



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 014 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 30 mai 2016

—
Président

M. Bryan May

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

Le lundi 30 mai 2016

• (1535)

[Traduction]

Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)): Bonjour, mesdames et messieurs.

Nous nous retrouvons ici après une semaine de congé. Nous reprendrons immédiatement notre étude sur le programme des travailleurs étrangers temporaires. Mais avant cela, je voudrais faire quelques observations.

Je tiens à confirmer avec les membres que s'ils désirent déposer des recommandations pour le rapport de notre étude sur les TET ou demander aux analystes de les rédiger — je crois que nous avions convenu d'envoyer des recommandations. Si les membres désirent présenter leurs propres recommandations, le comité devrait fixer une date butoir, et la date recommandée est le 3 juin. Quelqu'un veut-il intervenir à ce sujet?

Les analystes voudraient proposer que la première version du rapport de notre étude sur les TET soit distribuée aux membres le vendredi 10 juin, et non le 8 juin comme nous l'avions convenu initialement. Il leur faut un peu plus de temps pour faire traduire cette version. La révision au comité commencerait donc le lundi 13 juin. Quelqu'un a-t-il une question ou une préoccupation sur cette prolongation du délai pour effectuer la traduction?

Monsieur Zimmer.

M. Bob Zimmer (Prince George—Peace River—Northern Rockies, PCC): Il me semble presque impossible de produire le rapport complet la semaine prochaine. J'espère que nous ne sacrifions pas la qualité en hâtant ce travail.

Le président: Je suis d'accord avec vous. J'en ai discuté avec les analystes, mais leur travail est déjà bien avancé. Cette prolongation permettra surtout aux traducteurs de faire du bon travail. Y a-t-il d'autres interventions?

Je tiens à vous rappeler que le troisième groupe de témoins se compose des représentants des ministères, mais nous aurons un peu moins de temps que prévu pour les entendre. Quand devons retourner à la Chambre? À 18 h 30?

M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.): À 18 h 30.

Le président: Nous devons voter à 18 h 30, donc il faudrait que nous quittions cette salle, disons à 18 h 10. Cela vous paraît raisonnable?

Monsieur Warawa.

M. Mark Warawa (Langley—Aldergrove, PCC): Alors nous aurons de nouveau trois rondes?

Le président: Oui. Si vous vous souvenez, nous avons dû couper court aux témoignages des représentants ministériels à la première

séance. Nous leur avons demandé de revenir afin de leur consacrer tout le temps qu'ils méritent. Ce sera notre troisième ronde.

M. Mark Warawa: Monsieur le président, si vous proposez que nous poursuivions la séance après le début de la cloche...

Le président: La cloche commencera à sonner à 18 h 15, et nous partirons cinq minutes avant cela. C'est ce que je propose.

M. Mark Warawa: Ah, parfait.

Le président: Merci.

Alors sans plus tarder, je vais vous présenter le premier groupe de témoins. À titre personnel, nous avons Jamie Liew, avocate en immigration et professeure de droit, Faculté de droit, section de common law, Université d'Ottawa. Bienvenue.

Nous avons aussi — et je ne le prononcerai probablement pas correctement — Pinky Paglingayen. Est-ce que je me rapproche le moins de la bonne prononciation?

Mme Pinky Paglingayen (à titre personnel): Oui.

Le président: Merci pour ce petit mensonge aimable. Elle se joint à nous par vidéoconférence de Toronto (Ontario).

Nous avons aussi, de l'Association nationale des engraisseurs de bovins, Casey Vander Ploeg, directeur, Recherche et politique. Vous êtes bienvenu, monsieur.

De l'Association des hôtels du Canada, nous avons Anthony P. Pollard, président. Je vous souhaite la bienvenue, monsieur.

Comme nous recevons trois groupes de témoins aujourd'hui, nous allons limiter la durée des allocutions à sept minutes et ensuite nous poserons nos questions.

Jamie ou Pinky, je ne sais pas laquelle de vous deux présentera l'allocution, vous avez sept minutes. Merci.

Me Jamie Liew (avocate en immigration et professeur de droit, Faculté de droit, section de common law, Université d'Ottawa, à titre personnel): Bonjour monsieur le président et honorables députés. Je vous remercie de m'avoir offert de vous parler aujourd'hui. Je m'appelle Jamie Liew. Je suis avocate en immigration et en protection des réfugiés et professeure de droit à l'Université d'Ottawa. Je vais vous présenter cette allocution avec Pinky Paglingayen, qui est travailleuse migrante et qui peut vous décrire en personne la situation dans laquelle elle se trouve.

Je reconnais que l'étude que vous avez entreprise est complexe; c'est pourquoi j'ai joint à mes documents une copie du mémoire du Conseil canadien pour les réfugiés. J'appuie pleinement ce mémoire et, en écoutant mon allocution, vous comprendrez que je partage les préoccupations de cet organisme.

Dans mes présentations écrites, je propose six recommandations, mais comme je n'ai pas beaucoup de temps aujourd'hui, je ne vous parlerai que de mes quatre recommandations à long terme. Pour les mettre en contexte, mes recommandations à court terme sont d'éliminer les permis de travail fermés et d'offrir aux travailleurs migrants des permis de travail ouverts ainsi que des services de réinstallation.

Dans le cadre de la vision de réforme de ce programme, je recommande avant tout qu'il vise à établir, pour ces travailleurs, une résidence permanente. Les travailleurs étrangers effectuent les travaux les plus ardues dans notre société, travaux qui assurent le bon fonctionnement de nos collectivités. Ces travailleurs récoltent les fruits que nous mangeons, ils nettoient nos toilettes, ils prennent soin de nos enfants, de nos aînés et de nos patients en fin de vie. Il faudra toujours que quelqu'un accomplisse ces tâches.

Si nous répondons aux besoins du travail à long terme en y affectant des travailleurs « jetables », nous créons dans la société une couche composée de travailleurs qui ont moins de droits que les autres et auxquels nous ne permettons pas de s'intégrer pour participer pleinement à la vie canadienne. Comme ce comité l'a entendu il y a deux semaines, ce programme aide déjà de nombreux Canadiens à obtenir une résidence permanente.

Ma deuxième recommandation est d'éliminer la période maximale de quatre ans de travail au Canada. En limitant la période de travail des travailleurs migrants à quatre ans, puis en les empêchant de retravailler au Canada pendant les quatre années qui suivent, on rend ce programme plus temporaire que jamais. La demande de main-d'oeuvre n'est pas temporaire. Cette règle arrache au Canada des membres de la société que nous avons formés et qui se sont intégrés dans nos collectivités.

Une de mes clientes a consacré quatre années de sa vie comme préposée aux services de soutien à la personne; elle prenait soin de Canadiens qui avaient subi un traumatisme crânien ou qui étaient en fin de vie. Elle a réussi à obtenir un certificat d'infirmière autorisée, mais on l'oblige maintenant, malgré les contributions qu'elle a apportées à notre pays, à abandonner la vie qu'elle a édifiée ici au Canada. Elle est formée, établie, mais jetable.

Ma troisième recommandation est de permettre la réunification des familles.

Les travailleurs étrangers temporaires vivent loin de leur famille pendant quatre ans ou plus. Bien des Canadiens trouvent tout naturel de retrouver leurs enfants à la fin d'une longue journée de travail, mais les travailleurs migrants souffrent du stress, de l'anxiété et de la dépression que cause la séparation de leur famille. En empêchant les maris et les épouses et leurs enfants de vivre avec ces travailleurs, nous leur causons de rudes épreuves, surtout dans le cas des femmes qui doivent organiser à une très grande distance la garde de leurs enfants. Nous les obligeons à regarder de loin leurs enfants grandir.

Enfin, je voudrais recommander que l'on offre des permis de travail aux travailleuses du sexe. Je tiens à souligner que certaines travailleuses migrantes n'ont pas accès à un permis de travail; il serait bon de réexaminer cette situation. Le comité devrait tout particulièrement examiner le fait que les danseuses exotiques et les travailleuses du sexe peuvent être ainsi poussées dans la clandestinité, risquant de se faire exploiter et maltraiter.

La fréquence des descentes de police dans les clubs de strip-tease, dans les salons de massage et dans les agences d'escorte incite les travailleuses migrantes à se cacher pour éviter la déportation. Craignant de se faire déporter, ces femmes ne signalent pas à la police les incidents de violence et d'exploitation dont elles sont témoins. Bien que les services d'application de la loi s'efforcent d'enquêter sur les délits criminels et sur la traite des personnes dans le monde du commerce du sexe, ils n'en protègent pas mieux les travailleuses du sexe migrantes dans cet environnement de travail. Un statut de travailleuses étrangères leur garantirait la protection dont elles ont besoin.

J'invite Pinky Paglingayen à nous faire part de son expérience. Mais avant cela, je voudrais souligner le fait que, désirant partager mon allocution avec un travailleur migrant, j'ai offert à de nombreuses personnes de m'accompagner, dont quelques-uns de mes clients, mais un grand nombre d'entre eux craignaient de le faire même quand je leur garantissais une confidentialité absolue. Alors je tiens à remercier Pinky d'avoir le courage de comparaître devant ce comité pour parler de son expérience.

• (1540)

Mme Pinky Paglingayen: Bonjour, mesdames et messieurs. Merci de m'avoir invitée.

Je m'appelle Pinky Paglingayen. Je suis arrivée ici en 2004 des Philippines dans le cadre du programme des aides familiaux résidents. J'ai travaillé dans une famille de quatre personnes à Thornhill, en Ontario. Les membres de cette famille exigeaient que je leur verse 3 000 \$ pour m'avoir aidée à venir au Canada. Je pensais que je n'avais pas le choix que de payer. Quelques jours plus tard, ils m'ont mise à la porte. Je me suis sentie volée, abandonnée et complètement seule.

En 2006, j'ai déménagé à Oakville pour travailler dans une autre famille, mais en 2007, mon employeur m'a mise à la porte quand il a appris que j'étais enceinte. Il ne m'a versé ni mon dernier chèque de paie ni une indemnité de congé annuel. J'ai ainsi perdu mon droit à l'assurance-maladie, parce que je n'avais qu'un permis ouvert et que je n'étais pas encore résidente permanente. Je trouvais que l'on ne respectait pas mes droits de travailleuse simplement parce que mon employeur n'aimait pas le fait que j'étais enceinte. J'ai été obligée de partir parce que je ne voulais pas perdre mes chances de rester au Canada et d'obtenir un statut de résidente permanente.

Près de 10 ans plus tard, je me heurte encore aux problèmes auxquels de nombreuses aides familiales et travailleurs étrangers temporaires font face. C'est pourquoi depuis que j'ai obtenu mon statut de résidente permanente, je m'efforce — j'en fais ma mission — de fournir du soutien à d'autres aides familiales et travailleurs étrangers temporaires. Au cours des années, j'ai rencontré des centaines de travailleurs migrants partout au Canada. Leurs expériences sont similaires à la mienne; certains ont eu plus de chance, d'autres beaucoup moins. J'observe la même exploitation de la part des recruteurs qui exigent plus d'argent, les mêmes mauvais traitements et la même exploitation de la part des employeurs. Tous les travailleurs migrants que je connais ne désirent qu'une chose, et c'est qu'on les traite avec un minimum de dignité. Ils veulent les mêmes droits que les autres travailleurs. Ils veulent vivre avec leurs proches. Vous avez maintenant la possibilité de modifier les lois qui régissent les travailleurs migrants. Vous pourriez assurer les pleins droits de résidence permanente à d'autres participants au programme des travailleurs étrangers temporaires. À l'avenir, les travailleurs migrants devraient arriver avec un plein statut de résidents permanents, avec le droit de se réunir à leurs familles et ils devraient jouir des droits réels de la main-d'oeuvre. C'est tout ce que nous demandons pour l'avenir.

Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup pour cette allocution passionnée. Je suis certain que nous aurons des questions à vous poser sur votre expérience.

Passons la parole à notre prochain témoin, M. Vander Ploeg, de l'Association nationale des engraisseurs de bovins. Vous avez sept minutes, monsieur.

M. Casey Vander Ploeg (directeur, Recherche et politique, Association nationale des engraisseurs de bovins): Bonjour.

Je m'appelle Casey Vander Ploeg. Je suis directeur des politiques et de la recherche de l'Association nationale des engraisseurs de bovins, l'ANEB. Notre association représente les engraisseurs de bovins de tout le Canada.

Les installations d'alimentation bovine actuelles sont extrêmement complexes; on y utilise tout un éventail de technologies de pointe qui permettent de produire le boeuf le plus abordable, nutritif et salubre au monde. Je remercie le comité de nous avoir invités à présenter notre point de vue sur la main-d'oeuvre et sur le programme des travailleurs étrangers temporaires.

Je vous dirai sans hésitation aucune que le seul grand problème de l'industrie agricole canadienne est la pénurie de main-d'oeuvre. Cette pénurie est chronique, elle touche tous les secteurs de l'industrie et elle est extrêmement grave. Elle nous empêche de soutenir la concurrence et menace notre croissance et nos capacités d'exportation à venir.

L'industrie de l'agriculture souffre du taux de vacances d'emploi le plus élevé de toutes les industries du Canada; il s'élève à 7 %. C'est énorme.

L'industrie de l'agriculture et de l'agroalimentaire génère 8 % du PIB, et l'industrie du boeuf en est le produit phare, le produit le plus précieux. Le Canada compte 10 millions de bovins de boucherie. Nous en transformons environ 3 millions chaque année, ce qui génère des recettes de 10,5 milliards de dollars.

Pour vous donner une idée de l'ampleur de cette industrie, pensons à l'usine de transformation du boeuf de High River, en Alberta. Elle peut transformer jusqu'à 4 000 animaux par jour, produisant 2 millions de livres de boeuf à expédier chaque jour.

Oui, l'agriculture joue un rôle important dans notre économie, et elle pourrait même apporter une plus grande contribution si nous pouvions régler l'énorme problème de la pénurie de main-d'oeuvre.

Ce problème commence par le manque de main-d'oeuvre au parc d'engraissement.

Pour soutenir la concurrence, les engraisseurs de bovins ont besoin de travailleurs fiables, qualifiés et compétents. L'emploi au parc d'engraissement n'est pas saisonnier. Les bovins représentent un investissement de dizaines de millions de dollars, et il faut s'en occuper 24 heures sur 24, 7 jours par semaine, 365 jours par année. Nous ne pouvons pas nous permettre de manquer de main-d'oeuvre, parce qu'elle nuit à la santé et au bien-être de nos animaux.

Malheureusement, il nous est difficile de trouver, d'attirer et de garder un nombre suffisant de travailleurs canadiens, et cela pour de nombreuses raisons. Nos écoles ne produisent pas assez de diplômés dotés des compétences requises. Les emplois se situent dans les régions rurales du pays, loin du bassin de travailleurs des régions urbaines. Il faut travailler dans la poussière, dans la saleté, et les tâches sont ardues. On ne s'étonne pas du fait qu'en Alberta, les travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière qui perdent leur emploi ne se portent pas candidats pour travailler dans les parcs d'engraissement.

Nous avons toujours engagé en priorité des travailleurs canadiens, et nous continuerons à le faire. Mais malgré nos plus grands efforts, le secteur de l'engraissement ne trouve pas assez de travailleurs canadiens. Il doit se fier toujours plus au programme des travailleurs étrangers temporaires pour compléter ses effectifs.

Nous investissons beaucoup de temps et d'argent pour amener ces travailleurs au Canada. Cependant, nous leur donnons les mêmes salaires qu'aux travailleurs canadiens et nous leur fournissons le logement, le transport et des avantages sociaux. La lourde bureaucratie et les délais du processus ajoutent à notre fardeau, et les modifications récemment apportées au programme rendent l'accès encore plus difficile.

Notre secteur apporte sa contribution. Les engraisseurs d'Alberta Cattle Feeders ont investi des centaines de milliers de dollars en une nouvelle campagne de recrutement. De son côté, le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture a aussi apporté sa contribution. Vous entendrez son témoignage un peu plus tard. Plus d'une soixantaine d'organismes du secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire appuient le Conseil et son plan d'action sur la main-d'oeuvre en agriculture et en agroalimentaire.

Notre deuxième gros problème a trait à la pénurie de main-d'oeuvre dans les installations de transformation de la viande.

La production de boeuf est une chaîne de valeur complexe. Pour soutenir la concurrence, il faut que tous ses maillons fonctionnent à plein rendement. Les engraisseurs de bovins souffrent de la pénurie de travailleurs dans nos usines de transformation du boeuf. Un peu plus tard, vous entendrez le témoignage de représentants de ce secteur; nous appuyons incontestablement les solutions qu'ils présenteront à votre comité.

La plupart des Canadiens ne veulent pas travailler dans une usine de transformation de la viande. Ils refusent de le faire. Les immigrants et les travailleurs étrangers sont indispensables à l'industrie de la transformation. Jour après jour, les usines de transformation du Canada fonctionnent malgré les centaines de postes de travail vacants; elles cherchent à l'heure actuelle à recruter plus de mille travailleurs. Cette pénurie de main-d'oeuvre empêche les usines canadiennes de soutenir la concurrence. Elle les empêche de profiter des nouveaux débouchés d'exportation comme l'AECG et le PTP.

Nous considérons les difficultés du secteur de la transformation comme étant les nôtres, parce que les usines qui ne pourront pas soutenir la concurrence risquent de devoir fermer leurs portes; pour l'industrie du boeuf, ce serait une catastrophe dont nous ne nous remettrions pas.

• (1545)

J'exhorte donc le comité à envisager les solutions suivantes: nous avons besoin d'un engagement plus intense des gouvernements pour qu'ils reconnaissent nos besoins très particuliers et qu'ils élaborent des programmes qui y répondent efficacement. Nous encourageons votre comité à examiner de près les recommandations du plan d'action sur la main-d'oeuvre d'Agriculture et Agroalimentaire Canada. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre sa simplification de l'administration et des échéanciers du programme. Il faut que ce programme réponde aux besoins du secteur de la transformation de la viande afin que toute la chaîne de production du boeuf soit viable et compétitive et que nous ne soyons pas dans l'obligation d'envoyer notre boeuf dans des usines de transformation à l'étranger. Il faut que nous envisagions d'accorder la priorité à des immigrants peu qualifiés afin de mieux répondre à la demande de main-d'oeuvre d'un Canada en pleine évolution. Nous devons garantir aux bons travailleurs étrangers un processus simple d'accession à la résidence permanente, qu'il s'agisse du système d'immigration Entrée expresse ou de quelque autre programme. Nous pourrions aussi envisager de créer un bureau ou un centre unique de spécialisation en agriculture doté d'un personnel bien formé qui effectue rapidement les évaluations de l'incidence potentielle qu'aura l'entrée des travailleurs étrangers sur le marché du travail et qui puisse hâter l'octroi de permis pour ces travailleurs.

En résumé, nous sommes convaincus que le gouvernement fédéral devrait apporter une aide proactive à la résolution de notre pénurie de main-d'oeuvre. Il sera crucial pour cela de faciliter l'accès aux travailleurs étrangers temporaires et au programme qui le régit et même, s'il le faut, de créer un nouveau programme de main-d'oeuvre spécialement pour l'industrie de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

Enfin, n'oublions pas que l'on a fait des exceptions dans le cas de l'industrie des fruits de mer sur la côte Est du Canada. L'industrie de l'agriculture et de l'agroalimentaire fait face à un défi similaire, sinon plus grave. Il est crucial que l'on s'occupe aussi de nos besoins.

Je vous remercie de m'avoir consacré ce temps et d'examiner nos suggestions.

• (1550)

Le président: Merci beaucoup, monsieur.

Je vais maintenant passer la parole au président de l'Association des hôtels du Canada, M. Pollard. Vous avez sept minutes.

M. Anthony Pollard (président, Association des hôtels du Canada): Merci beaucoup, monsieur le président. Je suis heureux que vous m'ayez offert de revenir deux semaines après la dernière

fois que j'ai comparu devant vous, mais je ne vais pas m'étendre là-dessus.

L'Association des hôtels du Canada représente toute l'industrie de l'hébergement du pays. Nous comptons environ 8 500 hôtels et près de 288 000 employés. L'année dernière, nous avons généré des recettes d'environ 17,5 milliards de dollars.

Quand je me présente devant un comité comme le vôtre, j'aime toujours souligner les recettes fiscales que génère notre industrie. Elles s'élèvent en tout à près de 7,6 milliards de dollars et de cette somme, environ 3,3 milliards de dollars sont versés au gouvernement fédéral. Alors je vous appelle, avec un sourire en coin, l'industrie des bonnes nouvelles. Nous contribuons au paiement de nombreuses factures, et nous n'en demandons pas beaucoup en retour.

Cependant — évidemment qu'il y a toujours un petit « mais » —, partout au Canada, l'industrie de l'hébergement souffre encore d'une grave pénurie de main-d'oeuvre à certains endroits, surtout dans les régions éloignées. Je pense par exemple à un lieu de villégiature de trois à quatre mille chambres près d'un tout petit village. Mon collègue Darren Reader, qui travaille à Banff et à Lake Louise, est ici avec moi, et il pourra confirmer qu'un hôtel comme le Fairmont Banff emploie chaque année près de 400 travailleurs étrangers temporaires parce que la région n'a pas assez d'habitants à recruter.

Nous essayons continuellement d'embaucher autant de Canadiens que possible ainsi que des Autochtones, mais nous faisons tout de même encore face à de graves pénuries.

La réforme de 2014 qui limitait l'embauche à 10 % de l'effectif de l'entreprise et qui tenait compte des taux de chômage et autres s'est soldée par un échec. La plupart des collectivités affichent un taux de chômage de plus de 6 %, mais les hôtels n'étaient pas admissibles. Nous affirmons qu'il faut tenir compte de la demande saisonnière de notre travail. À cause de cela et après les changements que le ministre a fait mettre sur pied en mars de cette année — et nous félicitons le gouvernement et la ministre d'avoir apporté ces changements, car c'était vraiment une bonne initiative —, malgré tout cela, chaque saison nous nous heurtons encore à des problèmes partout au pays. C'est pourquoi il nous faut un programme spécial pour les travailleurs saisonniers de l'hébergement.

J'ai mentionné les mesures que le gouvernement a prises en mars, autres que le seuil de 10 %, et je le répète, nous avons félicité la ministre Mihychuk d'avoir fait cela. Nous sommes heureux que le gouvernement reconnaisse l'aspect saisonnier de notre secteur, et nous voudrions beaucoup qu'il crée un programme spécial pour nous.

En conclusion, il nous faut plus que des mesures provisoires. Il nous faut une solution permanente à la situation dans laquelle nous nous trouvons.

Je sais que la ville de Fort Mac est encore votre priorité, comme elle l'est dans bien des domaines. Permettez-moi de vous dire que nous avons perdu deux hôtels dans cet incendie. Nous avons un besoin immédiat d'au moins 125 travailleurs pour les rouvrir. Quand je parle d'immédiat, c'est immédiat, tout de suite. Nous n'avons pas ces travailleurs; nous ne pouvons pas les avoir.

Enfin, monsieur le président, vous vous demandez probablement combien d'employés embauchés dans le cadre de l'ancien programme travaillent réellement dans des hôtels. Ils sont au nombre d'environ 10 000, dont à peu près 5 000 en Alberta. Il est évident que la situation a changé à cause de différents facteurs. Les 5 000 autres travailleurs, du total d'environ 290 000, ont été répartis un peu partout au pays.

J'ai entendu mon collègue parler de la situation de l'industrie des bovins, et il a ajouté que cette situation est constante, qu'elle dure toute l'année. Eh bien, je vous dirai que dans l'industrie hôtelière, nous ne fermons pas nos portes à moins qu'on nous force à le faire. Alors ce que nous désirons de vous, c'est que vous nous aidiez à garder les portes ouvertes.

Merci beaucoup.

• (1555)

Le président: Nous passons maintenant aux questions.

M. Zimmer entamera la première ronde de six minutes.

M. Bob Zimmer: Ma première question s'adresse aux engraisseurs de bovins.

Casey, je suis heureux de vous revoir. Je crois qu'au cours des années, nous avons appris à nous connaître un peu mieux lorsque je siégeais au comité de l'agriculture. Je sais quel combat les engraisseurs de bovins doivent mener pour pouvoir vendre leurs produits aux Canadiens et pour offrir du bon boeuf canadien aux consommateurs qui en désirent.

Je suis aussi inquiet que vous au sujet de la pénurie de main-d'oeuvre dont souffre cette industrie. Comme vous l'avez dit, elle possède 10 millions d'animaux et génère des recettes de 10,5 milliards de dollars. Bien que nous désirions vraiment embaucher des travailleurs canadiens — et ce sera l'une de mes questions —, je m'inquiète de constater le peu de Canadiens qui se portent candidats pour effectuer ces tâches, que l'industrie pourrait très bien confier à des entreprises de l'étranger. Je crois que la plupart d'entre nous dans cette salle savent que l'industrie du boeuf n'est pas protégée par la gestion de l'offre. Où que j'aile, les Canadiens sont des importateurs nets de produits du boeuf et non des exportateurs comme nous le voudrions. À combien s'élève la pénurie de travailleurs en général à l'heure actuelle? Quel processus faut-il suivre pour embaucher des travailleurs canadiens? Commençons par la première question, puis nous passerons à la deuxième.

À vous la parole, Casey.

M. Casey Vander Ploeg: Cela dépend de bien des choses. Pour une exploitation d'alimentation de 25 000 têtes de bétail, il vous faut un effectif de 60 à 70 travailleurs. Les emplois sont très divers. Le métier de cavalier d'enclos semble très simple, car cette personne se promène à cheval dans les enclos pour identifier et diagnostiquer les animaux malades. Lorsqu'il ou elle signale un animal malade, on le retire de l'enclos, on l'amène à l'hôpital — un immeuble qui se trouve dans le parc d'engraissement — pour le traiter. C'est une tâche très importante; si le cavalier ne l'effectue pas correctement, l'exploitation peut perdre des milliers de dollars.

Il y a par exemple un parc d'engraissement au Manitoba qui cherche un technicien vétérinaire. Il ne s'agirait pas d'un médecin vétérinaire. Ils ont cherché partout au pays, mais ils ne trouvent pas de technicien vétérinaire qui sache soigner les gros animaux, alors ils cherchent à amener un travailleur de l'étranger pour ce poste.

Les besoins varient beaucoup. Une chose est très positive pour les engraisseurs de bovins. En annonçant les réformes, le gouvernement précédent n'avait pas inclus les parcs d'engraissement parmi les secteurs agricoles primaires. Par conséquent, certains des changements ne s'appliquaient pas à notre secteur, ce qui nous avantageait.

Je crois que la plus grande préoccupation du secteur d'engraissement des bovins à l'heure actuelle est la situation de nos usines de transformation. Si leur exploitation n'est pas efficace et qu'elles ne réussissent pas à soutenir la concurrence, elles risquent de devoir fermer leurs portes. Si cela arrivait...

M. Bob Zimmer: Il ne me reste que quelques minutes. Qu'arriverait-il à l'industrie du boeuf au Canada si l'on ne modifiait pas le Programme des travailleurs étrangers temporaires de manière à vous fournir les travailleurs dont vous avez besoin?

M. Casey Vander Ploeg: Si cette situation force une usine de transformation du boeuf à fermer ses portes, ce sera catastrophique. C'est un résultat possible. Si l'on ne résout pas ce problème dans les parcs d'engraissement, la production diminuera, tout simplement parce qu'il n'y aura pas assez de travailleurs pour la soutenir.

• (1600)

M. Bob Zimmer: Monsieur Pollard, nous avons essayé de corriger le Programme des travailleurs étrangers temporaires en partie parce qu'on nous avait signalé différents abus du système. Dans mon rôle de parlementaire, les gens viennent me demander pourquoi l'on n'offre pas ces emplois aux Canadiens avant tout? Je connais assez bien la situation pour savoir que les EIMT, les demandes de travailleurs, bien souvent restent sans réponse. Pourriez-vous nous expliquer, au nom de l'industrie hôtelière, combien de postes demeurent vacants parce que le PTET ne répond pas à vos requêtes?

M. Anthony Pollard: J'ai parlé de Fort Mac; il s'agit là d'une situation extrême. Ces dernières années, nous employons en tout temps environ 10 000 travailleurs venant du programme sur les 350 000 environ qui y participaient.

Le secteur du voyage et du tourisme affiche une croissance de 5 %. C'est bien plus que la croissance du PIB et que celle de tous les autres secteurs. Nous allons faire face à beaucoup plus de pénuries. Selon les résultats de diverses études, il nous manquera entre 30 000 et 40 000 travailleurs au cours de ces cinq prochaines années.

M. Bob Zimmer: Dans votre industrie seulement?

M. Anthony Pollard: Seulement dans notre industrie.

Les résultats d'une étude approfondie effectuée à Banff et à Lake Louise indiquent que même si l'on fait beaucoup de publicité et que l'on atteint tout le monde... À propos, je préfère embaucher des Canadiens. C'est bien moins coûteux que de payer des billets d'avion pour faire venir des gens de l'étranger. Cette année, nous avons compté mille autres personnes à Banff et à Lake Louise.

M. Bob Zimmer: Incroyable.

Merci, monsieur le président.

Le président: Nous allons donner la parole à Mme Tassi. À vous, madame.

Mme Filomena Tassi (Hamilton-Ouest—Ancaster—Dundas, Lib.): Madame Liew, vous avez parlé des droits au statut complet de résident permanent. Pourriez-vous nous présenter vos recommandations et vos commentaires sur le processus à établir pour les travailleurs à faible salaire? Quels processus sont en vigueur, et quel échéancier conviendrait à ces processus?

Me Jamie Liew: On pourrait y appliquer de nombreux modèles différents. Je vous dirais dès le départ que selon moi, les délais menant à une résidence permanente sont très longs. Certains de ces travailleurs attendent des années avant de pouvoir même soumettre leur demande. Comme vous le savez, pour soumettre une demande, il faut parfois.... À l'heure actuelle, je crois que les aides familiaux doivent attendre 40 mois avant de recevoir d'Immigration Canada une réponse à leur demande de résidence permanente. Ce n'est pas du tout raisonnable de traiter ainsi des personnes qui ont donné plusieurs années de leur vie et qui ont tant contribué à la vie de notre société. Donc la première chose à faire sera de réduire la période d'attente pour les gens qui demandent la résidence permanente et d'élargir la catégorie des personnes qui y sont admissibles.

Par exemple, les aides familiaux peuvent demander la résidence permanente, mais toute une gamme de travailleurs temporaires n'y est pas admissible du tout; la plupart de ces travailleurs sont peu qualifiés. Bien que mes collègues ici aient souligné le besoin de travailleurs possédant un grand nombre de compétences différentes au Canada, à mon avis la résidence permanente devrait être offerte à tous les types de travailleurs. Nous avons déjà investi pour ces travailleurs; nous les avons formés, nous leur avons enseigné les fondements de notre culture, ils se sont intégrés dans notre société et ils ont payé leurs impôts. Tous ces critères devraient suffire pour qu'on les considère déjà comme des Canadiens qui n'attendent que la désignation officielle de ce statut.

Ma première recommandation serait de réduire les délais dans lesquels les travailleurs deviennent admissibles. Ensuite, il faudrait accélérer le traitement de leurs cas.

Dans ce contexte, permettez-moi d'ajouter que ces travailleurs devraient être traités comme des résidents permanents dès le départ pour qu'ils puissent amener leurs familles aussi. Ils devraient avoir l'autorisation de se déplacer partout au Canada ainsi que de sortir du pays et d'y rentrer sans difficulté. À mon avis, il faudrait modifier le programme de manière à ce qu'ils aient le statut de résidents permanents et y inclure un système échelonné pour le droit à ce statut.

Mme Filomena Tassi: Pouvez-vous nous donner plus de détails sur ces échéanciers? Vous parlez simplement de réduire les délais.

Me Jamie Liew: À mon avis, il faudrait établir les délais en fonction du type de travail qu'ils effectuent. J'ai entendu certaines préoccupations sur le fait que ces personnes devraient rester au Canada, dans le domaine du travail qu'elles accomplissent, et d'autres préoccupations de ce genre. Je crois que les délais devraient correspondre de près à cela.

Mme Filomena Tassi: D'accord, merci.

Ma prochaine question s'adresse à vous, madame Liew ainsi qu'à Mme Paglingayen.

Mais avant cela, je tiens à vous féliciter, madame Paglingayen, pour le courage et la détermination qui vous amènent à comparaître devant nous aujourd'hui. Tous les témoignages que nous entendons sont importants et précieux, mais vous nous présentez un point de vue très particulier de par votre expérience personnelle — non seulement la vôtre, mais celle des personnes que vous avez aidées. Je tiens à vous remercier chaleureusement, parce que je suis sûre que vous ressentez aujourd'hui une certaine crainte et une émotion profonde. Nous écouterons très sérieusement vos conseils. Merci de nous présenter ce point de vue très particulier.

Ma question s'adresse à vous deux, alors vous verrez laquelle de vous deux y répondra en premier. Nous parlons des mauvais traitements que les travailleurs étrangers temporaires subissent

continuellement. Quels mécanismes, quelles ressources s'offrent présentement aux travailleurs étrangers temporaires qui subissent ces mauvais traitements? Quelles recommandations proposez-vous pour améliorer cette situation?

• (1605)

Me Jamie Liew: Voulez-vous répondre avant moi?

Mme Pinky Paglingayen: Selon moi, le statut est très important, parce que tant que nous n'avons pas le statut de résidents permanents ici...

Je suis désolée. Cela me touche très profondément.

Mme Filomena Tassi: Bien sûr. Je comprends tout à fait.

Mme Pinky Paglingayen: Je vais avoir beaucoup de peine à répondre.

Pouvez-vous m'imaginer faisant le même travail il y a environ 10 ans? Ces choses se passent encore aujourd'hui. Je suis maintenant conseillère en réinstallation auprès des travailleurs migrants, et jour après jour, je les entends me décrire les mauvais traitements que j'ai subis moi-même. Vous ne pouvez pas imaginer à quel point cela est difficile, non seulement pour moi, mais surtout pour les travailleuses. Elles élèvent vos enfants ici au Canada, et la plupart d'entre elles ne voient leurs propres enfants que par Skype. C'est tellement difficile, vous savez, qu'elles ne puissent même pas toucher leurs enfants. C'est très difficile. Je suis une mère moi-même, alors je ressens chacune de leurs émotions quand elles se vident le cœur devant moi. C'est très difficile.

Mais ces mauvais traitements ont lieu parce que le permis de travail est lié à un employeur. Je voudrais, si l'on ne peut pas offrir la résidence permanente, que le permis de travail soit ouvert. Comment appelez-vous cela? Le permis se rapporte à une industrie particulière, mais les travailleurs devraient avoir l'autorisation de se déplacer. S'ils subissent de mauvais traitements, ils devraient pouvoir changer d'employeur. Cette modification aiderait probablement beaucoup d'aides familiales.

Le rôle qu'elles jouent ici est très important pour nous. Elles élèvent nos enfants, elles prennent soin de nos aînés. Personne ne veut se charger de ces tâches. Ces femmes acceptent ces fonctions même une fois qu'elles deviennent résidentes permanentes. Elles retournent aux études, reprennent un emploi d'aide familiale ou d'infirmières, elles continuent à prendre soin des gens. Il est très important que nous résolvions les problèmes auxquels elles font face, et surtout que nous mettions fin aux mauvais traitements qu'elles subissent.

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant la parole à Mme Ramsey.

Mme Tracey Ramsey (Essex, NPD): Je réitère les observations que ma collègue Mme Tassi vous a faites, madame Paglingayen. Vous faites preuve d'un courage et d'une force morale extraordinaires en venant ici aujourd'hui. Je viens d'une circonscription du sud-ouest de l'Ontario où se trouvent de nombreux travailleurs migrants et étrangers temporaires. Je comprends à quel point il est difficile de venir nous présenter votre expérience, alors je vous remercie profondément d'être venue aujourd'hui.

Mme Pinky Paglingayen: Merci.

Mme Tracey Ramsey: À mon avis, il faut que nous donnions aux travailleurs migrants l'occasion de s'exprimer. Il faut qu'ils puissent décrire leurs expériences. J'ai entendu les témoins affirmer que certaines industries ont un besoin urgent de travailleurs, qu'il y a une pénurie de main-d'oeuvre, et l'on nous en a expliqué les raisons.

Je voudrais poser cette question à Mme Paglingayen.

Il semble bien que le fait d'être lié à un seul employeur pendant tout le processus de citoyenneté vous ait causé, à vous et à de nombreux autres travailleurs, des difficultés très éprouvantes. Quelle influence a votre statut d'immigration sur le respect de vos droits?

Mme Pinky Paglingayen: Eh bien, quand je travaillais comme aide familiale, je ne pouvais pas quitter cet emploi où l'on me traitait mal, parce que je voulais terminer la période requise de 24 mois. De ce temps-là, cette période obligatoire n'était que de trois ans. Maintenant, on l'a prolongée à quatre ans, mais de nombreuses travailleuses se trouvent aujourd'hui dans cette même situation.

L'autre problème est celui des soins de santé. Si vous changez d'employeur, vous perdez votre permis de travail, alors vous ne pouvez pas renouveler votre carte d'assurance-maladie. Les clients atteints du cancer ne peuvent pas recevoir leurs traitements parce qu'ils ne reçoivent pas les services de santé nécessaires. C'est un des problèmes. L'autre problème est le fait que ces travailleuses ont une peur bleue de dire qu'on les maltraite, même à moi maintenant. Certaines d'entre elles subissent de l'agression verbale, physique et même parfois sexuelle, mais elles n'osent pas en parler. Il m'arrive de recevoir des coups de téléphone de travailleuses qui me disent qu'elles ont besoin d'aide, mais elles ne me laissent pas leur numéro de téléphone. Elles refusent de me donner leur nom, mais elles veulent des conseils, elles veulent savoir ce qu'elles devraient faire.

Il est possible de changer ces choses. Nous pouvons corriger cette situation.

• (1610)

Mme Tracey Ramsey: Je suis aussi une mère, et ce que vous dites des mères séparées de leurs familles m'arrache le coeur. Tous les parents qui se trouvent dans cette salle comprennent les épreuves que cela crée. Dans ma région, nous venons d'organiser un événement à l'occasion de la fête des Mères où nous avons offert aux travailleuses migrantes de venir parler à leurs enfants par Skype. Mais cela ne suffit pas. C'est inacceptable. Elles devraient vivre ici avec leurs familles et apporter leur contribution à la collectivité.

Un député a déposé un projet de loi proposant de créer un organisme qui centralise les aides familiales et leurs employeurs. Ma question s'adresse à Mme Liew. L'affectation n'appartiendrait donc plus à la famille, mais elle relèverait d'un organisme central. Nous avons entendu de nombreux exemples d'agences de recrutement qui cherchent des aides familiales, mais qui facturent des honoraires élevés tout en exploitant les travailleuses. Si les agences de recrutement deviennent les seuls employeurs admissibles des aides familiales, est-ce que nous ne leur donnons pas plus de pouvoir sur ces travailleuses? Que pensez-vous de cette suggestion?

Me Jamie Liew: Je pense que cette solution ne règle pas tous les problèmes susceptibles de se poser entre un employeur potentiel et un travailleur migrant. On ne sait jamais ce qui se passe derrière des portes closes.

Je pense qu'il y a deux points importants à souligner. Premièrement, les travailleurs migrants ne sont pas nécessairement instruits ni bien renseignés sur le système et ils peuvent se faire dire n'importe quoi par leur employeur, par exemple qu'ils doivent payer certains droits ou travailler un certain nombre d'heures. Il reste donc quelques problèmes à régler en matière d'exploitation. Mme Paglingayen avait raison de dire que la source du problème, c'est la précarité du statut. La promesse d'un statut plus permanent est donc la solution pour mettre fin à cette exploitation.

Une deuxième solution consisterait, à mon avis, à appliquer la loi de manière plus rigoureuse. Beaucoup de mesures ont été prises dernièrement pour vérifier si les règles sont respectées ou non, mais le problème, c'est que les travailleurs sont plus souvent punis que leurs employeurs. Nous devons examiner quelles mesures d'application et les règles qui s'appliquent à cet égard, notamment quels efforts sont déployés pour vérifier la conformité à ces règles.

Mme Tracey Ramsey: Je vais probablement manquer de temps, mais j'ai une brève question pour vous. Je crois que nous avons tous lu l'article que vous avez publié après l'annulation de la rencontre. Ma question concerne non seulement les travailleurs domestiques, mais d'autres groupes de travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés. Quelles sont les principales mesures à prendre pour faire en sorte qu'ils ne soient plus exploités et qu'ils jouissent d'une certaine sécurité?

Me Jamie Liew: Cela semblera peut-être radical aux membres du Comité, et j'aurais peut-être hésité à répondre à la question de Mme Tracey, mais je pense que de nombreux emplois offerts ici sont durables et durables. Nous aurons besoin de travailleurs pour occuper ces emplois, comme l'ont déjà dit mes collègues. À mon avis, un élément important de votre examen serait d'envisager l'octroi du statut de résident permanent aux personnes qui viennent ici pour occuper certaines catégories d'emploi. Nous ne devrions pas hésiter à le faire étant donné que bon nombre de ces personnes restent ici de toute manière. J'ai entendu les témoignages livrés il y a quelques semaines. L'un des experts a confirmé que bon nombre des travailleurs qui viennent ici dans le cadre de ce programme finissent par devenir des résidents permanents. Supprimer l'attente, l'anxiété, le stress et la séparation de la famille contribuerait à créer un climat d'immigration sain, tout en remédiant aux pénuries de main-d'oeuvre.

Mme Tracey Ramsey: Merci.

Le président: Monsieur Ruimy, je vous prie.

M. Dan Ruimy: Bienvenue à tous, et merci pour vos témoignages fort intéressants. Mes questions s'adressent à M. Vander Ploeg.

Premièrement, pouvez-vous m'indiquer quelle est l'ampleur de vos besoins en main-d'oeuvre à temps plein et à temps partiel? Pouvez-vous faire une ventilation?

M. Casey Vander Ploeg: Nos emplois sont permanents et à temps plein. Ce ne sont pas des emplois saisonniers, mais des emplois permanents et à temps plein.

M. Dan Ruimy: Nous avons tous entendu, dans le cadre des témoignages précédents, et des gens des quatre coins du pays ne cessent de le répéter, que nous volons des emplois aux Canadiens. Ma prochaine question porte sur cela. J'ai besoin de mieux comprendre la stratégie utilisée par votre entreprise pour tenter d'attirer et de maintenir en poste des travailleurs canadiens.

•(1615)

M. Casey Vander Ploeg: Nous avons eu recours à plusieurs stratégies, allant des annonces traditionnelles dans les journaux aux médias sociaux. Je vais vous donner un exemple très intéressant. Lyle Miller, le propriétaire de l'entreprise Highway 21 Feeders à Acme, en Alberta, dit qu'il recrute maintenant la plupart de ses travailleurs canadiens par Facebook. Il amorce une conversation avec des gens sur Facebook. Ils discutent un peu de leurs activités. Lyle leur dit ce qu'il fait. Ces échanges lui permettent éventuellement de recruter des Canadiens. Les médias sociaux prennent de l'importance. Ils jouent un rôle important dans notre programme de sensibilisation et de recrutement parce qu'ils nous permettent d'aller vers les autres et d'utiliser tous les nouveaux outils numériques pour intéresser les Canadiens à nos activités.

Malgré ces efforts, le recrutement demeure extrêmement difficile pour diverses raisons. L'une d'elles est que nos emplois sont dans des régions rurales du Canada et que le chômage se fait surtout sentir en milieu urbain. Lorsqu'une personne native de Calgary, élevée à Calgary, qui a fréquenté l'école et l'université à Calgary avant de décrocher un poste de col blanc dans le secteur pétrolier et gazier se retrouve soudainement au chômage, il est difficile de lui dire qu'il y a des emplois dans une exploitation agricole à 200 kilomètres au sud de Calgary.

M. Dan Ruimy: J'aimerais aller un peu plus loin à cet égard, parce que nous ne parlons pas seulement des travailleurs du secteur pétrolier et gazier. Pourquoi ne pas puiser dans les bassins de main-d'oeuvre composés d'Autochtones ou de jeunes?

M. Casey Vander Ploeg: En ce qui concerne les jeunes, c'est actuellement l'une des grandes préoccupations dans l'ensemble du secteur agricole canadien, en raison du vieillissement de la main-d'oeuvre. Bien sûr que nous faisons appel aux jeunes Canadiens. Un volet important de notre stratégie est notre tournée de sensibilisation dans les écoles secondaires et les collèges. L'Association des engraisseurs de bovins de l'Alberta a mis sur pied un programme pour les jeunes producteurs.

Pour ce qui est des Autochtones, nous les ciblons également. Je sais qu'une usine de High River a déployé beaucoup d'efforts à cet égard. L'expérience leur a paru quelque peu difficile. Mais il va sans dire que nous les avons contactés.

M. Dan Ruimy: Lorsque nous parlons d'attirer des travailleurs canadiens, nous devons évidemment parler de salaires. Le travail que vous proposez permet-il à un travailleur de subvenir aux besoins de sa famille?

M. Casey Vander Ploeg: Le salaire de base pour un emploi de premier échelon dans un parc d'engraissement oscille entre 18 et 24 \$ l'heure, selon les tâches accomplies. Il y a une raison à cela également. C'est un travail spécialisé qui exige d'énormes investissements. Les propriétaires de ces installations veulent former des gens. Ils investissent beaucoup dans la formation. Malgré leurs efforts, il reste que ces emplois se trouvent dans des régions rurales du Canada où il y a de moins en moins de gens disponibles pour les occuper.

M. Dan Ruimy: Combien de vos membres sont syndiqués?

M. Casey Vander Ploeg: Je ne le sais pas.

M. Dan Ruimy: Mais il y a des travailleurs syndiqués chez vous?

M. Casey Vander Ploeg: Je ne peux pas répondre à cela. Je pourrais certainement me renseigner et vous transmettre l'information par le biais de votre président.

M. Dan Ruimy: D'accord, merci.

Aujourd'hui et au cours de réunions précédentes, des témoins nous ont raconté de terribles histoires d'exploitation. Avez-vous été témoin de pareils cas dans votre secteur?

M. Casey Vander Ploeg: Non.

M. Dan Ruimy: Jamais?

M. Casey Vander Ploeg: Je n'ai entendu parler d'aucun cas.

Les travailleurs temporaires recrutés par les propriétaires de parcs d'engraissement représentent un investissement important. Les propriétaires ne sont pas intéressés à avoir des travailleurs temporaires. Ils ont eu recours au programme de travailleurs temporaires en tout dernier ressort. J'ai entendu des histoires d'un autre genre. Par exemple, l'entreprise Paskal Cattle, près de Lethbridge, a fait venir au pays un travailleur temporaire mexicain qui s'est très bien débrouillé et qui a obtenu sa résidence permanente. Sa famille est venue le retrouver et ce travailleur est actuellement le gérant du parc d'engraissement.

M. Dan Ruimy: Cela m'amène à ma prochaine question. Aux fins des EIMT, en général, les employés qui obtiennent leur résidence permanente continuent-ils à travailler au sein de l'industrie pour remédier à la pénurie de main-d'oeuvre ou vont-ils travailler ailleurs?

M. Casey Vander Ploeg: J'ai l'impression, et ce n'est qu'une impression — je poserai cette question à certains de nos membres également —, qu'ils restent sur place parce qu'ils ont des possibilités d'avancement au sein de l'industrie. Un bon exemple est cet employé du parc d'engraissement Paskal qui a débuté au bas de l'échelle et qui gère aujourd'hui un parc de dizaines de milliers de bovins, avec beaucoup de succès.

•(1620)

Le président: Excellent. Merci beaucoup.

Monsieur Sangha, je vous prie. Vous avez six minutes.

M. Ramesh Sangha (Brampton-Centre, Lib.): Ma question est pour M. Pollard. Vous représentez le secteur de l'hébergement, les hôtels, n'est-ce pas?

M. Anthony Pollard: C'est exact.

M. Ramesh Sangha: Vous dites que vous avez une pénurie de travailleurs saisonniers durant une mauvaise saison.

Le salaire que nous leur offrez est-il comparable à celui que vous devez verser aux Canadiens?

M. Anthony Pollard: Oui, il est très comparable.

En fait, il y a trois ans, en Alberta, nous avons demandé à PricewaterhouseCoopers de préparer un résumé des taux salariaux en vigueur par rapport au salaire minimum et aux taux plus élevés. Il y a trois ans, nous avons donc démontré, grâce aux données de PWC, que le salaire moyen était d'environ 16,50 \$ l'heure; compte tenu de l'inflation, il serait encore plus élevé aujourd'hui. Oui, il est beaucoup plus élevé que le salaire minimum.

M. Ramesh Sangha: D'accord.

Selon vous, est-ce un problème d'obtenir des évaluations du marché du travail pour vos travailleurs étrangers temporaires lorsque vous voulez faire appel à eux?

M. Anthony Pollard: Oui, il y a des problèmes. Il y a une panoplie de problèmes, où annoncer, pendant combien de temps, quelles données recueillir et comment démontrer que vous avez fait tout votre possible pour recruter ici. Au bout du compte, vous devez vous rappeler que dans un hôtel, nous avons besoin de personnel à très brève échéance. Si la situation change brusquement et que nous devons accélérer la cadence, nous ne pouvons pas dire, d'accord, nous aurons quelqu'un dans six mois. La plupart du temps, cela ne nous convient pas.

M. Ramesh Sangha: Selon vous, quels sont les autres obstacles pour obtenir une étude d'impact sur le marché du travail lorsque vous avez des problèmes de recrutement?

M. Anthony Pollard: L'un des gros problèmes est le manque d'uniformité d'un bout à l'autre du Canada.

M. Ramesh Sangha: Concernant quoi?

M. Anthony Pollard: Lorsque vous voulez obtenir une EIMT, il n'est pas logique, à mon avis, que si vous voulez recruter des travailleurs au Canada atlantique... Janet Goulding sera bientôt ici pour vous donner les chiffres à ce sujet. Il est beaucoup plus rapide d'embaucher une personne dans certaines régions du pays que dans d'autres. Cela n'a aucun sens. Je comprends que notre pays est traversé par cinq fuseaux horaires et demi, mais...

M. Ramesh Sangha: Quelles améliorations suggèreriez-vous à l'échelle régionale?

M. Anthony Pollard: J'aimerais qu'il y ait plus de cohérence d'un bout à l'autre du pays. Si vous cherchez à recruter un travailleur, par exemple à Mont-Tremblant, ce qui n'est probablement pas un bon exemple, parce que la situation est un peu différente ici au Québec.

[Français]

Pour ma part, je viens du Québec

[Traduction]

je pourrais dire ça, je suppose.

Si vous cherchez à recruter, par exemple, dans la région de Muskoka, le processus s'étire sur six ou sept mois. Mais si vous cherchez quelqu'un sur la côte sud de la Nouvelle-Écosse, c'est beaucoup plus rapide. Je ne comprends vraiment pas pourquoi la bureaucratie est plus longue dans une région du pays que dans une autre.

M. Ramesh Sangha: Offrez-vous le logement à vos travailleurs étrangers temporaires ou d'autres arrangements pour l'hébergement?

M. Anthony Pollard: Nous offrons le logement, conformément aux règles en vigueur et ainsi de suite. Nous offrons le logement et le billet d'avion aller-retour. Si vous faites venir des gens, vous payez le billet d'avion. On me demande souvent pourquoi nous n'embauchons pas plus de Canadiens. En tant qu'homme d'affaires, si j'ai accès à une solution qui va me coûter 100 \$ au lieu de 5 000 \$, laquelle pensez-vous que je vais choisir? La moins chère, évidemment; mais lorsqu'il n'y a personne ici et que nous devons entretenir les étages de nos hôtels, nous devons faire quelque chose.

M. Ramesh Sangha: Voulez-vous que vos travailleurs étrangers temporaires aient un permis ou soient soumis à des restrictions d'emploi plus ouvertes pendant un ou deux ans, ou devraient-ils avoir un permis ouvert pour une période de trois ou quatre ans?

•(1625)

M. Anthony Pollard: C'est une question intéressante.

M. Ramesh Sangha: Quelle durée suggérez-vous?

M. Anthony Pollard: Je suggère toute mesure qui leur garantirait un permis ouvert pour une période plus longue.

M. Ramesh Sangha: Selon vous, est-ce que cela permettrait aux travailleurs étrangers temporaires de devenir résidents permanents plus facilement?

M. Anthony Pollard: Oui, il n'y a aucun doute là-dessus.

M. Ramesh Sangha: De quelle façon?

M. Anthony Pollard: Un permis de séjour de plus longue durée. J'ai peut-être mal interprété votre question.

M. Ramesh Sangha: Non, ça va. Vous avez bien répondu. Je veux dire ceci: est-ce qu'un permis de plus longue durée donnera une meilleure chance au travailleur étranger temporaire de s'intégrer à la société canadienne, ou est-ce qu'un permis de courte durée fait l'affaire? Quel est votre avis?

M. Anthony Pollard: Les deux, d'après moi.

Je suis désolé d'avoir l'air un peu tatillon ou pédant, mais je ne comprends pas bien le sens de votre question.

Voulez-vous savoir s'il est préférable d'intégrer ces gens sur une courte période ou sur une longue période?

M. Ramesh Sangha: D'après vous, est-ce préférable sur une longue période ou sur une courte période?

M. Anthony Pollard: Je ne le sais pas. Je pense que je fais deux réponses à la même question. Je suis désolé, je suis un peu perdu.

Me demandez-vous s'il est préférable d'intégrer les gens au Canada sur une courte période ou sur une longue période? Est-ce là votre question?

M. Ramesh Sangha: Oui.

M. Anthony Pollard: Une courte période est préférable selon moi pour leur permettre de s'intégrer à la société canadienne, mais si cela prend plus de temps et qu'ils deviennent des employés, c'est très bien aussi.

Désolé, je n'essaie pas de dire une chose et son contraire.

M. Ramesh Sangha: Leur laisser une courte période de temps pour s'intégrer plus facilement et leur offrir un meilleur système pour obtenir leur statut de résident permanent est préférable. Excellent.

Le président: Merci.

C'est à votre tour monsieur Deltell.

M. Gérard Deltell (Louis-Saint-Laurent, PCC): Mesdames, monsieur, bienvenue à la Chambre des communes.

J'adresse ma première question à M. Vander Ploeg. D'abord, bienvenue. J'ai aimé ce que vous venez de nous dire au sujet de High River. Pour moi, High River est la ville natale du très honorable Joe Clark. C'est grâce à lui que je suis ici aujourd'hui.

M. Casey Vander Ploeg: Je suis heureux de vous rencontrer également.

M. Gérard Deltell: J'aimerais parler du chômage en Alberta. Nous connaissons tous la myriade de problèmes causés par la crise du pétrole. Nous savons tous que Fort McMurray se trouve dans le nord et High River, dans le sud de la province. Comment expliquer que vous soyez obligés d'embaucher des travailleurs étrangers alors qu'une foule de gens perdent leur emploi dans votre propre province?

M. Casey Vander Ploeg: Je n'ai pas l'intention de diminuer l'importance de cet argument parce qu'à première vue, la situation semble tellement bizarre. En Alberta, nous avons eu un déclin soudain du secteur pétrolier et gazier, un pilier de notre économie, et cela a fait grimper le taux de chômage provincial. En même temps, il y a des possibilités d'emploi dans la province, mais elles sont trop loin des bassins de chômeurs. La province compte de nombreuses régions rurales. Il est très difficile de trouver des arguments pour expliquer aux Canadiens l'écart croissant entre l'urbanisation galopante, d'un côté, et les possibilités offertes par la ruralité. La situation du chômage au Canada urbain n'a pas d'équivalent dans les parties rurales de la province. C'est aussi simple que ça.

Mon explication n'est peut-être pas claire, mais ce sont deux mondes différents, pourrait-on dire.

M. Gérard Deltell: Vous pouvez comprendre, cependant, que nous, des autres régions du pays, nous voyons des gens perdre leurs emplois et nous cherchons des possibilités d'emploi là-bas. Il est difficile pour nous d'expliquer que nous devons embaucher des étrangers alors que tant de gens perdent leurs emplois.

M. Casey Vander Ploeg: C'est peut-être un peu plus simple que ça. Je vais parler davantage de ce qui se passe dans les installations de conditionnement de viande. C'est un travail que beaucoup de Canadiens n'ont pas envie de faire. Vous pouvez amener un cheval à la source, mais vous ne pouvez pas le forcer à boire. Cela aussi fait partie du problème.

Je crois que ce dilemme a toujours fait partie de l'économie canadienne. Personnellement, mon père est arrivé ici après la Deuxième Guerre mondiale pour planter des betteraves dans un champ. En Hollande, il était électricien et dirigeait une équipe pour l'une des principales mines de charbon du pays. Il a tout abandonné pour faire ce travail afin de s'établir au Canada. Ces problèmes ne sont pas nouveaux et je pense que la pression s'accroîtra avec le vieillissement de la population.

• (1630)

M. Gérard Deltell: Merci de nous avoir fait part de votre expérience personnelle. Je vous en suis reconnaissant. Ne vous méprenez pas, je veux être très clair. Vous parlez d'un travail spécialisé et du fait qu'il faut posséder certaines aptitudes pour l'exercer. Je pourrais être confronté à certaines difficultés, car aucune des circonscriptions avoisinantes n'est aussi grande que celle qui englobe High River. J'ai bien quelques boucheries au Québec. Je m'y rends régulièrement, et je sais que c'est un travail difficile. J'ai énormément de respect pour les personnes qui y travaillent. Ce n'est pas pour tout le monde, j'en conviens.

Madame Paglingayen, votre témoignage m'a beaucoup touché, et je vous en suis extrêmement reconnaissant. Au XXI^e siècle, dans un pays pourtant très généreux et très moderne comme le Canada, comment expliquer que certaines personnes vivent comme des serveurs?

Mme Pinky Paglingayen: Je ne saurais trouver les mots. Avant de venir ici, j'avais entendu dire que le Canada était très accueillant, que les grèves ouvrières y étaient courantes et que nous jouirions de meilleurs débouchés, mais cela n'a pas été le cas. Ici, nous devons travailler pour obtenir notre résidence permanente et être respectés en tant qu'ouvriers. Au final, un grand nombre d'entre nous, et même certains parmi nous qui ont déjà obtenu leur résidence permanente, sont encore victimes d'abus au travail, car ils choisissent de demeurer aides familiaux.

Je n'arrive pas à l'expliquer, et ce, même si j'enseigne l'histoire de ce type de travail au Canada. Autrefois, ces personnes se voyaient

accorder le statut de résident permanent à leur arrivée et jusqu'à ce qu'elles modifient leur pays d'origine, puis leur statut est devenu temporaire, et beaucoup de choses ont changé. J'ai été sidérée, car peu importe d'où nous venons, nous demeurons des humains, nous sommes tout de même des personnes et nous ressentons de l'empathie pour les autres. Pourtant, nos compétences sont dénigrées. Prendre soin de personnes qui ne nous sont pas apparentées n'est pas un travail facile, et pourtant, nous y consacrons notre énergie et nous y investissons nos émotions.

Croyez-le ou non, je me suis déjà occupée d'une personne âgée pendant deux mois seulement, et j'éprouvais une telle compassion pour elle que, lorsqu'elle est décédée, je ne pouvais parler à personne, car j'étais en sanglots. J'aimais cette personne à ce point. Je sentais que j'étais considérée comme un membre de la famille.

Cela dit, dans mon emploi précédent, j'étais considérée comme une étrangère. Pouvez-vous imaginer passer toutes ces heures à attendre, à rester éveillée jusqu'à deux heures du matin au cas où votre employeur vous demanderait de lui faire un massage? Je ne sais pas... J'avais si peur à l'époque. Je ne pouvais même pas appeler mes amis pour leur raconter ce qui m'arrivait. Devant eux, j'essayais de faire comme si de rien n'était pour ne pas les inquiéter, car ils se plaignaient également beaucoup.

C'est très difficile... Je ne comprends pas, je ne comprends tout simplement pas. Le fait que la majorité d'entre nous étions des professionnels dans notre pays, que certains d'entre nous soient même diplômés en physiothérapie et soient retournés aux études une fois ici... Où que vous alliez, c'est la même histoire. Quand les gens voient une personne des Philippines au magasin, ils lui demandent si elle cherche un emploi ou si elle cherche à apprendre un métier. C'est une attitude qui est parfois... Je l'ignore, c'est tout simplement comme cela qu'on nous perçoit. C'est dû au statut que nous avons ici. C'est même arrivé à ma cousine, qui est venue ici en tant que professionnelle. Les gens demandent même aux aides familiaux s'ils veulent travailler pour eux. Si seulement ils savaient... Je crois que la majorité d'entre nous savaient que le besoin d'aides familiaux au Canada n'était pas une chose temporaire, mais un besoin permanent des familles canadiennes.

Cela dit, je ne sais pas. Je ne sais tout simplement pas. Nous sommes traités de la sorte, et s'il faut changer quoi que ce soit, il faut nous donner une meilleure chance ou une chance plus juste d'être traités avec respect en qualité d'aides familiaux, car sans emploi dans ce domaine... Nous adorons notre travail, certes, mais c'est plus que ça: nous possédons des compétences que nous pouvons mettre au service des familles.

• (1635)

Le président: Sur ces propos chargés d'émotions, malheureusement, notre heure tire à sa fin.

Merci à tous d'être venus ici aujourd'hui. Merci tout spécialement à vous, madame Paglingayen.

Mme Pinky Paglingayen: Je vous remercie infiniment.

Le président: C'est moi qui vous suis reconnaissant. Je crois m'exprimer au nom de tous ici présents en disant avoir été touché par le courage et la bravoure dont vous avez fait preuve aujourd'hui en venant nous raconter votre histoire.

Merci.

Mme Pinky Paglingayen: Merci. Je vous en prie.

Le président: Je m'adresse maintenant aux membres du Comité. Nous ferons une courte pause afin de faire entrer les témoins suivants. Cela ne prendra que trois ou quatre minutes. Merci.

•(1635)

(Pause)

•(1640)

Le président: Prenez place, je vous prie.

M. Bob Zimmer: Je souhaite faire un rappel au Règlement, monsieur le président — et merci de m'accorder du temps. J'ai vu un article dans le *Globe and Mail*, la fin de semaine dernière, au sujet d'une certaine Teta Bayan, qui n'a pas pu se présenter devant notre Comité. J'ai été touché par son récit. J'aimerais proposer, si le Comité n'y voit pas d'objection, que nous l'invitions à témoigner devant nous à la place de l'un des témoins du gouvernement.

Le président: Elle a déjà été réinvitée. Elle témoignera mercredi.

M. Bob Zimmer: D'accord.

Le président: J'en étais presque certain. Je voulais simplement vérifier. J'apprécie vraiment cette offre. C'est formidable.

M. Bob Zimmer: Voilà qui est excellent. Je vous remercie.

Le président: J'aimerais vous présenter les membres de notre nouveau groupe de témoins. Nous recevons aujourd'hui par vidéoconférence la visite de Vincent Wong, de la Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic.

Bienvenue.

Me Vincent Wong (avocat-conseil, Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic): Merci de cette présentation.

Le président: Nous accueillons également sur notre plateau, si l'on peut dire, Rory McAlpine, de Maple Leaf Foods Inc. Monsieur McAlpine, je vous souhaite la bienvenue.

Avec de la chance, Hubert Bolduc et Martin Goulet, de Montréal International, se joindront à nous sous peu.

Afin ne pas perdre de temps, nous commencerons par les exposés. J'espère que nos invités de Montréal réapparaîtront sur notre écran sous peu.

Je cède d'abord la parole à M. McAlpine, de Maple Leaf Foods.

Vous avez sept minutes pour faire vos remarques liminaires.

M. Rory McAlpine (premier vice-président, Relations avec le gouvernement et l'industrie, Aliments Maple Leaf inc.): Merci, monsieur le président.

[Français]

Je remercie le comité de m'avoir invité à comparaître aujourd'hui.

[Traduction]

Je vous ai transmis plus tôt un document de présentation, et j'espère que vous avez eu l'occasion d'y jeter un coup d'oeil. Je ne le passerai pas en revue, mais j'aimerais d'abord vous parler de deux personnes.

La première est Elsy Barahona. Elle vient du Salvador. Elle a eu son premier emploi à l'usine de Maple Leaf Foods, à Brandon, au Manitoba, en novembre 2005, et sa demande a été approuvée au palier provincial en septembre 2006. Elle a obtenu sa résidence permanente en avril 2008.

Elle est venue du Salvador et a d'abord travaillé comme découpeuse de viande. Elle est aujourd'hui superviseuse de la production. Elle travaille toujours à l'usine et élève sa famille à Brandon. En fait, elle a connu un tel succès qu'en 2012, nous l'avons chargée d'aller faire du recrutement au Salvador.

L'autre personne exceptionnelle à qui j'ai parlé il y a de cela quelques jours est Liliam Acosta, du Honduras. Elle a été recrutée en décembre 2012. Elle a reçu sa désignation provinciale du Manitoba

en 2013 et sa résidence permanente en 2015. Elle a aussi fait ses débuts comme découpeuse de viande à notre usine de transformation du porc, à Brandon. Elle est aujourd'hui administratrice à notre bureau de recrutement international.

La partie que je préfère dans son récit est qu'elle vient tout juste d'épouser un travailleur étranger temporaire d'Ukraine. Si cette histoire ne représente pas le renforcement de la diversité, alors je ne sais pas ce que c'est. Plus tard cette année, elle se rendra au Salvador avec son mari pour lui présenter sa famille, puis elle ira avec lui en Ukraine pour rencontrer la sienne. Quand je lui ai demandé ce que je devais dire au Comité, elle m'a dit de vous dire qu'elle était extrêmement reconnaissante.

Je crois qu'on pourrait compter ces récits par centaines chez le personnel de production de nos usines de l'Ouest canadien. La réalité est que Maple Leaf Foods investit dans la consolidation de notre nation en bâtissant non seulement du capital physique, mais aussi du capital humain. Je crois qu'en combinant ces efforts à l'amélioration des retombées sur le capital naturel, ont parvient essentiellement à la viabilité.

En fait, depuis que nous avons commencé à recourir au Programme des travailleurs étrangers temporaires en 2002, nous avons recruté 2 487 de ces travailleurs et 80 % d'entre eux sont aujourd'hui résidents permanents du Canada. Nous les intégrons à notre entreprise afin qu'ils fassent partie de notre investissement dans ce pays, et nous nous efforçons continuellement de soutenir leur établissement et de cultiver leur attachement au Canada.

Enfin, nous les soutenons de telle sorte qu'ils puissent, à leur tour, contribuer à bâtir l'avenir de l'entreprise, leur nouvelle collectivité et le pays lui-même.

Je me contenterai de mentionner certaines difficultés que pose pour nous la conception du programme, puis je parlerai de l'administration du programme. Je conclurai en faisant quelques remarques sur les possibilités qui s'offrent selon moi au Canada.

En ce qui a trait à la conception du programme, compte tenu du fait que les pénuries de travailleurs touchent tous les degrés de spécialisation, nous devons traiter les travailleurs spécialisés, semi-spécialisés et peu spécialisés de la même manière, cesser d'imposer des seuils de rémunération arbitraires et de faire de la discrimination au titre de la CNP, et revoir les définitions biaisées de ce que nous considérons comme un immigrant valable sur le plan économique.

La durée maximale du séjour, qui est d'un an, devrait être d'au moins deux ans.

Il faudrait aussi abroger la règle de la « durée cumulative » de quatre ans et permettre l'octroi d'un permis de travail ouvert au conjoint du travailleur.

Troisièmement, nous recommandons qu'un travailleur peu spécialisé qui s'est établi ici avec succès puisse faire une demande accélérée de résidence permanente, au moyen, par exemple, du système Entrée express. Comme dans le cas des réfugiés, pourquoi ne pas lier les exigences relatives aux NCLC à la citoyenneté, et non à la résidence permanente; cela soulagerait énormément un grand nombre d'immigrants.

Enfin, bien que cette question ne touche pas particulièrement Maple Leaf Foods, puisque nous avons déjà terminé en bonne partie notre recrutement et notre expansion, surtout à Brandon, nous estimons qu'il serait approprié de revoir les plafonds décroissants de 30, 20 et 10 %, surtout dans les régions rurales qui accusent une pénurie manifeste et prolongée de travailleurs ou lorsqu'une entreprise accroît sa capacité de production et crée des postes supplémentaires. Idéalement, il faudrait réduire le tarif de 1 000 \$ par poste imposé au titre de l'EIMT et mettre en place un mécanisme d'appel relatif à l'EIMT de telle sorte que l'on puisse contester les décisions défavorables.

• (1645)

L'administration du programme pose un problème de coordination entre les agences gouvernementales et les ambassades du Canada à l'étranger. EDSC et IRCC devraient être plus proactifs pour ce qui est d'assurer la coordination entre les employeurs, les gouvernements étrangers et les ambassades canadiennes afin qu'ils puissent cerner les recruteurs crédibles et faciliter la sélection de travailleurs fiables. Il y a aussi lieu d'uniformiser l'administration du programme d'une province à l'autre.

Nous suggérons, particulièrement dans le cas de l'industrie agro-alimentaire, que l'on crée un bureau spécial chargé de s'assurer que les membres du personnel sont bien informés et qu'ils peuvent effectuer le traitement des EIMT dans les délais prescrits, ce qui, comme des témoins l'ont mentionné précédemment, constitue un problème majeur, et de veiller au traitement uniforme des demandes.

Nous suggérons également, en fonction d'une approbation cadre, qu'EDSC permette que les travailleurs étrangers soient mutés d'une usine à l'autre au sein d'une entreprise, de sorte que l'on puisse s'adapter aux variations saisonnières de la production, aux difficultés relatives à la négociation des contrats, etc.

Enfin, nous suggérons un véritable durcissement à l'égard des abus, mais il faut soutenir les efforts des employeurs dignes de confiance et présentant une bonne feuille de route, surtout ceux dont les employés sont syndiqués. Il est tout particulièrement urgent que vous examiniez avec soin le Plan d'action sur la main d'oeuvre du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, dont un témoin paraîtra justement devant ce Comité plus tard cette semaine.

Pour terminer, monsieur le président, je crois qu'en fin de compte, de grandes possibilités s'offrent à notre pays. Moderniser les politiques en matière de travail et de développement de la main d'oeuvre afin qu'elles soient mieux adaptées à la réalité canadienne et mieux à même de procurer du travail aux Canadiens et aux Canadiennes, de même que les politiques d'immigration au titre desquelles la résidence permanente est octroyée aux migrants spécialisés et non spécialisés peut aider à pallier la dépopulation en milieu rural, à rétablir la viabilité des collectivités rurales et à raviver la croissance et la compétitivité des nombreuses entreprises dans ces collectivités, y compris dans la production animale et la production de produits carnés. Cela peut nous aider à dépendre moins du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Pour conclure, permettez-moi de vous lire un extrait du protocole d'entente conclu par UFCW Canada, Cargill Ltd., Olymel, HyLife Foods et Maple Leaf Foods au moment où la plus récente série de modifications a été apportée au programme par le gouvernement précédent, en 2014.

Voici l'extrait:

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires n'a jamais été une solution de rechange cohérente, stratégique ou sensée à ce dont l'économie canadienne a

besoin, c'est-à-dire, un régime d'immigration qui permette aux personnes possédant divers degrés de qualification de devenir des résidents permanents et, éventuellement, des citoyens du Canada.

Merci.

• (1650)

Le président: Je cède maintenant la parole à M. Wong, de la Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic.

Bienvenue, monsieur Wong. Vous avez sept minutes pour faire vos remarques liminaires.

Me Vincent Wong: Je tiens à remercier les membres du Comité de m'accorder la possibilité de m'exprimer ici aujourd'hui.

Je m'appelle Vincent Wong, et je suis avocat-conseil à la Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic. C'est une clinique d'aide juridique à vocation communautaire et à but non lucratif qui sert les membres des communautés de l'Asie du Sud-Est à faible revenu qui ne parlent pas anglais dans la région du Grand Toronto.

Nombre de nos clients sont des travailleurs étrangers temporaires, et beaucoup d'entre eux occupent des emplois peu spécialisés. Pour tous ces clients, la langue constitue un obstacle qui les empêche de comprendre et de faire valoir leurs droits. Nous voulons nous assurer aujourd'hui que ces travailleurs soient entendus.

Avant de formuler des recommandations précises, j'aimerais prendre un peu de recul et jeter un coup d'oeil à ce qui se passe chez nos travailleurs étrangers temporaires à une échelle macro-économique.

Le Canada est, depuis longtemps, une nation d'immigrants. Au cours des dernières années, le gouvernement a créé, au moyen de ses politiques en matière d'immigration, un nombre faramineux de résidents temporaires. Par exemple, de 1995 à 2014, le nombre de travailleurs étrangers temporaires a augmenté de 277 %, celui des étudiants internationaux, de 303 %, et celui des participants au Programme de mobilité internationale, de 335 %. Si nous additionnons toutes ces catégories, il s'agit de près d'un million de résidents temporaires pour 2014, et cela ne comprend pas les visiteurs.

Pourtant, tandis que le nombre de résidents temporaires augmente, nous n'observons pas d'augmentation correspondante des demandes de résidence permanente approuvées. Au cours de la même période, le nombre de demandes de résidence permanente approuvées n'a augmenté que de 22 %; celui-ci s'élevait à 260 000 par année en 2014.

Ce que ces données indiquent, c'est que le modèle d'immigration du Canada s'éloigne de la résidence permanente et repose de plus en plus sur une main d'oeuvre étrangère temporaire sans toutefois offrir à cette dernière un accès correspondant à la résidence permanente.

À l'heure actuelle, les travailleurs étrangers temporaires font l'objet d'un abus et d'une exploitation systémiques. Je ne veux pas dire par là que tous les employeurs sont coupables, mais c'est un problème systémique largement documenté... Nous soutenons les autres groupes qui se sont présentés devant le Comité, en particulier ceux qui sont venus nous raconter leur expérience personnelle, et nous comptons sur eux pour jeter un éclairage sur ces problèmes épineux.

En fin de compte, le déséquilibre des pouvoirs résultant de leur statut précaire d'employés temporaires explique pourquoi ces travailleurs continuent d'être exploités. Il est impossible de résoudre ce problème durablement sans en enrayer la cause.

Le gouvernement peut prendre des mesures pour limiter certains des pires abus, mais un retour vers un modèle d'immigration axé sur la résidence permanente pour répondre aux demandes du marché du travail constitue à notre avis la seule façon de résoudre ce problème à long terme. En ce sens, je suis d'accord avec M. McAlpine.

Nous aimerions donc faire six recommandations au Comité.

Nous recommandons d'abord que l'on délaisse le modèle de mise en oeuvre du programme, fondé sur les plaintes, au profit d'un modèle qui soit plus proactif. Le Canada a déjà fait des pas dans cette direction, mais la principale raison qui rend cette mesure nécessaire, outre la peur du congédiement ou de la déportation, est que la durée limitée des permis de travail rend le processus de traitement des plaintes totalement inefficace.

Par exemple, un travailleurs étranger peut voir son visa arriver à échéance bien avant que toute plainte relative à son employeur puisse être traitée et qu'une décision puisse être rendue, et certainement bien avant que toute perception puisse avoir lieu. Les employeurs le savent et sont donc conscients qu'ils peuvent prendre tout leur temps.

Notre deuxième recommandation est d'assouplir les restrictions relatives aux permis de travail, particulièrement celles qui lient un employé à un emploi ou un employeur donné. Ce qui pose problème, encore une fois, c'est que si un employeur sans scrupules sait que ses employés peuvent être déportés s'ils sont mis à pied et qu'ils ne peuvent pas trouver un autre emploi, il peut tirer parti de cette situation avantageuse pour violer en toute impunité les lois relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Nous recommandons par conséquent la délivrance de permis de travail ouverts ou la délivrance de permis de travail professionnels ou sectoriels pour réduire les risques d'exploitation.

Notre troisième recommandation est d'éliminer la règle de la « durée cumulative » et de créer une disposition visant à régulariser le statut des travailleurs étrangers temporaires qui se retrouvent sans statut simplement en raison de l'application de cette règle.

• (1655)

Notre quatrième recommandation est d'étendre les services d'établissement et les services de santé aux travailleurs migrants. Les travailleurs étrangers temporaires constituent l'un des groupes les plus marginalisés et les plus exploités de la population. Par conséquent, il faut leur donner accès aux services d'établissement cruciaux offerts aux nouveaux venus, y compris aux services linguistiques et aux services de santé, de sorte qu'ils puissent réellement prendre conscience de leurs droits et s'en prévaloir.

Notre cinquième recommandation, qui est probablement la plus importante, est d'ouvrir des voies vers la résidence permanente pour tous ces travailleurs migrants spécialisés. Bien entendu, il existe déjà un précédent en cette matière, le Programme des aides familiaux. Le travail d'aide familial est la seule profession d'un niveau de qualification C ou D répertoriée dans la CNP qui mène vers la résidence permanente.

Si le Canada reconnaît l'importance du travail des aides familiaux pour la société canadienne et qu'il estime donc juste de leur octroyer un statut, pourquoi alors fermons-nous nos portes aux autres travailleurs, qu'il s'agisse des travailleurs de l'alimentation, des concierges, des commis et des ouvriers agricoles? Considérons-nous que ces travailleurs ne méritent pas le même respect?

Nous recommandons par conséquent que les travailleurs peu spécialisés se voient offrir eux aussi de vraies trajectoires vers la résidence permanente.

Notre dernière recommandation a trait au Programme de mobilité internationale. Il faut véritablement ouvrir la voie vers la résidence permanente pour les participants au Programme de permis de travail post-diplôme. Malheureusement, l'actuel système Entrée express bloque la majorité des titulaires d'un tel permis des candidats à l'immigration au Canada, car ceux-ci font partie du même bassin que les candidats à l'entrée express.

Juste par curiosité, j'ai vérifié les chiffres. Au cours de la dernière sélection des candidats à Entrée express, la note exigée était de 484. J'en ai conclu qu'une personne comme moi — du même âge, titulaire de deux diplômes de l'Université de Toronto, y compris d'une licence en droit, qui obtiendrait probablement les notes maximales en anglais et qui compte deux années d'expérience pertinente —, serait tout de même déportée une fois que son permis de travail est échu.

Je ne cherche pas ici à me vanter. Seulement, si une personne dans ma situation était déportée parce qu'elle ne pouvait obtenir la note voulue, je crois que le Canada perdrait un nombre incroyable de jeunes personnes talentueuses, des personnes qui seraient parfaitement à même de s'établir au Canada et de contribuer à la vie économique, culturelle et sociale du pays. D'un point de vue national, ça n'a tout simplement pas de sens, où que l'on se trouve dans le spectre politique, de refuser l'entrée à ces personnes.

Je vais terminer là-dessus.

• (1700)

Le président: Merci, monsieur Wong.

Je constate que nos invités de Montréal apparaissent de nouveau sur notre écran. Rebonjour.

Nous allons entendre Hubert Bolduc et Martin Goulet, de Montréal International. Bienvenue à vous deux.

Vous m'entendez?

[Français]

M. Gérard Deltell: Monsieur Bolduc, est-ce que vous nous entendez?

[Traduction]

Le président: Nous prendrons un petit moment pour établir la connexion avec Montréal.

Entre temps...

Oui?

M. Wayne Long (Saint John—Rothsay, Lib.): Monsieur le président, juste pour gagner du temps, pendant qu'on établit la connexion, pourquoi ne posons-nous pas nos questions?

Le président: Cela ne prendra que quelques minutes.

En fait, ça dépend. Veulent-ils ou non leur soumettre leurs questions. Nous pourrions commencer par M. Deltell, mais est-ce que votre question...?

M. Gérard Deltell: Je veux poser des questions à nos invités de Montréal, mais nous pouvons convenir que vous commencerez. Je parlerai ensuite.

Le président: Voulez-vous que nous changions l'ordre? Est-ce cela que vous voulez dire?

M. Gérard Deltell: Je ne suis pas contre cette idée.

M. Wayne Long: Eh bien, mes questions s'adressent à M. McAlpine.

Le président: D'accord, Mme Tassi serait la prochaine sur la liste, à moins que vos questions étaient...

Elles s'adressent à M. Wong? D'accord.

Merci à tous de votre collaboration.

Madame Tassi, vous avez six minutes. Allez-y.

Mme Filomena Tassi: Je tiens à remercier tous nos témoins d'être ici aujourd'hui, que ce soit en personne ou grâce à Skype.

Ma question s'adresse à vous, monsieur Wong. Si je comprends bien, vous parlez d'un problème vraiment systémique et vous prétendez que la résidence permanente est la solution. D'autres témoins sont du même avis, mais j'aimerais que nous nous concentrons sur les abus qui ont cours, et je voudrais avoir votre point de vue sur la question.

Les modifications apportées au Programme des travailleurs étrangers temporaires en juin 2014 comprenaient des changements aux mécanismes de suivi et d'application mis à la disposition d'Emploi et développement social Canada. Les changements proposés comprenaient une hausse des inspections au moyen d'une ligne de signalement. J'aimerais avoir votre opinion sur l'efficacité de ces modifications pour ce qui est d'assurer la conformité des employeurs.

Me Vincent Wong: Je crois que la ligne de signalement constitue un des outils à notre disposition. De toute évidence, elle n'est pas d'un grand secours pour les travailleurs migrants. Supposons que vous êtes un travailleur migrant et que vous soyez victime d'abus ou que votre employeur ne respecte pas ses obligations, vous pourriez appeler cette ligne de signalement. D'accord. On peut présumer qu'il y aura une inspection ou un suivi, alors l'employeur saura ou présumera que quelqu'un l'a dénoncé.

Souvent, l'employeur examinera la situation et cherchera des moyens de faire taire ses employés. Évidemment, je ne prétends pas que tous les employés agissent ainsi. Je fais simplement allusion à certains employeurs sans scrupules dont nous avons entendu parler à notre clinique d'aide juridique.

La ligne de signalement n'est pas la même chose, que, par exemple, les plaintes formulées au titre des normes provinciales. Supposons que je ne sois pas rémunéré pour mes heures supplémentaires ou que mon employeur me doive une partie de mon salaire, je pourrais soumettre une plainte au ministère du Travail de ma province et l'on donnerait suite à ma plainte, et, avec de la chance, j'obtiendrais ce que l'on me doit en vertu de la Loi sur les normes d'emploi. Évidemment, la ligne de signalement ne comprend pas un tel mécanisme, et cela met les employés à risque en tant que groupe. Cette ligne de signalement ne comporte pas d'autre avantage que celui d'assurer, du point de vue du gouvernement, que les employeurs se conforment systématiquement au programme. J'aimerais dire que c'est un outil parmi tant d'autres; elle n'est pas infallible. Elle doit s'accompagner d'autres mesures.

• (1705)

Mme Filomena Tassi: En ce qui a trait aux autres abus, compte tenu des normes en vigueur à l'heure actuelle, les témoins ont affirmé que les travailleurs craignent de porter plainte. Que pensez-vous de l'efficacité des ressources actuelles et de la façon dont nous pourrions les améliorer au regard de toutes les formes d'abus.

Me Vincent Wong: Nous faisons beaucoup de bonnes choses. Je crois que nous avons cerné le problème, et nous tentons maintenant de déterminer quel serait le meilleur modèle pour résoudre certains de ces problèmes.

Puisqu'un grand nombre de ces travailleurs migrants se trouvent particulièrement marginalisés non seulement au regard de leur employeur, mais aussi au regard du gouvernement, je dirais qu'ils

vivent pour ainsi dire continuellement dans la peur d'être déportés. Si vous mettez sur pied, par exemple, des agences de règlement ou des organismes communautaires dignes de confiance pouvant agir comme intermédiaires, ceux-ci pourront traiter certaines des plaintes et informer les travailleurs migrants de leurs droits ainsi que des procédures à suivre. Je crois que cela contribuerait largement, du point de vue social, à résoudre certains de ces problèmes.

Dans un premier temps, nous devons faire en sorte que le financement des agences d'établissement ne soit plus lié exclusivement à la résidence permanente; c'est une caractéristique actuelle des mécanismes de financement.

Mme Filomena Tassi: Dans vos remarques liminaires, vous avez parlé de l'échéancier et de la frustration qu'il peut occasionner, et du fait que les plaintes ne sont jamais résolues et que les employeurs le savent.

Pouvez-vous me donner une estimation du temps nécessaire à la résolution d'une plainte?

Me Vincent Wong: Évidemment, tout dépend du type de plainte. Certaines plaintes ont trait à la santé et à la sécurité au travail ou au logement, d'autres, aux normes du travail. Je traite principalement des plaintes en matière de logement, alors ce sont les cas que je connais le mieux.

Je crois que, en moyenne, si les choses se passent très rapidement, cela peut prendre au moins six mois et jusqu'à cinq ou six ans.

Mme Filomena Tassi: Il faut six ans pour qu'une plainte soit traitée? Eh bien!

Me Vincent Wong: Oui, avant qu'elle soit résolue.

Mme Filomena Tassi: Ma dernière question porte sur ce que vous avez dit à propos du fait de ne pas lier les permis de travail à un employeur donné, mais à la main d'oeuvre en tant que telle. Pourriez-vous nous fournir des explications additionnelles et nous dire pourquoi vous trouveriez une telle mesure utile?

Me Vincent Wong: À l'heure actuelle nous constatons une chose. Lorsqu'un permis est lié, disons, à un emploi donné chez un employeur X — encore une fois, cela ne touche pas tous les employeurs —, l'employeur sait que, quoi qu'il arrive, si la personne n'occupe plus cet emploi, elle aura violé son permis de travail et l'employeur pourra communiquer avec CIC afin que cette personne soit déportée. C'est là le problème... et cela se passe quoiqu'il arrive. Disons que je suis l'employeur et que je paie ces personnes 5 \$ l'heure au noir et que je ne prélève pas de cotisations d'assurance-emploi, que je ne fais rien. Si quelqu'un rapporte ma conduite, c'est fini pour moi.

Où ira cette personne, alors? Nous savons que l'employeur a violé les dispositions du PTET, mais qui va le dénoncer? De plus, si la personne ne parle pas bien anglais, où trouvera-t-elle les ressources voulues pour dénoncer les abus dont elle est victime? C'est le genre de difficultés auxquelles nous sommes confrontés.

Mme Filomena Tassi: Merci.

Le président: Nous n'avons toujours pas établi la communication avec nos invités de Montréal, mais nous allons tenter de remédier à la situation.

Monsieur Deltell, aimeriez-vous poser des questions à d'autres intervenants ou préférez-vous également garder le temps dont vous disposez pour vous adresser aux témoins de Montréal.

M. Gérard Deltell: C'est également ce que je vais faire.

Le président: Monsieur Ashton, aimeriez-vous poser des questions à M. Wong ou à M. McAlpine? Je m'excuse de cette situation, mais il n'y a pas grand-chose que je puisse faire.

Mme Niki Ashton (Churchill—Keewatinook Aski, NPD): C'est une situation un peu étrange. Je ne vois pas de problème à poser mes questions aux témoins qui peuvent se joindre à nous.

Peut-être pourrions-nous passer au prochain exposé.

Le président: Nous allons tenter de rétablir la communication avec nos témoins de Montréal. Si vous désirez continuer, vous avez six minutes.

Mme Niki Ashton: Monsieur McAlpine, vous pouvez commencer.

Nombre de nos témoins, y compris des employeurs, estiment que le fait d'ouvrir une voie claire vers l'immigration constitue un important aspect de la réforme des programmes existants. Croyez-vous que cela rendrait le milieu plus stable pour les travailleurs — pas seulement dans votre industrie, évidemment — et de créer aussi plus de stabilité pour les entreprises et d'encourager la rétention des employés dans votre industrie?

Pourriez-vous nous fournir des explications additionnelles surtout au regard du maintien en poste?

• (1710)

M. Rory McAlpine: Très certainement, comme d'autres intervenants l'ont mentionné, je crois, le travail agricole n'est pas facile. Le découpage de la viande n'est certainement pas un travail facile, et le maintien en poste est un problème majeur dans l'industrie; cela a toujours été le cas.

Dans notre utilisation réussie du programme et de la transition vers la résidence permanente pour les travailleurs étrangers, nous avons observé que le maintien en poste est bien plus élevé maintenant qu'il ne l'a jamais été dans notre industrie, dans nos usines. Une fois que les travailleurs obtiennent leur résidence permanente, ils peuvent certainement changer d'emploi et travailler pour n'importe quel employeur, mais ils sont très loyaux et savent que l'on a beaucoup investi pour les aider. Ils prennent rapidement leur place dans leur milieu grâce au travail de rayonnement que nous effectuons auprès des communautés et de nos partenaires avec l'aide du syndicat, pour nous assurer qu'ils réussissent leur établissement. En ce sens, les travailleurs s'en tirent gagnants.

En ce sens, c'est une expérience positive pour les travailleurs et pour nous, l'employeur, en raison de leur loyauté, de leur travail rigoureux et du taux de maintien en poste dont nous jouissons, comme je l'ai dit, ainsi que pour la communauté. Il arrive que des petites villes rurales de l'ouest du Canada aux prises avec un problème de dépopulation voient la situation se renverser. C'est exactement ce qui s'est passé à Brandon, au Manitoba.

Dans l'ensemble, l'expérience s'est avérée très positive, et elle est facilitée par la résidence permanente, qui fait en sorte que ces personnes ne sont pas vues comme ayant un statut temporaire.

Mme Niki Ashton: Ma prochaine question s'adresse directement à vous, monsieur Wong.

L'une des questions dont nous avons aussi discuté, bien qu'il en ait été peu question dans cette étude, est le manque d'inspections. Par exemple, entre 2013 et 2015, il n'y a eu que huit inspections en milieu de travail, et ce, en dépit des cas navrants d'abus et d'exploitation qui sont malheureusement survenus dans un certain nombre de lieux de travail. Pourriez-vous nous faire part de vos impressions sur les lacunes existantes à cet égard? Alors que nous

parlons tous de l'accès à la citoyenneté et d'aspects de certaines politiques publiques, la réalité est que les inspections n'ont pas lieu.

Je me demande si vous pourriez nous donner des explications additionnelles à ce sujet.

Me Vincent Wong: Je suis conscient de certaines des lacunes au chapitre des inspections dont certains des témoins précédents ont fait état. De toute évidence, c'est une préoccupation majeure — encore une fois, si l'on revient aux premiers principes —, en raison des importants déséquilibres de pouvoirs entre les travailleurs étrangers temporaires sans statut permanent et leur employeur.

Évidemment, c'est en partie un problème de ressources gouvernementales. Je me réjouis de l'orientation de certaines des réformes. Encore une fois, certains problèmes vont de soi lorsque les travailleurs ont un statut temporaire.

L'autre facteur qui aggrave ce problème est qu'ils sont isolés, par exemple, sur des exploitations agricoles, où il est très difficile de réaliser des inspections, de se rendre, car c'est très coûteux.

Nous devrions peut-être réfléchir à tout ça. Au lieu de déployer tant d'énergie pour ne traiter que les symptômes, nous devrions sans doute trouver un moyen plus efficace d'octroyer un statut permanent plus rapidement aux personnes qui en ont besoin et de leur offrir des services d'établissement continus afin que ces dernières puissent résoudre ces problèmes elles-mêmes; cela leur donnerait la capacité de négocier collectivement et de faire valoir leurs propres droits en matière d'emploi.

Mme Niki Ashton: Rapidement, et évidemment vous en avez parlé également, mais certains spécialistes ont dit que le fait d'imposer un plafond par rapport au nombre de candidats à la résidence permanente constitue un problème. Pourriez-vous nous parler de la raison derrière ces plafonds ou de leur existence. Existe-t-il un lien entre ces plafonds et l'exploitation dont les travailleurs font l'objet?

• (1715)

Le président: Vous avez environ une minute. Merci.

Me Vincent Wong: Je vais aborder le sujet rapidement.

Oui, je pense que les plafonds imposés à la résidence permanente dans ces programmes contribuent au problème, car si 5 % du total sont admissibles à la résidence permanente, qu'advient-il des 95 % restants? Ils sont pris dans les limbes du statut temporaire. C'est donc nous, la société et le gouvernement, qui créons cette réalité, quand nous permettons à un nombre faramineux de personnes de demeurer au Canada avec un statut temporaire, précaire. Nous leur refusons l'accès aux soins de santé, aux services sociaux et ensuite, nous sommes surpris d'entendre des récits déchirants. Cela posera problème et si nous continuons à recourir à ce système des travailleurs étrangers temporaires, nous devons en faire un projet permanent de consolidation de la nation.

Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Je vous présente Hubert Bolduc et Martin Goulet, de Montréal International.

Messieurs, vous avez sept minutes pour votre exposé. Merci.

[Français]

M. Hubert Bolduc (président-directeur général, Montréal International): Monsieur le président, mesdames et messieurs les députés, j'aimerais d'abord vous remercier de nous donner l'occasion de nous prononcer dans le cadre de cette consultation.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires est un outil essentiel pour l'économie du Grand Montréal. Montréal International agit comme moteur économique du Grand Montréal pour attirer de la richesse en provenance de l'étranger, tout en accélérant la réussite de ses partenaires et de ses clients. Nous attirons des entreprises étrangères, des organisations internationales et des talents stratégiques dans la grande région de Montréal.

Le Grand Montréal n'est pas la seule région métropolitaine qui peut compter sur une telle organisation. La plupart des grandes villes de la planète disposent de telles agences. En effet, 4 000 agences d'attraction d'investissements directs étrangers et de talents se font concurrence sur la planète. À titre indicatif, il n'y en avait que 800 il y a 20 ans. Elles sont essentielles pour la compétitivité, la croissance, la richesse et, bien sûr, l'avenir des métropoles qu'elles représentent.

Depuis sa création, Montréal International a contribué à la venue et à la rétention de plus de 10 000 talents stratégiques internationaux et a attiré des projets d'investissement directs étrangers d'une valeur de 10 milliards de dollars dans le Grand Montréal. Ces projets ont entraîné la création ou le maintien de 52 000 emplois et l'établissement de près de la moitié des quelque 60 organisations internationales présentes dans la métropole.

L'immigration fait inévitablement partie de l'équation lorsque nous rencontrons les investisseurs étrangers. Il s'agit du principal facteur d'attractivité d'investissements étrangers. On nous demande régulièrement si Montréal possède un bassin de talents stratégiques et qualifiés disponibles et si celui-ci est suffisamment vaste. Si ce n'est pas le cas, est-il possible de recruter à l'étranger les travailleurs stratégiques et ceux-ci peuvent-ils occuper un travail rapidement?

La présence de talents stratégiques est au coeur des préoccupations des gens d'affaires et des investisseurs potentiels. Cet atout est d'autant plus central que les secteurs qui sont les moteurs de la création d'emplois du Grand Montréal sont des secteurs de haut savoir qui reposent essentiellement sur les compétences de la main-d'oeuvre.

Le mémoire que nous avons présenté et que nous vous présentons repose sur trois grands principes. En effet, notre système d'immigration doit être en mesure de prendre des décisions rapidement. Il doit être facilement compréhensible pour nos entreprises et doit être prévisible, ce qui veut dire éviter l'arbitraire et de nombreux changements annuellement.

L'immigration ne doit pas être un frein à la croissance économique et à notre capacité d'attirer des investissements étrangers. Bien au contraire, nous devons nous démarquer des autres territoires qui sont, eux aussi, à la recherche de talents stratégiques et nous donner les moyens de nos ambitions. D'ailleurs, il est important de bien faire la différence entre les travailleurs étrangers temporaires qualifiés et ceux qui ne le sont pas. Dans le passé, les deux catégories ont été, à tort, traitées sur un pied d'égalité.

Le Grand Montréal étant bien ancré dans l'économie du savoir, son développement économique passe nécessairement par le développement de ses secteurs de haute technologie. Les entreprises évoluant dans ces secteurs font souvent appel à des travailleurs temporaires étrangers spécialisés pour combler des pénuries de main-d'oeuvre locales et régionales. Pensons notamment aux secteurs des technologies de l'information, du jeu vidéo et des effets visuels, du développement de logiciels, des centres de solution et des services financiers et ainsi de suite. Ces secteurs affichent des taux de croissance se situant jusqu'à 25 % annuellement.

Montréal International accompagne plusieurs de ces entreprises dans leurs démarches de recrutement à l'étranger. La grande majorité

des demandes dans lesquelles Montréal International est impliqué sont faites par l'entremise du Processus simplifié pour le traitement des demandes d'étude d'impact sur le marché du travail pour les employeurs du Québec. Ce processus allège les exigences pour une liste de professions qui sont en pénurie ou en forte demande, comme cela a été établi par Emploi-Québec. Jusqu'à présent, ce programme s'est avéré efficace et a permis de réduire les délais d'embauche des entreprises, notamment celles dans les secteurs de pointe de la métropole.

Nous vous encourageons fortement à conserver ce processus simplifié pour le Québec et à vous en inspirer pour le reste du Canada. Il s'agit d'un avantage très concurrentiel pour attirer de l'investissement étranger dans le Grand Montréal et ailleurs au Québec. Les employeurs qui recrutent à l'étranger ont des besoins urgents et nous devons chercher à tout prix à simplifier et à accélérer les démarches. Cela est d'autant plus important que les secteurs stratégiques que sont les effets visuels et les jeux vidéo sont des secteurs où les délais au chapitre de la réalisation des projets sont extrêmement serrés et peuvent entraîner la perte de contrats s'ils ne sont pas respectés.

Les récentes modifications apportées par le gouvernement du Canada au Programme des travailleurs étrangers ont créé beaucoup d'incertitudes et de lourdeur pour les employeurs. Sur le terrain, nous les sentons échaudés et ils se disent mal compris par les autorités.

Au Québec, l'immigration est une compétence partagée. Nous avons déjà communiqué au gouvernement du Québec nos réflexions sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires et nous avons établi une liste des recommandations qui sont prioritaires. Elles sont inscrites à la fin de notre mémoire. Elles doivent être considérées et mises en oeuvre rapidement.

Comme je le mentionnais en introduction, notre système d'immigration doit être rapide, prévisible et facilement compréhensible. Il est primordial que les deux gouvernements travaillent main dans la main. Cela nous permettra d'accroître la vitesse de développement des secteurs de pointe de notre économie globale. Nos recommandations portent notamment sur ces points, à savoir réduire les délais rencontrés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers, abolir le plan de transition exigé pour les professions dont une pénurie est avérée, mettre fin à la lourdeur administrative du programme — que l'on pense à l'absence d'uniformité des décisions et à l'étude des demandes —, et faire connaître le nouveau concept de conformité des employeurs qui est accompagné de lourdes sanctions.

● (1720)

Cette consultation doit aussi être menée en partenariat avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, qui est responsable du Programme de mobilité internationale et, ultimement, de l'émission des permis de travail avec l'Agence des services frontaliers du Canada. Nous avons aussi formulé des recommandations à leur intention.

Montréal International est particulièrement conscient de la valeur de la contribution de l'immigration pour le développement économique du Grand Montréal et de l'importance de travailler au positionnement judicieux de Montréal pour attirer des talents stratégiques provenant de toutes les régions du monde.

Vous pouvez être assurés de notre volonté de continuer à collaborer activement avec toutes les instances qui solliciteront notre participation aux réflexions et aux actions touchant l'avenir du développement économique du Grand Montréal.

Je vous remercie beaucoup de votre attention.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Je cède de nouveau la parole à M. Deltell. Vous avez six minutes.

[Français]

M. Gérard Deltell: Merci beaucoup, monsieur Bolduc et monsieur Goulet. Je suis très heureux de vous saluer.

Monsieur le président, vous me permettez de saluer plus particulièrement M. Bolduc, avec qui j'ai déjà eu le plaisir de travailler. À une autre époque, M. Bolduc était le porte-parole du premier ministre du Québec. Il a également été, entre autres, secrétaire général associé à la communication gouvernementale au ministère du Conseil exécutif. Hubert, je suis heureux de te revoir.

Maintenant, revenons au décorum.

Monsieur Bolduc, tout d'abord, j'aimerais que vous me parliez du processus simplifié au Québec. Qu'est-ce qui distingue le processus simplifié au Québec par rapport à la procédure actuelle? Je sais que vous en avez parlé et qu'il en est question dans votre document. Pouvez-vous nous dire brièvement quels éléments de la législation et de la réglementation actuelles au palier fédéral devraient être bonifiés le plus rapidement possible?

M. Martin Goulet (directeur, Mobilité internationale, Montréal International): Un processus simplifié a été mis en place au Québec il y a déjà près de trois ans. C'est une entente entre Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, Emploi-Québec et Développement économique Canada pour les régions du Québec. Cette entente permet de dresser une liste d'emplois qui sont en forte demande ou en situation de pénurie. Lorsqu'un emploi est inscrit sur cette liste, nous pouvons obtenir beaucoup plus rapidement une étude d'impact sur le marché du travail, soit dans une période de quatre à cinq semaines, et faire une demande de façon simplifiée. Cela fait en sorte de ne pas exiger des employeurs une foule de preuves indiquant qu'ils ont fait des démarches localement, étant donné qu'on sait qu'il y a une pénurie avérée pour cette profession.

Naturellement, comme M. Bolduc le mentionnait plus tôt, la liste est établie pour la province. Nous vous invitons à peut-être vous en inspirer pour le reste du Canada. Je sais que des gens sont allés vous voir et vous ont proposé d'abolir les EIMT, soit les études d'impact sur le marché du travail, pour certains secteurs de pointe ou certaines professions en demande. Nous vous disons aussi qu'il y aurait peut-être une façon de régionaliser ces listes de processus simplifié.

Voulez-vous mentionner quelque chose, monsieur Deltell.

• (1725)

M. Gérard Deltell: Vous pouvez poursuivre votre réponse, monsieur Goulet.

M. Martin Goulet: Je voulais vous mentionner que si une profession ne fait pas partie de cette liste, le processus est beaucoup plus long. L'employeur devra attendre plus de trois mois avant d'obtenir une réponse.

M. Gérard Deltell: Nous avons discuté avec des représentants de l'industrie des jeux vidéo. Ils nous mentionnaient — et vous en parliez précédemment — que parfois, un projet pour lequel on voulait embaucher une personne prenait fin dans un délai de 18 mois à 2 ans.

Selon vous, quel serait, du début à la fin, le délai idéal pour l'ensemble de l'opération où vous identifiez quelqu'un pour occuper un poste et que vous l'amenez vivre et travailler au Canada?

M. Martin Goulet: Dans certaines industries, les projets ne durent que six mois. Si on attend trois mois uniquement pour qu'une

décision positive nous permette d'amener les gens au Canada, cela ne vaut pas la peine. Dans un monde idéal, les décisions devraient être prises en une dizaine de jours ou en moins de deux semaines. Ce serait merveilleux.

M. Gérard Deltell: Ce serait merveilleux, mais est-ce réalisable? Cela s'est-il déjà produit?

M. Martin Goulet: Oui.

Auparavant, on a eu ce type de résultats, notamment sur la côte Ouest canadienne. Si un employeur avait déjà obtenu des EIMT positives, il était possible, lors d'un deuxième ou troisième dépôt, que des décisions soient prises rapidement. D'ailleurs, le gouvernement précédent avait inscrit dans la réforme Les Canadiens d'abord cette possibilité d'obtenir des EIMT dans un délai de 10 jours.

M. Gérard Deltell: Il y a eu des réglementations plus sévères il y a environ deux ans parce que, malheureusement, des dérives ont été remarquées concernant les employeurs saisonniers, entre autres dans l'Ouest. Je sais que ce n'est pas du tout votre domaine, mais c'est techniquement la même chose puisqu'il s'agit de travailleurs étrangers qui viennent ici pour une certaine période de temps. On comprend que ce sont deux choses complètement différentes, particulièrement pour les salaires, mais c'est ce qui avait amené cette situation.

Vous parlez des technologies, des jeux vidéo et du monde financier. Dans votre domaine, avez-vous déjà eu ce genre de situations où les gens, après être arrivés ici, faisaient autre chose que ce pour quoi ils avaient été embauchés?

M. Martin Goulet: Vous faites bien de le souligner.

Il faut faire la différence entre les travailleurs spécialisés ou stratégiques et les travailleurs non spécialisés.

Selon le régime de conformité actuel, une solution qui a été imposée à la suite des abus qui ont été observés fait en sorte que les employeurs doivent respecter les engagements qu'ils prennent dans leur demande ainsi que leurs obligations relatives aux avantages et aux salaires qui seront consentis.

Le problème que vivent aujourd'hui les entreprises de pointe est le suivant. Elles embauchent un programmeur à 80 000 dollars canadiens et le régime de conformité leur impose d'informer Service Canada d'une augmentation salariale qui serait au-dessus de 2 %, et ce, même si elle est annuelle. Nous essayons de bonifier le salaire de ces travailleurs parce qu'ils sont dans des secteurs de pointe. Parfois, cela peut prendre de deux à trois mois pour pouvoir bonifier leur salaire parce que nous attendons une réponse du gouvernement. Nous avons vécu beaucoup plus la situation inverse.

[Traduction]

Le président: Vous avez 30 secondes.

M. Gérard Deltell: D'accord.

[Français]

Chers amis, ma dernière question est la suivante.

Vous avez parlé de technologie, de jeux vidéo et du monde financier. Ma question est probablement particulière, surtout compte tenu des ennuis que nous avons connus.

Ces gens sont habitués à travailler dans la haute technologie. Pouvez-vous faire travailler ces gens à l'extérieur du pays ou faut-il absolument qu'ils soient en sol canadien?

M. Martin Goulet: Dans la pratique, les employeurs veulent que ces travailleurs soient au sein de leur entreprise. Ils ont à élaborer et à concevoir des projets qui sont confidentiels. Pour toutes les raisons que vous pouvez vous imaginer, très peu d'entre eux travaillent à l'extérieur du Canada.

M. Gérard Deltell: De toute façon, c'est beaucoup plus rentable pour le Canada que ces gens vivent ici plutôt qu'ils travaillent par caméra interposée.

• (1730)

M. Martin Goulet: Absolument.

[Traduction]

Le président: Je cède rapidement la parole à M. Robillard.

[Français]

M. Yves Robillard (Marc-Aurèle-Fortin, Lib.): Ma question s'adresse à l'un ou à l'autre des témoins.

Le Québec compte parmi...

[Traduction]

M. Mark Warawa: J'invoque le Règlement.

Le président: Cela ne prendra que quelques minutes, si c'est cela qui vous préoccupe.

M. Mark Warawa: Oui, monsieur le président, j'invoque le Règlement.

Il est 17 h 30, et nous sommes censés avoir terminé et être passés au groupe suivant.

Le président: Parfait.

M. Mark Warawa: Chaque partie a eu l'occasion de s'exprimer et de poser des questions, alors je crois que nous devrions nous en tenir à l'horaire prévu et passer au panel suivant.

Le président: Ça me semble raisonnable. J'allais permettre à M. Robillard de poser une question.

M. Mark Warawa: D'accord. Merci.

[Français]

M. Yves Robillard: Merci, monsieur le président.

Le Québec compte parmi les quatre provinces employant le plus de travailleurs dans des postes à haut salaire dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Vous qui faites la promotion du Grand Montréal, vous savez qu'il s'agit d'une ville clé pour le secteur numérique.

Selon ce que vous avez pu observer en ce qui a trait à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires, s'agit-il d'une solution pour répondre à des lacunes de formation ou de mobilité du côté des travailleurs canadiens?

M. Martin Goulet: Le Programme des travailleurs étrangers temporaires est l'une des solutions qui peut être utilisée pour combler des besoins de main-d'oeuvre. C'est d'ailleurs ce qui est mentionné dans notre mémoire. Naturellement, il y a l'adéquation entre la formation et l'emploi et l'augmentation du niveau de diplomation. Il y a aussi la solution de la résidence permanente, qui permet d'attirer des immigrants et ainsi créer un bassin de travailleurs qualifiés.

Il faut comprendre que le Programme des travailleurs étrangers temporaires est une solution à un besoin précis et temporaire. C'est une solution à une pénurie. Une profession peut être en forte

demande. Veut-on combler un poste pour deux ans, trois ans ou pour trois mois? C'est vraiment une solution temporaire.

Une voix: Cela permet d'embaucher des gens d'expérience.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Je tiens à remercier tous les témoins.

M. Wayne Long: Monsieur le président, je fais un rappel au Règlement.

Je n'ai pas eu le temps de poser une question.

Le président: Malheureusement, nous sommes à court de temps.

Je tiens aussi à faire mes excuses à M. McAlpine, à qui aucune question n'a été posée. Cela dit, je pense que votre exposé était très complet.

Si des membres du comité ont d'autres questions pour les témoins, je vous invite à les transmettre au greffier, de sorte que les témoins puissent y répondre. Bien entendu, les réponses seront communiquées aux membres du comité.

Encore une fois, je vous suis très reconnaissant.

Nous allons passer très rapidement à notre troisième groupe de témoins. Je constate que vous venez tout juste d'arriver. Je tiens à remercier chacun d'entre vous, et je m'excuse des délais occasionnés par notre connexion avec nos intervenants de Montréal. Nous sommes ravis d'avoir pu nous entretenir avec vous tous également.

Merci beaucoup.

Nous nous arrêterons environ deux minutes, question de nous organiser un peu.

• (1730)

_____ (Pause) _____

• (1735)

Le président: Veuillez prendre vos places.

Je vous souhaite de nouveau la bienvenue.

Du ministère de l'Emploi et du Développement social, nous accueillons aujourd'hui Paul Thompson, sous-ministre adjoint principal, Direction générale des compétences et de l'emploi, et Janet Goulding, directrice générale, Programme des travailleurs étrangers temporaires, Direction générale des compétences et de l'emploi. Et du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, nous accueillons Maia Welbourne, directrice générale, Direction générale de l'immigration, et Robert Judge, directeur, Politiques et programmes à l'intention des résidents temporaires, Direction générale de l'immigration, Politiques stratégiques et de programmes.

C'est toute une carte de visite. Je crois que j'ai fait cette remarque la dernière fois également.

Je vous remercie une fois de plus d'être de retour. J'admets que nous avons été interrompus assez tôt. Nous avons entendu vos remarques liminaires au moment de votre allocution précédente. Si vous le voulez bien, nous passerons immédiatement aux questions.

Commençons par Mark Marawa.

M. Mark Warawa: Merci aux fonctionnaires du ministère de leur présence parmi nous aujourd'hui.

Je crois comprendre que le traitement des demandes de résidence permanente au Canada prend beaucoup plus de temps que celui qui s'applique aux travailleurs étrangers temporaires qui arrivent dans le pays.

Est-ce bien cela, qu'il faut beaucoup plus de temps pour obtenir la résidence permanente?

M. Paul Thompson (sous-ministre adjoint principal, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social): Je peux vous parler de la partie des études d'impact sur le marché du travail, mais ce n'est qu'une partie du processus pour obtenir la résidence permanente.

Chacun des différents volets de traitement des EIMT a ses propres délais; certains sont plus rapides, d'autres plus lents. Selon mes données, en 2015, il fallait compter en moyenne 56 jours pour traiter l'étude d'impact sur le marché de travail pour une personne qui demandait la résidence permanente.

M. Mark Warawa: Il faut donc 56 jours pour l'EIMT; après cela, combien de temps faut-il pour approuver un travailleur étranger temporaire?

M. Paul Thompson: Cela ne ferait pas partie du volet travailleurs étrangers temporaires. Ce serait pour quelqu'un, qui pourrait être un travailleur étranger temporaire, qui chercherait à obtenir la résidence permanente par...

M. Mark Warawa: Quelqu'un pourrait-il répondre?

M. Paul Thompson: On pourrait parler de l'entrée express...

M. Mark Warawa: Merci.

Mme Maia Welbourne (directrice générale, Direction générale de l'immigration, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration): Les délais de traitement dans le cadre de nos volets pour la résidence permanente varient, mais pour les demandes gérées par le système d'entrée express, il faut normalement compter six mois à partir du moment où une personne est invitée à demander la résidence permanente. Ce délai constitue la norme et il est respecté.

M. Mark Warawa: Il faut donc six mois pour qu'une personne obtienne la résidence permanente.

Pourquoi faut-il tellement plus de temps — et je crois que nous connaissons tous la réponse — pour faire la demande de résidence permanente par opposition aux travailleurs étrangers temporaires?

• (1740)

Mme Maia Welbourne: La réponse est compliquée. Il y a un certain nombre de facteurs en jeu. Comme vous le savez peut-être, des limites sont imposées dans le cadre de notre plan annuel, et le nombre de gens qui souhaitent venir au Canada comme résidents permanents est habituellement plus élevé que le nombre de places prévues. Voilà pourquoi les gens doivent souvent attendre un certain temps avant que leurs demandes soient examinées.

Dans le cadre du système d'entrée express, comme je le disais, nous nous en tenons à la norme des six mois, ce qui est vraiment beaucoup plus efficace qu'avant. Les agents qui étudient une demande de résidence permanente doivent évaluer un certain nombre de facteurs et pas seulement l'admissibilité aux programmes.

M. Mark Warawa: Excusez-moi de vous interrompre, mais c'est ce que j'ai compris moi aussi, à savoir qu'il y a beaucoup plus de facteurs pour la résidence permanente que pour les travailleurs étrangers temporaires.

C'est bien cela? Il me semble que c'est ce que vous venez de dire.

Mme Maia Welbourne: Dans le cadre des divers volets et programmes de résidence permanente, il y a des facteurs importants qui doivent être évalués, l'admissibilité au programme, l'admissibilité au pays, la santé, la sécurité et des aspects relatifs à la sûreté.

M. Mark Warawa: ... et les qualifications, ce qui prend du temps. D'accord.

Ce qu'il me semble avoir entendu tout au long de ce processus et que nous voyons maintenant, c'est que le gouvernement s'apprête à annoncer des changements au programme des travailleurs étrangers temporaires, y compris changer... Comme Mme Tassi l'a dit, je crois, le statut de résident permanent est une solution, et c'est justement ce que veulent les gens, à en croire certains de nos témoins.

Ainsi, si quelqu'un demande un permis de travailleur étranger temporaire en ayant déjà passé par l'EIMT et si le gouvernement annonce que le programme va changer de telle sorte que quand on demande un permis de travailleur étranger temporaire on obtient la résidence permanente — et voilà ce que nous avons entendu annoncé et contesté — est-ce que cela va ralentir les démarches et rallonger le temps qu'il faut pour devenir résident permanent ou croyez-vous que cela puisse se faire efficacement et aussi rapidement pour obtenir la résidence permanente? L'examen préalable, avec ses divers aspects, pourra-t-il être effectué dans des délais aussi courts que ceux que nous avons maintenant pour les travailleurs étrangers temporaires?

Mme Maia Welbourne: Pour m'en tenir à la résidence permanente, qui est gérée différemment et présente un contexte différent de celui des entrées des travailleurs temporaires, pour commencer, nous avons adopté une approche de gestion de la migration permanente, ce qui veut dire que nous avons un contingent annuel qui définit le nombre de résidents permanents que nous comptons accueillir au pays.

Du côté des travailleurs temporaires, le programme est axé sur la demande, de sorte que nous répondons aux demandes au fur et à mesure. Du côté de la résidence permanente, nous établissons dès le départ combien de personnes peuvent être accueillies selon les différentes catégories — situation économique, situation familiale, personnes protégées —, et ensuite en fonction des programmes.

Le temps qu'il faut pour donner suite à la demande dépend d'une multitude de facteurs, notamment le nombre de personnes dont la demande est en cours de traitement dans l'un des volets et les cibles à atteindre.

Le président: Excellent. Merci.

M. Mark Warawa: Malheureusement, on n'a pas répondu à la question.

Merci.

Le président: Nous allons passer à M. Long.

M. Wayne Long: Merci, monsieur le président. Merci à tous d'être revenus.

Ma question s'adresse à M. Thompson. Depuis les changements apportés en 2010 et ensuite en 2014 pour améliorer la conformité, pensez-vous que la conformité s'est améliorée?

M. Paul Thompson: L'amélioration du taux de conformité est certainement notre objectif et nous avons redoublé d'efforts sur plusieurs fronts concernant nos deux principaux volets. Dans un premier temps, s'agissant d'augmenter notre capacité de mener des inspections et des enquêtes, les activités se sont multipliées tout comme les sanctions imposées qui s'élèvent actuellement à 100 000 \$ par infraction et jusqu'à 1 million de dollars par employeur.

Il faut plus de temps pour évaluer le degré de conformité atteint sur le terrain, mais nous sommes persuadés que nous verrons une amélioration importante compte tenu du nombre d'inspections et des sanctions.

• (1745)

M. Wayne Long: Diriez-vous alors que le nouveau système est efficace et efficient?

M. Paul Thompson: Nous faisons beaucoup pour améliorer la conformité dans le programme. Dans la mesure où la conformité est un objectif, nous insistons énormément sur ce point, en y consacrant les ressources et en imposant des sanctions.

M. Wayne Long: Voici la question suivante. À votre avis, la ligne de signalement d'EDSC pour signaler la non-conformité des employeurs est-elle suffisamment accessible pour les travailleurs temporaires eux-mêmes?

M. Paul Thompson: La ligne de signalement est assez occupée. Nous avons eu plus de 3 800 signalements depuis sa mise en place et nous avons donc pas mal de rétroaction de ce côté-là.

M. Wayne Long: Sur combien de temps?

M. Paul Thompson: C'est depuis avril 2014.

M. Wayne Long: Il y a eu 3 800 signalements.

M. Paul Thompson: Oui, et ils sont en train d'être triés. Les allégations sont très graves dans certains cas et elles sont, bien entendu, acheminées vers d'autres organismes d'application de la loi. Nombre d'entre elles donnent lieu à des enquêtes menées par nos propres effectifs sur la non-conformité de l'employeur.

M. Wayne Long: À quelles sortes d'obstacles prévoyez-vous que les travailleurs étrangers temporaires se heurteront pour utiliser la ligne?

M. Paul Thompson: Ce serait notamment faire connaître son existence. Nous devrions toujours nous assurer que les gens soient mis au courant de la ligne.

M. Wayne Long: J'accélère. Que faites-vous pour y arriver?

M. Paul Thompson: Le programme des travailleurs agricoles saisonniers est particulièrement bien informé à ce sujet. Les travailleurs qui arrivent ont de plus grandes possibilités d'être informés car le programme est géré en collaboration avec les consulats des pays participants. Les travailleurs ont droit à une séance d'information sur leurs droits et l'accès à la ligne de signalement. Il y a donc une meilleure connaissance dans ce programme.

Nous avons également préparé quelques brochures à l'intention des travailleurs étrangers temporaires entrants, en cinq ou six langues, pour qu'ils connaissent leurs droits. Je crois que la ligne de signalement est mentionnée dans cette documentation.

M. Wayne Long: Pour ma dernière question, je voudrais savoir quelles pourraient être les conséquences pour les travailleurs qui ne réussissent pas à lancer une inspection de non-conformité?

M. Paul Thompson: Vous voulez dire une non-conformité de l'employeur?

M. Wayne Long: Oui.

M. Paul Thompson: Les sanctions qui sont entrées en vigueur à l'automne dernier, en décembre, pour toutes les infractions commises après cette date, peuvent varier, comme je l'ai dit, entre 100 000 et 1 million de dollars par infraction, assorties d'une interdiction, qui peut être à vie, d'utiliser le programme. Les pénalités en cas de non-conformité sont donc assez lourdes.

M. Wayne Long: Merci monsieur le président.

Je vais partager mon temps avec la députée Tassi.

Le président: Parfait.

Madame Tassi.

Mme Filomena Tassi: Avant de commencer, je voudrais apporter une précision.

M. Warawa a insinué que j'étais la personne qui a dit que la résidence permanente était une solution. En fait, quand je l'ai dit, je citais les remarques liminaires de M. Wong, qui ont été corroborées par le commentaire de Me Liew. Pour être bien clair, c'était une observation que je faisais à propos des témoins et non pas l'expression de mon opinion personnelle.

M. Thompson est peut-être le mieux placé pour répondre à ma question. Certaines industries nous ont dit qu'elles ont eu recours à des TET parce qu'elles ont tout essayé mais ne peuvent toujours pas trouver des travailleurs canadiens.

Croyez-vous que ce soit le cas, et, dans l'affirmative, quelle est la solution pour que ces industries trouvent les employés dont elles ont besoin?

M. Paul Thompson: Il existe de multiples possibilités d'utiliser les programmes du ministère et des provinces et territoires pour les aider à trouver des Canadiens compétents. Certains partenaires font un travail important dans ce domaine tout comme certains de nos programmes.

Notre stratégie d'emploi des jeunes, par exemple, consiste à trouver des jeunes à risque et à utiliser le programme Emplois d'été Canada pour contribuer à répondre à certains des besoins.

Nous cherchons également à utiliser nos accords de développement du marché du travail. Il s'agit des 2 milliards de dollars — bientôt 2,5 milliards — de transferts aux provinces dans le cadre du programme d'assurance-emploi. Les provinces y ont de plus en plus recours pour aider à combler les pénuries.

Les programmes prévoient divers instruments visant à répondre à ces besoins et, finalement et en dernier ressort, il y a toujours le programme des TET si aucun de ces programmes ne réussit à attirer des Canadiens.

Mme Filomena Tassi: Vous pensez donc qu'il y a suffisamment de programmes, qu'ils ont les ressources nécessaires et qu'une fois ces possibilités épuisées, la solution réside dans le programme des travailleurs étrangers temporaires.

M. Paul Thompson: Nous leur demandons de faire un peu... Par exemple, un employeur doit se tourner vers certains groupes sous-représentés avant que nous traitions son étude d'impact sur le marché du travail. C'est ainsi que certains de nos organismes de formation autochtones sont souvent mis à contribution, par exemple. Une fois ces possibilités épuisées, alors oui, le programme des TET pourrait être utilisé.

• (1750)

Mme Filomena Tassi: Est-ce que j'ai assez de temps?

Le président: Pas assez pour une question. Je regrette.

Nous allons passer à Mme Ashton.

Mme Niki Ashton: Merci à nos témoins d'être revenus.

Tout d'abord, Monsieur Thompson, je voudrais reprendre une question que je vous ai posée la première fois que vous étiez ici. La dernière fois que nous nous sommes rencontrés, je vous ai demandé de nous parler des intentions de la ministre Mihychuk d'abolir le programme des travailleurs étrangers temporaires, intentions qui ont été exprimées le 18 avril. Vous avez dit que vous ne pouviez pas parler pour la ministre, mais peut-être que vous pouvez nous dire si quelque chose a changé et si le ministère prévoit d'abolir le programme des travailleurs étrangers temporaires.

M. Paul Thompson: Je ne peux pas parler pour la ministre. Je sais qu'elle attend avec impatience le rapport du comité et je pense que chaque fois qu'elle a répondu à cette question, elle s'est contentée de dire qu'elle avait demandé au comité de l'étudier et qu'elle attendait le rapport avec impatience. Il n'y a eu aucune autre déclaration officielle sur l'avenir du programme.

Mme Niki Ashton: Voilà qui est intéressant, car on nous avait transmis une déclaration très claire. De toute évidence, le 18 avril était des semaines avant que nous décidions d'entreprendre cette étude. Il est donc difficile de voir comment une déclaration aussi explicite a été faite avant la publication du rapport et avant même le début de l'étude.

Je veux reprendre aussi la question que nous avons posée au sujet des inspections. Vous avez mentionné avoir 85 inspecteurs. Pourriez-vous nous dire combien d'inspections sur place ont été réalisées à ce jour en 2016 et quel était le taux de conformité à la réglementation du travail?

M. Paul Thompson: J'ai des chiffres à ce sujet.

Vous avez mentionné le nombre des inspecteurs à l'effectif actuellement qui effectuent des inspections. Ce sont des inspections sur le terrain, mais aussi d'autres formes d'inspections ou d'examen. Il y a eu 6 280 inspections ou examens effectués à ce jour depuis avril 2014.

Les inspections sur le terrain sont plus récentes. Nous les avons commencées l'automne dernier. Pour l'instant, 74 sont terminées ou en cours et leur fréquence devrait augmenter à l'avenir.

Mme Niki Ashton: Et ce sont des inspections relatives aux lieux de travail où se trouvent des travailleurs étrangers temporaires...

M. Paul Thompson: Ce sont des inspections sur place chez des employeurs qui ont des travailleurs étrangers temporaires.

Mme Niki Ashton: Monsieur Judge ou Madame Welbourne, le 4 avril, le ministre McCallum a dit dans un de ses discours que nous nous intéressons moins aux travailleurs étrangers temporaires parce nous voulons des résidents permanents.

Compte tenu des intentions de la ministre de l'Emploi de mettre fin au programme, comment Immigration et Citoyenneté Canada

s'apprête-t-il à transformer le programme des travailleurs étrangers temporaires en un programme d'immigration?

Mme Maia Welbourne: Permettez-moi une petite précision. Le ministre McCallum est bien entendu responsable du programme de mobilité internationale qui concerne les travailleurs étrangers pour lesquels une étude de l'impact sur le marché du travail n'est pas exigée. Ce programme global comporte un certain nombre d'éléments.

Il me semble que ce que le ministre McCallum a dit publiquement c'est qu'il appuie le principe des programmes selon lesquels les Canadiens sont prioritaires pour les possibilités d'emploi, et les résidents permanents qui arrivent comme immigrants font certainement partie de ce mélange, et qu'il serait d'accord, en particulier en cette époque de niveaux croissants, pour que les résidents permanents qui sont arrivés dans le cadre de divers volets soient considérés comme une source importante de main-d'œuvre.

Cela dit, je pense que nous avons aussi constaté que les groupes de résidents temporaires, tels que les étudiants internationaux et les autres travailleurs étrangers qui ont acquis une précieuse expérience de travail, peuvent faire la transition vers la résidence permanente grâce à différents programmes.

Mme Niki Ashton: Je vous remercie de cette précision même si la citation que j'ai lue se rapporte aux travailleurs étrangers temporaires. Encore une fois, ce que je cherche ici c'est de comprendre l'intention des deux ministres pour l'avenir de ce programme. De toute évidence, la déclaration de la ministre de l'Emploi selon laquelle elle veut se débarrasser complètement du programme est extrêmement forte et, malheureusement, nous n'avons pas de contexte pour savoir si telle est en fait son intention.

Je veux revenir à la question des retards dans le traitement des demandes d'immigration. Nous savons que les retards sont un problème constant que l'industrie et des employeurs connaissent, tout comme, évidemment, les gens qui cherchent à vivre et à travailler ici. Je me demande ce que fait le ministère pour accélérer le traitement de ces dossiers et combien de nouvelles ressources sont prévues pour garantir que le traitement continue d'être rigoureux et bien appliqué.

• (1755)

Le président: Il reste à peu près une minute,

Mme Maia Welbourne: Pour être bien clair, parlez-vous du côté résident temporaire ou du côté résident permanent?

Mme Niki Ashton: Je veux dire la résidence permanente.

Mme Maia Welbourne: Je pense que le ministre McCallum a très clairement indiqué que le règlement du problème des retards dans le traitement des dossiers était une priorité pour lui et il a fait des déclarations publiques à cet effet.

Je voudrais signaler que les délais de traitement varient en fonction du volet suivi par les personnes. En tout cas, j'ai dit que la norme pour l'entrée express est de six mois et que cette norme est respectée. Dans d'autres domaines, en particulier ceux liés au regroupement familial, nous nous sommes engagés à y répondre. Je ne peux pas parler pour le moment de ressources d'appoint ou de ce que cela impliquerait, mais l'engagement est là.

Le président: Excellent. Merci beaucoup.

Je pense que nous revenons à Mme Tassi.

Mme Filomena Tassi: Je vais poser ma question à M. Judge, mais avant de le faire, je voudrais évoquer le témoignage de M. McAlpine qui nous a raconté deux formidables histoires à succès dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires. C'était merveilleux d'en entendre parler. Donc, avec les difficultés dont nous parlons, nous voulons préciser la façon dont nous pouvons gérer ce programme le mieux possible.

L'une des préoccupations, monsieur Judge, dont on nous a parlé concerne la baisse des salaires canadiens en raison du programme des travailleurs étrangers temporaires. Le ministère a-t-il effectué des études sur la baisse des salaires et a-t-on des données qui permettent de traiter ce sujet?

M. Paul Thompson: Je pense que l'analyse salariale relève probablement d'Emploi et Développement social.

Nous surveillons de très près les salaires de centaines d'emplois différents et de chaque type d'emploi dans plusieurs régions au pays, et nous affichons les résultats. Les demandes sont traitées sur cette base et les employeurs doivent donc verser une rémunération supérieure au salaire courant pour un emploi donné.

De plus, l'analyse salariale nous permet de déterminer la faiblesse du salaire. Le cas échéant, il est traité dans la gamme des salaires modiques où il y a un ensemble de protections additionnelles pour les travailleurs ou bien il est traité dans la gamme des salaires élevés. Notre analyse salariale est déterminante dans l'établissement d'un salaire courant crédible.

Pour ce qui est de la suppression salariale, il est difficile de donner une réponse définitive. Lors du boom pétrolier en Alberta, nous avons un peu analysé la montée en flèche du nombre de travailleurs étrangers temporaires et, à l'instar de commentateurs étrangers, nous avons constaté des cas de suppression salariale. À ma connaissance, c'est l'unique exemple où nous l'avons constaté de façon certaine.

Mme Filomena Tassi: J'en conclus donc que, selon vous, il n'y a pas de suppression salariale imputable au Programme des travailleurs étrangers temporaires, car les travailleurs canadiens accepteraient ces emplois si les salaires étaient un peu plus élevés.

M. Paul Thompson: J'hésiterai à dire que les salaires ... La question est valable, mais la réponse n'est pas facile et, malheureusement, je ne peux y répondre de façon catégorique.

Mme Filomena Tassi: Rien ne prouve que ce soit le cas, alors vous n'avez aucune preuve concrète.

M. Paul Thompson: Cela inquiète le ministère, et c'est la raison d'être du salaire courant, qui nous permet de fixer un salaire équitable, mais la question reste entière. Les salaires sont fixés à la marge et cela pourrait faire l'objet d'une analyse économique plus catégorique sur l'impact général de la suppression salariale.

Mme Filomena Tassi: Très bien

Monsieur Thompson, je pense que cette question vous concerne, mais, si je ne m'abuse, elle s'adresse à quiconque est le plus apte à y répondre.

Quelles sont les procédures formelles pour consulter les gouvernements provinciaux et régionaux sur le PTET et, selon vous, les gouvernements locaux et provinciaux ont-ils le pouvoir de réglementer le programme et ont-ils un mot à dire sur le nombre total de travailleurs?

M. Paul Thompson: Il y a beaucoup d'interactions avec les provinces et les territoires. Je discute régulièrement avec mes homologues responsables du marché du travail à propos du partage des données sur l'utilisation du programme afin d'orienter les

programmes de formation et de maximiser les emplois pour les Canadiens. Je les aide à valider les besoins en travailleurs étrangers temporaires et à établir les priorités pour une juridiction donnée. Nous avons une entente permettant aux provinces de recenser les emplois prioritaires, ce qui se fait dans les 10 jours. Si les provinces ont un projet ou un groupe d'emplois importants pour l'économie, nous pouvons convenir d'un traitement accéléré. C'est un autre exemple.

Les ententes de partage d'information que nous sommes en train de conclure avec les provinces sont un troisième exemple de collaboration. Il s'agit d'un échange d'informations avec les ministères du Travail sur l'observance des lois provinciales du travail. Ainsi, si une entreprise a un historique de non-observance, nous accéderons plus facilement à cette information et l'utiliserons dans l'administration du programme.

• (1800)

Mme Filomena Tassi: Je reçois des gens qui ont de la difficulté à obtenir leur statut de résident permanent. Certains immigrants sont refusés et doivent faire des demandes à répétition. Quels sont les obstacles à ces demandes de statut de résident permanent?

Madame Welbourne, êtes-vous celle...

Mme Maia Welbourne: Sans connaître les détails du volet ou du programme relié à leur demande de résidence permanente, il m'est difficile de commenter. Toutefois, il existe différents volets offerts spécifiquement aux travailleurs étrangers, comme le Programme fédéral des travailleurs qualifiés ou la catégorie de l'expérience canadienne s'articulant autour d'une expérience de travail d'au moins un an.

Il y a toute une série d'exigences à respecter. Encore une fois, sans connaître en détail les problèmes rencontrés dans ces programmes...

Mme Filomena Tassi: De façon générale, avez-vous eu vent de cette frustration des gens face à l'obtention de la résidence permanente, pas de manière spécifique, mais en général, comme une...

Mme Maia Welbourne: Encore une fois cela nous ramène au nombre limité de places disponibles annuellement dans le plan basé sur les niveaux. La concurrence est féroce pour ces places.

Le président: Excellent. Merci beaucoup.

Monsieur Ruimy, s'il vous plaît

M. Dan Ruimy: Monsieur Thompson, en 2014, le gouvernement précédent annonçait qu'EDSC ne traiterai plus les demandes dans les secteurs de l'hébergement, des services alimentaires et du commerce au détail dans les régions où le taux de chômage est de 6 % ou plus.

D'où ma première question: quel est le résultat de cette mesure?

M. Paul Thompson: Fondamentalement, cette mesure vise les marchés où le taux de chômage est supérieur à 6 % et les aspects du programme pleinement utilisés dans des secteurs exigeants peu de qualifications. On s'attend qu'il y ait plus de Canadiens disponibles pour occuper ces emplois, d'où l'adoption de cette mesure.

Côté traitement, la règle est stricte: les employeurs devaient essentiellement trouver des travailleurs canadiens à la suite de cette mesure. Pour ces secteurs, on refuse d'entrée de jeu de traiter les demandes et la porte est donc fermée aux travailleurs étrangers temporaires.

M. Dan Ruimy: Dans le cas de Whistler où le taux de chômage est plus bas, selon les témoignages précédents, c'est tout un défi pour combler les postes. Comment faites-vous la pondération? Nous avons entendu beaucoup de témoignages sur différentes régions où le taux de chômage est supérieur à 6 % et où il semble y avoir des difficultés.

M. Paul Thompson: J'essaie de me souvenir si la région économique où se situe Whistler est au-dessus ou au-dessous de 6 %.

M. Dan Ruimy: C'est en dessous de 6 %.

M. Paul Thompson: En dessous de 6 %? Elle n'est donc pas visée par le processus de refus.

M. Dan Ruimy: Cette région est bien en dessous, n'est-ce pas?

Une voix: Elle est au-dessus.

M. Dan Ruimy: Excusez-moi, je voulais dire au-dessus.

M. Paul Thompson: Très bien. Alors, elle est assujettie au processus de refus.

Dans le cas de Whistler, je sais pertinemment que la région a surtout eu recours au Programme de mobilité internationale et au Programme canadien d'expérience internationale, mais, curieusement, elle n'a que très peu eu recours au Programme de mobilité internationale qu'on nomme maintenant le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Je pense qu'à un moment donné les intervenants ont confondu ce programme avec le PTET assorti d'un processus de refus. Ils utilisent le Programme de mobilité internationale depuis très longtemps et ils l'utilisent toujours.

M. Dan Ruimy: Pensez-vous que c'est là une façon efficace d'encourager l'embauche domestique?

M. Paul Thompson: En raison de la mobilité internationale?

M. Dan Ruimy: Voilà la situation, nous parlons du PTET et, encore une fois, nous n'embauchons pas localement. Nous donnons les emplois aux étrangers.

C'est un peu des deux, comme nous le constatons d'après tous les témoignages entendus, mais la question demeure: comment pouvons-nous continuer d'embaucher les gens d'ici? Apparemment, il suffit de passer une annonce dans le *Globe and Mail* et si personne n'y répond, c'est fantastique, on peut passer à l'EIMT. J'essaie de comprendre si la limite basée sur le taux d'emploi est une façon efficace pour embaucher les gens d'ici.

• (1805)

M. Paul Thompson: Selon moi, cette mesure, à elle seule, ne suffit pas, il en faut une série d'autres. Nous travaillons avec les employeurs de partout au pays pour obtenir un plus grand accès à l'information sur le marché du travail.

Par exemple, notre banque nationale d'emplois diffuse les offres d'emplois partout au Canada. Où qu'il soit, un demandeur d'emploi peut y consulter les offres d'emploi à Whistler ou sur tout autre site d'emplois; voilà une possibilité.

J'ai aussi fait allusion à notre collaboration avec les provinces et les territoires. Nous travaillons avec la Colombie-Britannique afin d'orienter leurs programmes pour répondre à certains de ces besoins.

J'ajouterai également que notre Stratégie d'emploi jeunesse et nos programmes de plus en plus nombreux visant le marché du travail autochtone sont très prometteurs pour combler certains de ces besoins.

J'en conviens, les règles du Programme de mobilité internationale ou du PTET sont une solution partielle. Ces autres mesures seraient essentielles pour amener les Canadiens à accepter ces emplois.

M. Dan Ruimy: Merci beaucoup.

Monsieur Judge vous avez été bien tranquille, alors je vais vous relancer.

En 2014, lors de l'introduction des réformes pour réduire les besoins à long terme comblés par le PTET, le gouvernement précédent avait dit que cette mesure « attirera l'attention tant du travailleur que de l'employeur sur la nature essentiellement temporaire du travail qui doit être exécuté dans le cadre du PTET. Cette mesure encouragera par ailleurs les intéressés à obtenir la résidence permanente en recourant aux programmes et procédures appropriés. »

Pourriez-vous, s'il vous plaît, décrire la relation entre le PTET et les voies vers la citoyenneté?

Le président: En une minute, s'il vous plaît

M. Dan Ruimy: Il faudra qu'elle soit bonne.

M. Robert Judge (directeur, Politiques et programmes à l'intention des résidents temporaires, Direction générale de l'immigration, Politiques stratégiques et de programmes, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration): Au sujet du Programme des travailleurs étrangers temporaires et des voies vers la citoyenneté et la résidence permanente, comme les gens l'ont constaté, il s'agit des niveaux A et B de la CNP O. Ce sont les personnes les plus aptes à réussir économiquement comme résidentes permanentes en s'intégrant et en s'installant avec succès au Canada dans le cadre d'un programme d'immigration où les places offertes sont limitées et convoitées.

Dans le cadre de ce programme, il y a peu de voies d'accès à la résidence permanente pour les niveaux C et D de la CNP.

Le président: Excellent. Merci beaucoup.

Monsieur Deltell, nous avons le temps pour quelques questions.

M. Gérard Deltell: Merci beaucoup. Mesdames et messieurs, c'est pour moi un plaisir de vous rencontrer. C'est la première fois que j'ai l'occasion de m'adresser à des hauts fonctionnaires de votre ministère et je l'apprécie.

Certaines de mes questions ne sont peut-être pas spécifiques à votre ministère, mais d'autres oui. J'ignore si vous étiez là tout à l'heure lors du témoignage et des commentaires très poignants de Mme Pinky Paglingayen, une Philippine. Pendant plus de 10 ans, elle a travaillé comme bonne d'enfant à domicile ou dans un emploi semblable. Son témoignage a été très émotionnel, car elle a parlé d'abus. Elle a parlé de trahison. Elle a dit que c'était là la pire des choses.

En tant que Canadien et en tant que député au Parlement canadien, j'ai peine à croire que j'entends ce genre de témoignage en 2016. C'est incroyable et inacceptable. En tant que citoyen canadien, je ne peux pas accepter ce genre de témoignage, mais aujourd'hui je dois y faire face. Comme fonctionnaires, que pouvez-vous faire pour traiter ces questions dures et difficiles, mais si importantes?

M. Paul Thompson: Je vais commencer, et peut-être que Janet pourra intervenir ensuite. Je n'ai pas entendu le témoignage, mais je vais certainement faire un suivi et en apprendre davantage à ce sujet.

Dans le volet des bas salaires du programme, dont relève maintenant ce cas, probablement, comme... Il se peut...

• (1810)

Mme Janet Goulding (directrice générale, Programme des travailleurs étrangers temporaires, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social): Ça pourrait relever de l'un ou de l'autre.

M. Paul Thompson: Oui. Nous devons savoir sous quel volet le cas est traité, car le volet bas salaire du programme offre plus de protection aux travailleurs. En effet, ce volet contient plusieurs mesures de protection des travailleurs, comme les exigences visant le transport, l'assurance-maladie et l'indemnisation des accidents du travail. Et, je le répète, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers en contient encore plus si le pays d'origine offre un soutien additionnel.

J'ai mentionné la ligne de signalement dont on fait la promotion. J'ignore si cette personne en était au courant ou si une infraction a été commise. En cas d'infraction, l'employeur est passible d'une amende ou même d'une exclusion à vie du programme en cas d'infraction grave. Nous prenons la non-observance au sérieux, mais nous devons étudier les circonstances précises du cas en question.

M. Gérard Deltell: Comprenez-moi bien, ceci n'est pas un piège, je veux simplement vous expliquer la situation. Comme vous êtes un haut fonctionnaire du ministère, c'est une excellente occasion pour nous d'aborder la question.

Concernant cette ligne de signalement, avez-vous de l'information, des chiffres ou des statistiques sur les demandes d'information à ce sujet, ou sur les abus et les trahisons?

M. Paul Thompson: Je le répète, jusqu'ici, nous avons reçu environ 3 800 signalements qui ont conduit à 640 inspections par notre personnel; de ce nombre, 220 cas ont été jugés très graves et ont été renvoyés aux autorités policières. Voilà quelques exemples du fonctionnement de la ligne de signalement.

M. Gérard Deltell: Sans être diplômé du MIT, je vois que seul un cas sur six a fait l'objet d'une inspection. N'est-ce pas?

M. Paul Thompson: Trois cents ont débouché sur une inspection. Les autres cas ont été étudiés. Nous étudions les signalements...

M. Gérard Deltell: Très bien, tous ont été étudiés?

M. Paul Thompson: On les examine tous, oui...

M. Gérard Deltell: Très bien.

M. Paul Thompson: ... mais, quant à savoir si les chiffres que je vous ai donnés ont abouti à une inspection formelle...

M. Gérard Deltell: Très bien. Je pensais que c'était seulement un sur six.

Le président: Il vous reste du temps pour une autre question.

M. Gérard Deltell: Sommes-nous les premiers à vous poser cette question?

M. Paul Thompson: Sur les inspections?

M. Gérard Deltell: Non, pas sur les inspections, mais sur le fait que les gens qui rêvent de vivre au Canada sont trahis et abusés sur notre sol.

M. Paul Thompson: On est certes au fait des risques inhérents au programme, et c'est d'ailleurs là toute la justification des efforts de cette envergure sur l'observance et sur nos lignes de signalement. Nous visons constamment l'amélioration du contrôle d'application, et nous allons étudier cet incident parmi d'autres.

M. Gérard Deltell: Merci beaucoup, mesdames et messieurs.

Le président: Merci.

Nous avons légèrement dépassé notre objectif de 18 h 10, et nous devons retourner rapidement à la Chambre pour une série de votes ce soir. Toutefois, je vais prendre le temps de vous remercier tous et toutes d'avoir comparu à nouveau pour nous permettre de faire preuve de diligence raisonnable dans cette étude. Merci beaucoup.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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