment industries. Those sectors are the most affected by the restrictions and the lack of international tourism. However, the natural resources, manufacturing and professional services industries have returned to the pre-pandemic situation. They are even selling more than they used to before the pandemic.

[English]

**The Chair:** Thank you.

**Senator Loffreda:** My question is on remote work and the future of remote work and the impact on both the economy and the labour market. For two years, many Canadians have been working from home, and some would argue they've been enjoying a better work/life balance. Many would also argue that Canadians are as productive, if not more, at home than in the office. Although recent studies show that work productivity might be increasing in the short-term, long-term productivity may have negative effects on collaboration, innovation and output. Regardless where you stand on the issue, I think it's clear that hybrid or remote workplace arrangements are here to stay.

une organisation. J'espère que, à l'avenir, cela pourrait contribuer aux produits normaux améliorés auxquels tout le monde a accès, et pas seulement de notre part.

[Français]

**Le sénateur Gignac :** Ma question s'adresse de nouveau à mon ancien confrère.

Monsieur Cléroux, je pense que nous avons trois problèmes, dont deux ont été évoqués, soit la rareté de la main-d'œuvre dans les entreprises et le sous-investissement. Il me semble que l'inflation devient maintenant un troisième problème.

Vous êtes consulté régulièrement par la ministre des Finances, et nous savons qu'il y aura bientôt un budget : quelle est votre recommandation? Est-ce que le gouvernement devrait continuer de soutenir les entreprises durant la pandémie de COVID-19 ou devrait-il être plutôt restrictif, afin de mettre de l'ordre dans les finances pour éviter d'alimenter l'inflation?

**M. Cléroux :** En fait, l'inflation est de plus en plus un enjeu. Environ 60 % des entreprises ont vu une augmentation du prix de leurs intrants. Donc, c'est vraiment un enjeu qui a commencé en 2021. Cette situation perdure avec la guerre en Ukraine, et cela va probablement se poursuivre pendant un moment.

Toutefois, nous croyons que l'économie est maintenant revenue davantage à la normale, sauf dans certains secteurs. Ce que nous avons proposé au gouvernement, c'est de limiter les programmes offerts à ces secteurs, parce que, pour la majorité des secteurs de notre économie, nous sommes revenus à la situation qui prévalait avant la pandémie. Il reste encore des difficultés dans les secteurs du tourisme, de la restauration et des arts et spectacles. Il s'agit de secteurs qui sont plus touchés par les restrictions et l'absence de tourisme international. Toutefois, les secteurs des ressources naturelles, de la fabrication et des services professionnels sont revenus à la situation qui prévalait avant la pandémie. Ils font même davantage de ventes qu'avant la pandémie.

[Traduction]

**La présidente :** Merci.

**Le sénateur Loffreda :** Ma question porte sur le télétravail, son avenir et les répercussions sur l'économie et le marché du travail. Depuis deux ans, de nombreux Canadiens travaillent depuis leur domicile, et certains affirmeraient qu'ils jouissent d'un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée. De nombreuses personnes affirmeraient également que les Canadiens sont aussi productifs, sinon plus, dans leur domicile qu'au bureau. Même si de récentes études montrent que la productivité du travail pourrait augmenter à court terme, à long terme, cette formule pourrait avoir des effets négatifs sur la collaboration, l'innovation et le rendement. Quel que soit l'avis



Here is my question: One harmful impact of remote work is that people are not going to the office, not shopping downtown, not spending money, and I've always said that the motor of every economy is the consumer. In many cities, businesses are struggling. I wonder if you can share your thoughts on the future of remote or hybrid work arrangements. Do you think businesses, given that it's safe, should prioritize a progressive back-to-work program to reinvigorate our business cores and help businesses and the economy?

**The Chair:** We are running short of time here, Mr. Clérout.

**Mr. Clérout:** Very quickly, I think remote work is here to stay because the reception on the business side has really changed. There was no appetite before the pandemic for remote work. Two things have changed. First, a lot of businesses have invested in technology to allow the workers to work from home. Second, they realize that productivity has been as high for people working from home. I think remote work is here to stay, but there's going to be more of a hybrid model. I think there's a recognition inside businesses that you need to go to the office at least one or two days a week to maintain the culture and to maintain the link between employees and everything. Definitely the job market will be different now. We won't go back to the pre-pandemic situation.

[Translation]

**Senator Massicotte:** Mr. Clérout, I have a question for you.

We are facing many challenges and conflicts, and that is being added to a geopolitical conflict in which more and more businesses and governments are deciding to control supply on their territory. That goes against free trade, which may affect our economy and even our jobs.

What is your view of this going forward, once you add that element to all the other challenges or uncertainties we are facing?

**Mr. Clérout:** We are seeing that it is increasingly complex to manage a business. Although the demand has returned to normal and most businesses are experiencing a strong demand, things have become very complicated on the supply side. We have labour shortage and procurement issues and a great deal of uncertainty. So managing a business is complicated. However, since the demand is good, that is already good news. It is easier

que l'on a sur la question, je pense qu'il est clair que les formules de travail hybride ou à distance sont là pour de bon.

Voici ma question. Un des effets négatifs du travail à distance, c'est que les gens ne vont pas au bureau, ne magasinent pas au centre-ville, ne dépensent pas d'argent, et j'ai toujours dit que le moteur de chaque économie est le consommateur. Dans de nombreuses villes, les entreprises ont des difficultés. Je me demande si vous pourriez nous donner votre avis sur l'avenir des formules de travail hybride et à distance. Étant donné que la situation est sûre, pensez-vous que les entreprises devraient accorder la priorité à un programme de retour au travail progressif pour redynamiser nos centres d'affaires et aider les entreprises et l'économie?

**La présidente :** Il ne nous reste pas beaucoup de temps, monsieur Clérout.

**M. Clérout :** Très rapidement, je pense que le travail à distance est là pour de bon, car la réception du côté des entreprises a réellement changé. Avant la pandémie, elles n'avaient vraiment pas le goût de s'orienter vers le télétravail. Deux choses ont changé. D'abord, de nombreuses entreprises ont investi dans les technologies pour permettre aux travailleurs de travailler de chez eux. Ensuite, elles se sont rendu compte que la productivité des personnes qui travaillent à domicile a été aussi élevée. Je pense que le travail à distance est là pour de bon, mais ce sera plutôt un modèle hybride. Je pense que les entreprises ont reconnu qu'il faut aller au bureau au moins une ou deux fois par semaine pour maintenir la culture et maintenir le lien entre les employés et tout. Le marché du travail sera absolument différent maintenant. Nous ne retournerons pas à la situation d'avant la pandémie.

[Français]

**Le sénateur Massicotte :** Monsieur Clérout, j'ai une question pour vous.

Nous sommes confrontés à de nombreux défis et conflits, et à cela s'ajoute un conflit géopolitique où de plus en plus d'entreprises et de gouvernements vont décider de contrôler l'offre dans leur territoire. Conséquemment, cela va à l'encontre du libre-échange, ce qui peut affecter notre économie et même nos emplois.

Comment voyez-vous cela dans l'avenir, quand on ajoute cet élément à tous les autres défis ou incertitudes auxquels nous faisons face?

**M. Clérout :** Nous constatons qu'il est de plus en plus complexe de gérer une entreprise. Même si la demande est revenue à la normale et que la plupart des entreprises font face à une forte demande, c'est devenu très compliqué du côté de l'offre. On a des problèmes de pénurie de main-d'œuvre, des problèmes d'approvisionnement et beaucoup d'incertitude. Donc, c'est compliqué de gérer une entreprise. Cependant,

for businesses to manage the supply issue than to manage the demand issue. However, you are right, complexity is being added. I have recently met with a lot of entrepreneurs. I did not see people who were depressed or wanted to invest less; on the contrary, they are adjusting to this new reality. We are seeing it when it comes to adjustments on the labour market, but also when it comes to international events. I think that, going forward, entrepreneurs will have to adjust even more quickly than in the past.

**Senator Massicotte:** Thank you.

[English]

**The Chair:** We're down to the end of our session, but I'd like to give Mr. Bonen a final comment, especially on whether you've gathered any statistical evidence yet on return to work and how people are reacting to that.

**Mr. Bonen:** Thank you very much. I wanted to comment on this.

Indeed, remote work is here to stay, and I agree with the previous comments that hybrid work situations are the most likely. What will happen to downtown cores is that they will adjust over the medium- and long-term. It will be a difficult transition, but consumers will be consuming elsewhere in their cities and regions, so over time, that will spread out and be part of an adjustment process. Even now, people can go back to the office, and approximately a quarter of people in Canada continue to work from home. That will continue to be the case for the foreseeable future.

**The Chair:** Gentlemen, thank you both very much. Pierre Clérout, Vice-President, Research and Chief Economist, Business Development Bank of Canada, BDC, and Tony Bonen, Acting Executive Director, Labour Market Information Council, you've put a lot of information out there for us.

We look forward to gathering next week, senators, as we continue our study of housing, labour markets and cryptocurrency. We have a long list. See you all then. Thank you again.

(The committee adjourned.)

comme la demande est bonne, c'est déjà une bonne nouvelle. C'est plus facile de gérer le problème de l'offre que de gérer le problème de la demande pour les entreprises. Toutefois, vous avez raison, il y a une complexité qui s'est ajoutée. J'ai rencontré beaucoup d'entrepreneurs récemment. Je n'ai pas vu de gens qui étaient déprimés ou qui voulaient investir moins; au contraire, ils s'ajustent à cette nouvelle réalité. Nous le voyons par rapport aux ajustements sur le marché du travail, mais aussi par rapport aux événements internationaux. Je pense qu'à l'avenir les entrepreneurs devront s'ajuster encore plus rapidement que par le passé.

**Le sénateur Massicotte :** Merci.

[Traduction]

**La présidente :** Nous arrivons à la fin de notre séance, mais j'aimerais laisser M. Bonen faire un dernier commentaire, en particulier pour savoir si vous avez déjà recueilli des preuves statistiques sur le retour au travail et comment les gens réagissent à cette éventualité.

**M. Bonen :** Merci beaucoup. Je voulais justement formuler un commentaire à ce sujet.

Bien sûr, le travail à distance est là pour de bon, et je suis d'accord avec les précédents commentaires selon lesquels les situations de travail hybride sont les plus probables. Ce qui arrivera aux centres-villes, c'est qu'ils s'adapteront à moyen et à long termes. Ce sera une transition difficile, mais les consommateurs consommeront ailleurs dans leurs villes et régions, donc au fil du temps, cela va s'étendre et faire partie d'un processus d'adaptation. Même maintenant, les gens peuvent retourner au bureau, et environ un quart de la population au Canada continue de télétravailler. Ce sera toujours le cas dans un avenir proche.

**La présidente :** Messieurs, merci beaucoup à vous deux. M. Pierre Clérout, vice-président de la Recherche et économiste en chef de la Banque de développement du Canada et M. Tony Bonen, directeur général intérimaire du Conseil de l'information sur le marché du travail, vous nous avez fourni de nombreuses informations.

Mesdames et messieurs les sénateurs, nous avons hâte de nous réunir la semaine prochaine, puisque nous poursuivons notre étude sur les marchés du logement et du travail ainsi que sur la cryptomonnaie. Nous avons une longue liste. À bientôt. Encore une fois, merci.

(La séance est levée.)