



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

CIMM • NUMÉRO 068 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 19 juin 2017

—
Président

M. Borys Wrzesnewskyj

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Le lundi 19 juin 2017

• (1635)

[Traduction]

Le président (M. Borys Wrzesnewskyj (Etobicoke-Centre, Lib.)): La séance est ouverte. Bienvenue à nos invités.

J'aimerais d'abord prendre un moment pour traiter du rappel au Règlement de M. Sarai lors de notre dernière réunion concernant la divulgation des décisions prises à huis clos.

Je veux que tous les membres du comité sachent bien que ces questions ne sont pas prises à la légère et que j'ai pris le temps de bien y réfléchir. Il est ressorti clairement de la lecture des bleus que Mme Rempel faisait référence à des décisions unanimes prises à la Chambre, et non au sein de notre comité. La présidence peut comprendre qu'il y ait pu avoir confusion étant donné les quelques interruptions qui ont marqué notre dernière séance. Cependant, autant les explications de Mme Rempel que la lecture des bleus m'ont convaincu qu'il n'était aucunement question des décisions prises à huis clos.

Je tiens à remercier M. Sarai d'avoir porté cette importante question à l'attention du comité, et j'en profite pour inviter à nouveau tous les membres à se montrer prudents d'une manière générale lorsqu'ils font référence à des questions soulevées lors de séances précédentes. Je vous remercie.

Nous pouvons maintenant passer à notre ordre du jour. Conformément à l'ordre de renvoi du mercredi 2 novembre 2016, le comité reprend son étude sur l'immigration au Canada atlantique, tel que proposé dans la motion 39.

Nous accueillons par vidéoconférence M. Adam Mugridge, gestionnaire responsable du développement des produits pour Louisbourg Seafoods Ltd. Nous avons aussi deux témoins qui comparaissent en personne, soit M. Wadih Fares, président et directeur général du W.M. Fares Group; et Mme Suzanne Ley, directrice générale de l'Office de l'immigration de la Nouvelle-Écosse. Témoigne également par vidéoconférence, Mme Gerry Mills, directrice générale de l'Association des services aux immigrants de la Nouvelle-Écosse.

Bienvenue à tous.

Monsieur Mugridge, vous avez la parole pour les sept prochaines minutes.

M. Adam Mugridge (gestionnaire du développement de produits, Louisbourg Seafoods Ltd.): Bonjour à tous. Merci de me permettre de prendre la parole au nom de mon entreprise pour traiter de ce sujet très important.

J'estime que nous sommes bien placés pour vous entretenir de ces enjeux compte tenu des difficultés que nous éprouvons avec les pénuries de main-d'œuvre. Les activités de notre entreprise ont cours dans la région rurale côtière du Cap-Breton en Nouvelle-Écosse.

Selon des statistiques récentes, la population a connu des baisses s'échelonnant de 4,7 % à 9,7 % dans les comtés du Cap-Breton, de Victoria et de Guysborough entre 2010 et 2014. Ce sont les régions où nous sommes présents.

D'un point de vue personnel, je peux vous dire que j'ai été aux premières loges pour observer cette décroissance de notre population. Je suis né au Cap-Breton il y a 37 ans, j'y ai grandi, et je me compte chanceux de pouvoir mener une carrière intéressante dans ma ville d'origine. Bon nombre de mes amis ont dû déménager vers l'Ouest canadien, le nord de l'Alberta ou la Colombie-Britannique, ou vers l'Ontario. Je représente donc l'exception, plutôt que la règle. La majorité de mes anciens camarades de l'école secondaire vivent maintenant ailleurs.

Les champs d'activité de notre entreprise, Louisbourg Seafoods, comprennent la capture, le déchargement, la transformation, la vente et la mise en marché des produits de la mer. Il s'agit d'espèces incluant le crabe des neiges, le homard, la crevette nordique et les poissons de fond comme la morue, l'aiglefin, le flétan et le sébaste. Nous exploitons aussi de nouvelles espèces, dont le concombre de mer, le buccin et la myxine. Nous pouvons faire aussi bien du ramassage d'algues que de l'aquaculture pour les moules, le varech, les huîtres et des produits semblables. Nos installations sont situées dans de petites localités côtières comme Louisbourg, Glace Bay, North Sydney et Canso.

Au total, notre entreprise procure de l'emploi à plus de 500 personnes dans une variété de postes qui vont de la transformation aux ventes en passant par la comptabilité et l'administration. La liste est longue. C'est en période de pointe que nous employons ainsi 500 personnes. Nous sommes une industrie saisonnière. Nous ne pouvons rien y faire, mais nous essayons tout de même d'aplanir les pics et les creux. Une entreprise qui offre 500 emplois est toujours bénéfique pour l'économie, mais c'est encore plus flagrant dans des secteurs et des collectivités comme les nôtres qui sont très peu peuplées.

Plusieurs considèrent que l'industrie des pêches est désuète et qu'elle est en quelque sorte une relique du passé. C'est peut-être vrai dans certains cas, mais je suis heureux de pouvoir vous dire que notre secteur se démarque à bien des égards. Il offre des possibilités très intéressantes et carbure à l'innovation. Il permet à notre région et à nos collectivités d'entrevoir des débouchés vraiment extraordinaires. Le potentiel de croissance de notre industrie est prodigieux. Notre entreprise vise à optimiser l'exploitation de nos ressources très précieuses, un objectif que devrait partager l'ensemble de l'industrie.

Mais encore faut-il avoir la main-d'oeuvre nécessaire pour y parvenir. Il faut pouvoir compter sur les gens capables de concrétiser une vision semblable, et c'est l'aspect qui est vraiment problématique pour nous. Nous devons avoir accès à une main-d'oeuvre fiable et productive. L'âge moyen des travailleurs de nos usines de transformation est de 58 ans. Nous essayons bien de recruter des travailleurs plus jeunes, mais cette démarche est rarement couronnée de succès.

L'esprit communautaire est vraiment à la base de notre philosophie en matière de ressources humaines. Selon nous, l'industrie des pêches devrait être profitable pour l'ensemble de la collectivité, et pas seulement pour les entreprises du secteur. Il est primordial de s'assurer de créer de bons emplois locaux. Sinon, à quoi bon faire tout cela? Cette préoccupation a toujours été au coeur de nos activités de pêche. Le raisonnement est bien simple. Pour les petites localités rurales des régions côtières, c'est la seule avenue possible. Elles doivent leur existence même à la pêche. Elles ne peuvent pas se permettre de perdre une activité aussi importante.

Voilà peut-être une dizaine d'années déjà que nous sommes conscients du problème de main-d'oeuvre qui nous attend. Dans ce contexte, notre entreprise a décidé de mettre en place une structure qui existait sans doute déjà de façon informelle. Il faut d'abord savoir que 33 % de notre main-d'oeuvre est constituée de travailleurs permanents, des gens de la place qui sont à notre emploi depuis 1984. Ils reviennent année après année et forment la base de nos effectifs.

• (1640)

Nous avons aussi ce que nous appelons des travailleurs de passage, soit des gens qui viennent et repartent. Il s'agit par exemple de jeunes, comme les étudiants du secondaire, qui travaillent en période de pointe pendant l'été. Ce sont des travailleurs temporaires et leur taux de roulement est relativement élevé. Pour l'autre 33 % de notre main-d'oeuvre, nous avons une stratégie visant l'embauche de travailleurs étrangers temporaires ou de travailleurs issus de l'immigration. Nous avons exploré à fond ces différentes possibilités, un parcours qui a été semé d'obstacles. Parallèlement à cela, notre entreprise ne tourne pas le dos à l'automatisation et aura d'importantes décisions d'investissement à prendre en la matière, le moment venu.

En se penchant sur la situation de la main-d'oeuvre, notre entreprise a su reconnaître qu'il lui était possible d'apporter des changements pour améliorer les conditions d'emploi et conserver en poste ses travailleurs. C'est vrai non seulement pour notre main-d'oeuvre actuelle et les gens de la région, mais aussi pour les immigrants qui s'y établiront.

Le premier aspect à considérer est celui du caractère saisonnier de l'industrie. Personne ne veut travailler quelques semaines ou quelques mois pour devoir se tourner ensuite vers l'assurance-emploi. Nous avons donc pris différentes mesures pour qu'une moins large proportion des emplois que nous offrons soient saisonniers. Nous nous sommes lancés dans l'exploitation de nouveaux produits comme le concombre de mer et le buccin, ce qui permet de prolonger notre saison habituelle de transformation de telle sorte que nos employés puissent travailler à temps plein.

D'autre part, nous voulons investir dans la formation et la professionnalisation de notre main-d'oeuvre de manière à ce que chacun puisse considérer fièrement que son poste est celui d'un travailleur spécialisé, plutôt que d'un simple travailleur d'usine de transformation.

Le président: Monsieur Mudridge, il vous reste 20 secondes.

M. Adam Mugridge: Enfin, nous avons augmenté les salaires et bonifié les avantages sociaux. Ce sont des emplois qui exigent des efforts soutenus et la concurrence peut être forte sur le marché du travail à certains égards. Pourquoi les gens s'éreinteraient à travailler en usine si la rémunération n'est pas meilleure que pour un autre emploi? En résumé...

Le président: Merci.

Monsieur Fares, je crois que vous allez parler au nom des témoins ici présents. Vous avez sept minutes.

M. Wadih Fares (président et directeur général, W.M. Fares Group): Merci, monsieur le président, et mesdames et messieurs les membres du comité.

Comme vous l'avez indiqué, je m'appelle Wadih Fares et je suis président et directeur général du W.M. Fares Group, une firme de conception et de développement immobilier installée à Halifax. Je suis accompagné aujourd'hui de Mme Suzanne Ley, directrice générale de l'Office de l'immigration de la Nouvelle-Écosse. C'est un honneur et un privilège pour moi de comparaître devant vous pour discuter d'un sujet qui me tient vraiment à coeur: l'immigration.

Je suis moi-même immigrant. Il y a plus de 30 ans, j'ai quitté le Liban pour venir étudier en Nouvelle-Écosse. Lorsque j'ai obtenu la citoyenneté, je suis devenu un Canadien vivant en Nouvelle-Écosse. Je suis maintenant un Néo-Écossais qui a choisi de vivre et de travailler dans cette province.

J'ai la ferme conviction que les immigrants représentent une valeur ajoutée à court et à long terme pour nos entreprises et nos collectivités. Ils apportent avec eux de nouveaux points de vue, de nouvelles idées et de nouvelles façons de faire les choses. Ils contribuent à la création d'une économie plus forte. Ils nous aident à faire croître notre population, à développer notre province et à faire de la Nouvelle-Écosse une société vigoureuse et dynamique. Pour toutes ces raisons, l'immigration est essentielle à la prospérité et à la viabilité à long terme de la Nouvelle-Écosse. C'est dans cette optique que j'ai accepté en 2014 l'invitation du premier ministre Stephen McNeil qui souhaitait que je sois coprésident de son conseil consultatif en matière d'immigration.

Je suis heureux d'être ici aujourd'hui pour vous présenter mes points de vue sur les perspectives qu'offre l'immigration, les difficultés qui s'y rattachent et les mesures que le gouvernement fédéral doit prendre pour que les initiatives de la Nouvelle-Écosse puissent progresser dans le sens des priorités qu'elle s'est données en la matière.

Au cours des dernières années, nous avons discuté longuement avec le gouvernement fédéral des moyens à prendre afin d'accroître le nombre d'immigrants qui choisissent de s'établir en Nouvelle-Écosse. Nous avons rencontré tous les fonctionnaires responsables et tous les intéressés. Nous avons pris le temps de discuter avec des ministres et leur personnel et avec tous les décideurs, ce qui nous a permis de réaliser certains progrès. Grâce à nos efforts concertés et à l'excellent leadership de notre ministre, Lena Diab, et de son personnel, nous obtenons des résultats concrets pour la Nouvelle-Écosse.

C'est ainsi que 2016 a été une année record pour l'immigration en Nouvelle-Écosse, et que 2017 s'annonce tout aussi prolifique. L'an dernier, notre province a accueilli près de 5 500 nouveaux arrivants, le plus grand nombre d'immigrants depuis la Seconde Guerre mondiale. Cette hausse est attribuable à l'efficacité de notre Programme des candidats des provinces, de même qu'aux mesures prises en réponse à la crise des réfugiés syriens. La Nouvelle-Écosse a en effet accueilli plus de 1 500 réfugiés syriens au moyen de parrainages gouvernementaux, privés et mixtes. Il s'agit d'une augmentation marquée par rapport aux années précédentes au cours desquelles notre province accueillait en moyenne quelque 200 réfugiés.

Non seulement importe-t-il de faire venir un plus grand nombre d'immigrants dans notre province, mais il faut également pouvoir faciliter leur établissement et leur offrir le soutien communautaire nécessaire pour qu'ils choisissent de rester et de s'intégrer à notre société. Je suis heureux de pouvoir vous dire que, dans l'ensemble, les nouveaux arrivants se tirent bien d'affaire en Nouvelle-Écosse. Ils ont deux fois plus de chances de travailler dans leur domaine que dans presque toutes les autres provinces. Selon les données compilées par l'Association des services aux immigrants de la Nouvelle-Écosse, 71 % des entreprises créées par des immigrants en Nouvelle-Écosse seront encore en activité au bout de trois ans, alors que la moyenne canadienne est de 48 %. Dans notre province, le taux de recours à l'assurance-emploi par les immigrants est inférieur à celui que l'on peut observer dans l'ensemble du pays. En outre, pas moins de 87,5 % des candidats de la Nouvelle-Écosse entre 2011 et 2016 occupent un emploi.

Nous pouvons compter dans toute la province sur un excellent réseau de services d'établissement qui appuie l'intégration des nouveaux arrivants au moyen de programmes de formation linguistique, d'insertion professionnelle, d'orientation à la culture du milieu du travail, de mobilisation des employeurs, d'intervention en cas de crise familiale et de formation informatique et technique. Les données les plus récentes à ce sujet remontent à 2014. Elles indiquent que 73 % des gens arrivés en Nouvelle-Écosse entre 2009 et 2013 y vivent toujours. Au début des années 2000, moins de la moitié des immigrants restaient dans la province. C'est une nette amélioration, et l'Office de l'immigration de la Nouvelle-Écosse va continuer d'appuyer ces programmes.

Le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (PPICA) qui a été lancé en mars dernier est une autre mesure récente qui semble vouée au succès. Comme vous le savez, ce programme s'inscrit dans la Stratégie de croissance pour l'Atlantique du gouvernement fédéral.

● (1645)

Le programme pilote offre d'excellentes perspectives de croissance en Nouvelle-Écosse du fait que les employeurs pourront plus facilement embaucher des travailleurs et des diplômés provenant de l'étranger. Les entreprises néo-écossaises nous disent que le manque de main-d'oeuvre est l'un des principaux obstacles à leur croissance. Le programme pilote leur offre la possibilité de contourner cet obstacle.

Nous voyons d'un très bon oeil le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique qui présente de nombreux avantages: des critères flexibles; la rapidité de traitement; l'accent mis sur le maintien en poste, et le nombre de nouveaux immigrants qui pourront être accueillis. Jusqu'à maintenant, 209 employeurs de la Nouvelle-Écosse ont présenté une demande de désignation et 123 l'ont déjà obtenu. Nous croyons vraiment que le programme produira des résultats dès le départ.

Dans mon rôle de conseiller principal, j'entends des employeurs se plaindre de la complexité du processus d'immigration et du temps qu'ils doivent y consacrer. Certains employeurs ne semblent pas savoir que l'immigration est un outil à leur disposition pour composer avec les pénuries de main-d'oeuvre à long terme. À cette fin, l'Office de l'immigration de la Nouvelle-Écosse va aider les employeurs à s'y retrouver au sein du système d'immigration de manière à optimiser les avantages qu'ils peuvent en tirer. Je pourrais vous citer par exemple l'une des retombées non planifiées du PPICA. Au fur et à mesure que les employeurs seront plus nombreux à connaître les avantages de l'immigration comme outil pouvant leur permettre de combler leurs besoins récurrents en main-d'oeuvre, tous les programmes viendront à en bénéficier.

En raison de l'intérêt suscité par le programme pilote et de l'aide apportée par notre gouvernement provincial...

● (1650)

Le président: Il vous reste 20 secondes.

M. Wadih Fares: ... pour que les employeurs soient mieux en mesure de déterminer la démarche qui leur convient, nous avons déjà réalisé des progrès.

L'Office de l'immigration va continuer d'appuyer les travailleurs et les employeurs, mais le gouvernement fédéral demeure notre partenaire clé. C'est vous qui avez vraiment les moyens de décider de nos politiques nationales. Je profite de ma comparution devant vous aujourd'hui pour exhorter le gouvernement fédéral à s'assurer de pouvoir compter sur les ressources suffisantes pour traiter rapidement toutes les demandes, y compris celles présentées dans le cadre du nouveau Programme pilote pour l'immigration au Canada atlantique et du Programme des candidats des provinces.

Le président: Merci, monsieur Fares.

Madame Mills, vous avez sept minutes.

Mme Gerry Mills (directrice générale, Immigrant Services Association of Nova Scotia): Merci de me donner l'occasion de comparaître devant le comité permanent de la Chambre des communes. L'Association des services aux immigrants de la Nouvelle-Écosse (ISANS) est la seule agence de la province à offrir tous les services liés à l'établissement des immigrants et elle est la plus importante en son genre dans tout le Canada atlantique. Nous offrons nos services depuis 35 ans.

Je suis persuadée que vous êtes tout à fait conscients de l'importance que revêt l'immigration pour notre province compte tenu des défis démographiques qui reviennent toujours à l'avant-scène. Comme on vient de nous le rappeler, les collectivités voient leur taille diminuer, et les employeurs en souffrent tant et si bien qu'il leur est souvent impossible de combler leurs besoins en main-d'oeuvre.

Une immigration plus soutenue est essentielle pour notre avenir, mais n'allez pas en conclure que l'immigration ne produit pas de bons résultats actuellement en Nouvelle-Écosse, car vous feriez fausse route. Nos chiffres sont à la hausse. Comme vous le disait Wadih, notre taux de rétention est passé de 45 % dans les années 1990 à 73 % aujourd'hui. Les employeurs et les collectivités sont mobilisés. Grâce à notre approche qui se distingue pour ce qui est des professions réglementées, les immigrants néo-écossais ont deux fois plus de chance de travailler dans leur domaine. Les taux de réussite aux examens des pharmaciens, des médecins et des ingénieurs formés à l'étranger dépassent nettement la moyenne nationale. En Nouvelle-Écosse, les demandeurs principaux de la catégorie économique et les conjoints bénéficiant d'un parrainage familial ont une rémunération plus élevée que l'ensemble des immigrants à l'échelle nationale.

L'immigration donne de bons résultats dans notre province, mais il nous faut tout de même accueillir davantage d'immigrants et en conserver un plus grand nombre parmi nous. Voici quelques recommandations en ce sens.

Premièrement, il faut doter le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique des ressources suffisantes. À ce titre, je vous dirais qu'ISANS a élaboré jusqu'à maintenant 123 plans d'établissement, dont 109 pour des travailleurs provenant de l'extérieur du Canada pour les quatre provinces. Dans le cas de la Nouvelle-Écosse, le total est de 74 pour les travailleurs de toute provenance. Le programme a été conçu en partant du principe que les provinces de l'Atlantique devaient conserver une plus grande proportion d'immigrants. On présumait que cela serait rendu possible grâce aux responsabilités accrues imposées aux employeurs. C'est dans cette optique qu'a été élaboré l'ensemble du programme pilote.

Malgré tout l'enthousiasme que suscitait pour nous cette perspective et tous les efforts que nous avons déployés du fait que nous étions déterminés à mener l'initiative à bien, nous nous heurtons à un processus trop complexe. Il exige en effet beaucoup des employeurs, lesquels sont principalement des PME qui n'ont jamais eu à répondre aux besoins de leurs employés en matière d'établissement et qui ne disposent pas des ressources nécessaires à cette fin.

Si nous voulons vraiment que le programme pilote fonctionne, nous devons y investir les ressources suffisantes. Ce programme est prioritaire pour nous. Nous recevons des centaines d'appels à ce sujet, et une certaine forme de coordination s'impose pour que nous puissions répondre adéquatement aux demandes des employeurs, des travailleurs, des particuliers et des collectivités. Cela sort vraiment du cadre de nos activités habituelles. Si nous avons pu tirer un enseignement quelconque de l'expérience des dernières années en Nouvelle-Écosse, c'est que l'accroissement de notre taux de rétention est attribuable à deux éléments: une meilleure sélection des candidats et des investissements accrus dans les services d'établissement.

De plus, il convient de rendre les programmes d'établissement plus rapidement accessibles aux candidats. À l'heure actuelle, nous procédons à une évaluation des besoins pour les clients du programme pilote. Nous pouvons ainsi leur dire qu'ils ont besoin de telle ou telle chose et qu'ils devraient pouvoir bénéficier de tel ou tel programme, mais que rien de cela n'est possible pour l'instant, car ils ne sont pas résidents permanents et ne sont donc pas admissibles à ces programmes. Dans le cas du programme pilote, nous avons révisé les critères d'admissibilité de telle sorte qu'ils puissent obtenir un plan d'établissement avant de devenir résidents permanents.

Je dirais que le taux de refus par IRCC des demandes présentées dans le cadre du programme pilote est sans doute négligeable. Nous savons que ces gens-là auront accès au programme en question dès qu'ils deviendront résidents permanents. Nous souhaitons en outre qu'ils puissent s'intégrer plus rapidement. Nous voulons également que les conjoints aient accès plus rapidement au marché du travail. Notre analyse de nos programmes réguliers de services avant l'arrivée au pays révèle que 78 % des clients trouvent un emploi dans les six mois suivant leur immigration. Il faudrait donc que les clients du programme pilote soient admissibles aux programmes financés par le fédéral dès que leur demande est jugée recevable.

Deuxièmement, il faudrait que le Programme des candidats des provinces jouisse d'une flexibilité accrue. Si vous voulez savoir comment augmenter le nombre d'immigrants qui choisissent le Canada atlantique et qui s'y installent à demeure, nous pouvons vous dire que ce sont les gens qui incitent les gens à s'établir dans une collectivité et à y rester à long terme.

En Nouvelle-Écosse, nous avons un programme très efficace pour aider les communautés en place à intégrer de nouveaux membres. À titre d'exemple, la communauté juive locale a collaboré avec la province pour que l'on puisse accueillir en Nouvelle-Écosse des juifs russes qui trouvaient difficile de s'établir en Israël. Ils sont entre 250 et 300 à l'avoir fait, et seulement une ou deux familles sont reparties. Il est facile de comprendre les raisons pour lesquelles ils sont restés. Ils ont trouvé le soutien dont ils avaient besoin. La communauté juive locale a facilité leur intégration pour l'accès aux ressources, au travail, à l'école, etc.

Pour diverses raisons, ce programme a été éliminé. Je sais qu'il y a eu des problèmes avec le Programme des candidats des provinces dans certaines régions du pays. Je suis également consciente que la Nouvelle-Écosse est aux prises avec des difficultés qui lui sont propres, ce qui témoigne bien de la nécessité d'une plus grande flexibilité. Nous avons ici un programme pilote prêt à être mis en oeuvre. Il s'agit d'un programme d'immigration bénéficiant du soutien de la collectivité qui met à contribution quelques-uns des éléments les plus efficaces du très bénéfique Programme de parrainage privé de réfugiés en misant sur la mobilisation des forces locales pour attirer les immigrants, appuyer leur établissement et veiller à ce qu'ils s'installent en permanence.

Ce ne sont pas les provinces qui retiennent les gens. Ce sont plutôt les gens qui les incitent à rester. Je recommanderais que le gouvernement fédéral permette la réalisation d'autres projets pilotes en plus du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique. Au cours des dernières années, la Nouvelle-Écosse a démontré qu'elle avait vraiment l'immigration à coeur et qu'elle était capable d'aider des immigrants à s'établir et à demeurer dans la province. Je vous demande de nous fournir d'autres outils à cette fin.

Je dois aussi profiter de l'occasion pour discuter des plafonds établis dans le cadre du Programme des candidats des provinces. Bien que j'appuie sans réserve le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, c'est le Programme des candidats des provinces qui a véritablement permis à la Nouvelle-Écosse d'accroître ses niveaux d'immigration au cours des dernières années.

•(1655)

Nous avons actuellement un plafond fixé à 1 350. Nous l'avons toujours atteint. La plupart des immigrants qui arrivent en Nouvelle-Écosse passent par le PCP. Si le gouvernement fédéral souhaite vraiment hausser les seuils d'immigration au Canada atlantique, il doit élever ou éliminer les plafonds. Je n'arrive pas à comprendre les arguments contre: que les gens ne restent pas, que le rehaussement du plafond ferait diminuer le nombre de candidats de la filière économique fédérale. Il y a pourtant 73 % des immigrants qui restent, dont la grande majorité des CP. De plus, les provinces savent de quels profils ils ont besoin dans leurs collectivités et leur population active. Laissons-les choisir les candidats, et au Canada atlantique, laissons-les les attirer pour les retenir ensuite. L'élimination des plafonds dans le cadre d'un projet pilote de quelques années, aurait très peu d'incidence sur les statistiques fédérales de la filière économique.

Enfin, j'aimerais vous parler des réfugiés. Les réfugiés sont simplement des RP arrivés par une autre filière d'immigration. Ils ont une empreinte profonde sur les collectivités, partout au Canada atlantique, et l'ISANS appuie une hausse du nombre de réfugiés, qu'ils soient parrainés par le gouvernement ou des citoyens privés. Nous savons que cela nécessite un investissement accru en amont, mais il faut voir l'immigration à long terme. Nous sommes en train d'enrichir une province, d'enrichir nos collectivités, et non seulement de répondre à des pénuries de main-d'oeuvre. Si nous voulons accueillir un plus grand nombre d'immigrants dans notre province, nous devons nous ouvrir à toutes les filières de l'immigration.

Déjà, nos réfugiés syriens nous demandent comment ils peuvent parrainer les membres de leur famille. Beaucoup ne sont pas encore en position de le faire, mais c'est une question de temps, et nous voulons avoir une réponse à leur donner. Nous savons que les réfugiés qui réussissent à refaire leur vie au Canada auront un jour les moyens de parrainer des membres de leur famille. Lorsqu'ils font venir leurs proches ici, ils ne partent nulle part.

Le président: Vous avez 20 secondes.

Mme Gerry Mills: Nous savons aussi que les enfants des réfugiés s'en sortent très bien et que le projet d'accueil de réfugiés syriens a ouvert bien des portes. Ne perdons pas cet élan, cette bonne volonté, l'appui que ce projet a suscité en Nouvelle-Écosse.

Merci.

Le président: Merci, madame Mills.

Monsieur Fraser, la parole est à vous. Vous avez sept minutes.

M. Colin Fraser (Nova-Ouest, Lib.): Merci infiniment, monsieur le président.

Je remercie chacun d'entre vous de sa présence ici aujourd'hui et de toute l'information que vous nous avez présentée, qui sera bien utile au Comité en vue des recommandations qu'il doit présenter au gouvernement sur cet enjeu très important.

Je suis le député de Nova-Ouest. Je sais à quel point l'immigration est importante non seulement pour notre province, mais pour ma région en particulier, où il y a de grandes pénuries de main-d'oeuvre. Nous assistons à un exil des jeunes, comme on l'a déjà dit. J'apprécie beaucoup que vous ayez pris le temps de venir nous faire part de vos réflexions à ce sujet aujourd'hui.

J'aimerais commencer par vous, monsieur Fares, si vous me le permettez. Vous avez affirmé coprésider le conseil consultatif de la Nouvelle-Écosse sur l'immigration. Je connais déjà le bon travail effectué à ce jour, et je vous en suis très reconnaissant. Comme on l'a dit il y a quelques instants, il y a de belles histoires d'immigration en

Nouvelle-Écosse, en particulier. Vous avez parlé de la mobilisation des employeurs. J'aimerais que vous nous en parliez un peu plus, surtout que nous commençons à recevoir des demandes dans le cadre du projet pilote en matière d'immigration dans l'Atlantique, et que vous nous disiez pourquoi il est si important de mobiliser les employeurs et de veiller à répondre aux besoins en main-d'oeuvre partout en Nouvelle-Écosse.

•(1700)

M. Wadiah Fares: En fin de compte, pour qu'un programme d'immigration porte fruit, le milieu des affaires doit y participer et même en être le principal défenseur. Le milieu des affaires se compose d'employeurs. En Nouvelle-Écosse, je crois que nous avons réussi à mettre en place des programmes conçus par la province. De même, quand le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique a été annoncé, nous en avons fait la promotion dans le milieu des affaires, et il fonctionne très bien.

Voyez-vous, les employeurs ne savent pas toujours à quoi ils ont accès. Ils savent qu'ils manquent de ressources ou qu'il y a des pénuries, mais ils ne connaissent pas les ressources à leur disposition. Nous cherchons donc de plus en plus à les faire connaître en Nouvelle-Écosse. Nous faisons la promotion des programmes. Par exemple, avec mon coprésident, Colin Dodds, je vais rencontrer divers intervenants en personne. Nous organisons au moins deux ou trois réunions par mois, avec différents groupes de gens d'affaires, pour leur expliquer ce à quoi ils ont accès. C'est ce qui explique le taux de succès des entreprises qui recourent aux programmes d'immigration, et c'est la raison pour laquelle nous voulons les garder.

M. Colin Fraser: Estimez-vous important non seulement de jumeler les nouveaux immigrants en Nouvelle-Écosse avec des employeurs ayant des postes à combler et évidemment, des pénuries de main-d'oeuvre, mais aussi de faire tout un travail en amont pour assurer un taux de rétention élevé des nouveaux arrivants en Nouvelle-Écosse, parce qu'ils sont satisfaits de leur emploi et qu'il sentent leurs compétences et de leurs aptitudes reconnues?

M. Wadiah Fares: Évidemment, pour qu'un employeur soit accepté à titre d'employeur désigné, il doit y avoir une évaluation approfondie de sa demande. Une fois l'employeur approuvé, cela signifie qu'il s'agit d'un bon employeur. Nous sommes certains que cet employeur donnera de bons emplois et s'occupera bien des nouveaux arrivants et des travailleurs étrangers. C'est la raison pour laquelle nous croyons qu'ils réussiront très bien.

M. Colin Fraser: Suzanne, vous semblerait-il avantageux que le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique s'étende à toute la Nouvelle-Écosse, et non seulement à Halifax?

Mme Suzanne Ley (directrice générale, Nova Scotia Office of Immigration): Tout à fait. Nous recevons des demandes d'employeurs de toutes les régions de la province; ils souhaitent devenir employeurs désignés, donc c'est très encourageant. Comme M. Fares l'a mentionné, nous recevons des demandes d'employeurs n'ayant jamais envisagé l'immigration comme outil pour combler leurs besoins de main-d'oeuvre. C'est extrêmement positif pour nous: il y a de petites entreprises comme de très grandes entreprises, qui offrent toutes sortes de postes dans toutes sortes de secteurs d'un bout à l'autre de la province.

M. Colin Fraser: Merci beaucoup.

Monsieur Mugridge, quand vous nous avez parlé de votre entreprise, Louisbourg Seafoods, vous avez mentionné trois segments différents parmi vos effectifs, trois tiers, et vous avez dit que l'un d'eux se composait d'employés à long terme qui constituaient la base de vos effectifs. Pouvez-vous nous parler un peu des raisons pour lesquelles il est si important de conserver ces différents segments au sein de votre entreprise et de valoriser le travail de vos employés? Pourriez-vous vous débrouiller avec seulement 33 % de vos effectifs, les employés à long terme, sans l'appui de nouveaux?

M. Adam Mugridge: Non, nous n'arriverions absolument pas à répondre à nos besoins de main-d'oeuvre avec ce tiers de nos effectifs. Je mentionnais que nos effectifs se divisaient en trois tiers parce que c'est la réalité dans notre domaine. C'est ainsi. Quand nous planifions l'avenir de l'entreprise, nous considérons avoir absolument besoin de travailleurs venus d'ailleurs, qu'ils soient immigrants ou travailleurs étrangers temporaires, je ne sais pas.

Dans notre secteur, le taux de chômage peut parfois atteindre 30 %. Quand on voit cela, on se demande: « S'il y a tant de personnes sans emploi, comment se fait-il que nous n'arrivions pas à trouver de travailleurs? » Nous avons cherché localement, et nous nous sommes demandé quelles améliorations nous pourrions apporter à l'interne pour rendre nos emplois plus attirants pour les travailleurs qui sont déjà là, afin de les maintenir en poste, mais aussi pour nos concitoyens et les travailleurs immigrants.

• (1705)

M. Colin Fraser: Seriez-vous d'accord pour dire qu'il serait préférable pour votre entreprise d'offrir la résidence permanente et un bon jumelage social aux nouveaux immigrants, et d'accueillir aussi les membres de leur famille, dans une perspective à long terme, pour qu'ils puissent peut-être devenir citoyens canadiens, plutôt que d'utiliser un programme de travailleurs étrangers temporaires?

M. Adam Mugridge: Oui, je serais d'accord avec cela. L'accueil d'immigrants réglerait d'abord les problèmes sociaux, avant les problèmes de main-d'oeuvre qu'il y a dans notre industrie. Je pense qu'il importe avant tout d'enrichir notre communauté, plutôt que de résoudre les problèmes de main-d'oeuvre des entreprises.

M. Colin Fraser: Excellent. Merci beaucoup.

Le président: Merci.

Monsieur Saroya, vous avez sept minutes. La parole est à vous.

M. Bob Saroya (Markham—Unionville, PCC): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie tous et toutes d'être parmi nous pour nous présenter votre point de vue.

Toutes les personnes ici présentes — de ce côté-ci, de celui-là et partout — souhaitent le mieux pour la côte Est. Nous sommes tous de votre côté. Je peux vous présenter un point de vue d'immigrant. Je suis arrivé en Ontario il y a plus de 40 ans. J'ai vécu une situation similaire à celle que vous vivez, en arrivant dans un pays résolument blanc. Quand des immigrants arrivent ici, ils cherchent un emploi, rien d'autre qu'un emploi. Ils veulent travailler cinq jours, six jours, sept jours par semaine. Ils veulent réussir. Ils veulent pouvoir louer leur propre appartement. Au bout d'un an, ils souhaitent pouvoir s'acheter une voiture. Au bout de deux ans, ils souhaitent pouvoir s'acheter une maison. C'est le cycle économique. C'est ainsi que nous avons réussi en Ontario. J'espère que vous réussirez aussi.

On entend à répétition que la population de souche est en déclin. Quelles en sont les principales raisons? Y a-t-il moins de naissances

ou les gens s'exilent-ils? Y a-t-il quelqu'un qui peut nous en parler ici?

Allez-y.

M. Wadih Fares: Le fait est que le taux de natalité des Canadiens est très faible. Avant, les familles comptaient quatre ou cinq enfants, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Ce genre de famille n'existe plus. C'est la première chose.

M. Bob Saroya: Oui.

M. Wadih Fares: Il faut assurer la croissance de la population. Nous croyons que l'immigration est l'un des outils les plus importants pour assurer la croissance de la population.

M. Bob Saroya: Absolument, nous le croyons tous. C'est la raison pour laquelle l'Ontario s'en tire si bien. La plupart des immigrants s'établissent en Ontario.

M. Wadih Fares: Ce défi n'est pas propre au Canada, il est le même partout dans le monde. Tous les pays du monde sont en concurrence pour les immigrants. Ils rivalisent tous pour les attirer.

M. Bob Saroya: Y a-t-il un lien avec le chômage ou les salaires?

M. Wadih Fares: Je n'ai jamais peur qu'un immigrant n'arrive pas à trouver de travail. Je vais vous dire une chose. Quand une personne décide de quitter son pays, ses parents, sa maison, ses amis, sa langue et sa culture pour aller s'établir en pays étranger, elle n'est pas paresseuse. Elle a beaucoup d'énergie. Ces personnes arrivent pour améliorer leur sort, se bâtir une vie plus confortable. Elles cherchent les occasions. Regardez le Canada. Ce sont des immigrants qui sont arrivés ici et ont bâti ce pays.

Je peux vous dire qu'en Nouvelle-Écosse, il y a une étude qui a été réalisée il y a deux ans, et je le dis de mon point de vue de Libanais, puisque je suis d'origine libanaise. Les Libanais occupent 3,8 % des emplois à Halifax. Voilà ce qu'est l'immigration. Ce sont des immigrants. Je ne m'inquiète pas pour eux.

Je m'inquiète de ce que Gerry disait, et je suis d'accord avec elle. Le programme de parrainage par des répondants communautaires est le programme le plus important que nous puissions mettre en place, parce que si je viens m'établir au Canada et que j'y trouve une communauté accueillante, je resterai. C'est le plus important, parce que même si j'ai un emploi, qu'arrivera-t-il après 17 heures? Qu'arrivera-t-il les samedis et les dimanches? Il faut que les immigrants et les nouveaux arrivants se sentent bien.

M. Bob Saroya: N'oubliez pas que les immigrants cherchent toujours les meilleures occasions à saisir. Je peux vous dire qu'il y a 44 ans, quand je suis arrivé ici, le plus difficile était de trouver un emploi.

M. Wadih Fares: Ils trouvent leurs propres emplois. Ils créent leurs propres emplois.

• (1710)

M. Bob Saroya: Je peux vous dire qu'il m'a fallu neuf mois pour trouver mon premier emploi.

M. Wadih Fares: C'est facile: neuf mois. Qu'est ce que neuf mois?

M. Bob Saroya: Les gens qui vont vous voir, qui viennent me voir cherchent la meilleure occasion...

M. Wadih Fares: Mais rien...

M. Bob Saroya: C'était ma question.

M. Wadih Fares: Rien n'est si facile. Il faut venir s'installer ici, se familiariser avec le milieu...

M. Bob Saroya: Monsieur Fares, je le sais, je l'ai vécu. Vous êtes arrivé bien après moi. Votre situation était bien meilleure qu'à l'époque où je suis arrivé. Je veux m'assurer que nous fassions...

M. Wadiah Fares: Je suis arrivé ici à l'âge de 18 ans.

M. Bob Saroya: ... une étude pour que tout le monde comprenne. Nous voulons que les gens aillent voir...

M. Wadiah Fares: C'est vrai, mais permettez-moi de dire une chose. Il y en a des exemples partout. Je suis arrivé ici à l'âge de 18 ans. Je ne parlais pas un mot d'anglais. Je me suis inscrit à l'université. Il y a d'autres histoires du genre. J'essaie de vous dire que les immigrants font leurs preuves...

M. Bob Saroya: D'accord. Permettez-moi de parler à Adam.

Adam, avez-vous une opinion à ce sujet?

M. Adam Mugridge: Voici mon opinion. Est ce qu'il y a des emplois? Absolument, il y a des emplois. Nous n'arrivons pas à trouver assez de travailleurs pour combler les emplois vacants à l'heure actuelle, et nous parlons là de petites localités côtières. Je pense que quelqu'un a demandé pourquoi les gens partaient et pourquoi la population est en déclin. C'est ce que vous avez dit au début.

M. Bob Saroya: Oui.

M. Adam Mugridge: Il y a une chose qui m'interpelle, personnellement. Certains de mes amis prétendent qu'il n'y a pas de « bons emplois » ici. Qu'est ce qu'un bon emploi? C'est relatif, mais aujourd'hui, est ce qu'on considère un emploi dans une usine de poisson comme un bon emploi? Je pense que c'est un bon emploi. Je pense qu'il y a place à l'amélioration et que nous faisons des progrès pour rendre ces emplois plus attirants pour tous les travailleurs. Bien sûr, il y a...

Même dans les régions où le taux de chômage est élevé, je pense que les statistiques ne reflètent pas bien la réalité. Ce n'est pas seulement parce que le taux de chômage est élevé... Malgré tout, nous n'arrivons pas à trouver de travailleurs. Il y a des pénuries de main-d'œuvre malgré ces statistiques. Je pense que ces chiffres sont trompeurs pour bien des gens.

M. Bob Saroya: Vouliez-vous ajouter quelque chose, madame Mills?

Mme Gerry Mills: Je pense qu'il y a trois raisons pour lesquelles les gens s'installent quelque part et y resteront: l'emploi, la famille et la communauté. Si leur famille est là avec eux, ils auront tendance à rester. L'aspect communautaire est extrêmement important aussi, mais le plus important est l'emploi. Comme tout le monde l'a dit, si l'emploi est là, un bon emploi, le reste viendra aussi.

M. Bob Saroya: Quelqu'un d'autre...

Le président: Vous avez 20 secondes.

M. Bob Saroya: Quelqu'un a mentionné la semaine dernière qu'on devrait accueillir plus d'étudiants au Canada atlantique. Quand on va à l'école, on apprend la langue. On peut recevoir une éducation sur place. On peut comprendre les coutumes et le reste.

Quelqu'un a-t-il une opinion sur la perspective d'accueillir un plus grand nombre d'étudiants étrangers au Canada atlantique et peut-être de réduire leurs frais de scolarité, parce qu'ils sont trois fois plus élevés que ceux des étudiants locaux?

M. Wadiah Fares: Il y a 7 000 étudiants internationaux en Nouvelle-Écosse. Les étudiants internationaux comptent pour beaucoup dans nos programmes d'immigration.

Le président: Merci.

Malheureusement, nous avons largement dépassé vos sept minutes.

Madame Kwan, vous avez sept minutes.

Mme Jenny Kwan (Vancouver-Est, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais remercier également les témoins de leurs exposés.

Monsieur le président, j'aimerais donner un avis de motion, si vous me le permettez, avant de poser mes questions. Je donne donc avis de la motion suivante: Que, conformément à l'alinéa 108(1)c) du Règlement, le Comité constitue un sous-comité du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre de communes, afin d'étudier la question des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays en vue de déterminer ce que peut faire le Canada à l'égard de cette tendance croissante de déplacement intérieur et du rôle grandissant des acteurs non étatiques dans le déplacement mondial; que le Sous-comité soit constitué de sept membres, et que le Sous-comité remette au Comité un rapport sur ses conclusions.

C'est l'avis de motion.

Je vais maintenant passer aux questions pour les minutes qu'il me reste.

Le président: Merci.

Nous pouvons repartir le chronomètre.

Mme Jenny Kwan: Merci, monsieur le président.

D'après ce que nous avons entendu, le problème en matière d'immigration concerne également les niveaux d'immigration. Je sais qu'il y a un programme spécial pour les provinces atlantiques, mais vraiment, comme M. Fares le disait, nous avons besoin d'un plus grand nombre d'immigrants. Le fait est que la population canadienne est vieillissante, un phénomène particulièrement marqué dans les provinces atlantiques. Il se trouve également que les gens n'ont plus autant de bébés qu'avant. Ma mère en a eu six, alors que j'en ai deux, pour vous en donner un exemple. C'est la réalité d'aujourd'hui.

Devrions-nous envisager de rehausser le nombre d'immigrants que nous accueillons? À l'heure actuelle, le seuil est de 300 000 personnes. Devrions-nous envisager de le relever pour les provinces atlantiques, mais surtout, pour l'ensemble du pays aussi? Ce n'est qu'une petite question pour vous sonder rapidement, après quoi j'en aurai quelques autres à poser.

Monsieur Fares.

• (1715)

M. Wadiah Fares: Je crois effectivement qu'il faut accueillir un plus grand nombre d'immigrants en Nouvelle-Écosse dans le cadre du Programme des candidats des provinces. Nous avons toujours réclamé la levée du plafond, comme Gerry l'a mentionné. Laissez-nous décider nous-mêmes, et voyez ce que nous pouvons faire. Si nous réussissons, nous continuerons. Si nous ne réussissons pas, évidemment, nous nous arrêterons. Je crois fermement qu'il faudrait accueillir un nombre plus élevé d'immigrants au Canada atlantique et qu'il faut relever le plafond qui nous est imposé.

Mme Jenny Kwan: Merci beaucoup.

J'aimerais m'adresser aux témoins qui comparaissent par vidéo-conférence.

Madame Mills, je vous cède la parole.

Mme Gerry Mills: Oui, il faudrait en accueillir plus.

En fait, les membres du secteur de la réinstallation publieront une vision 2020 au cours des prochains jours. Nous en parlons justement ce matin. Nous la présenterons au gouvernement fédéral, ainsi qu'aux gouvernements provinciaux. Nous réclamons une augmentation importante du nombre d'immigrants reçus.

Pour ce qui est de l'Atlantique, on ne peut obliger personne à venir s'installer dans l'Atlantique. Il faut attirer les gens vers l'Atlantique. Nous avons besoin d'outils. Comme je l'ai dit, et comme Wadih l'a dit également, le fait d'éliminer les plafonds... Je sais que c'est une décision très politique, parce que d'autres provinces le demandent aussi. Mais si nous voulons accroître l'immigration au Canada atlantique, nous avons besoin de ces outils, parce que la vaste majorité des personnes qui viennent s'installer chez nous passent par le Programme des candidats des provinces.

Il y a d'autres outils, comme les candidats ciblés par la communauté... Demandons-nous ce qui peut attirer les gens vers nos provinces et les convaincre d'y rester.

Mme Jenny Kwan: Merci beaucoup.

Je pense qu'il faut effectivement relever les seuils d'immigration. À 300 000, comme en ce moment, ce n'est pas assez. En fait, le groupe d'experts spécial formé par le gouvernement lui-même recommande de le porter à 450 000, donc il faudrait le relever.

Je m'arrêterai là. Vous recommandez de lever le plafond imposé aux provinces du Canada atlantique pour le PCP, certes, mais il faudrait probablement le relever pour d'autres provinces aussi.

Pour changer de sujet, il y a des gens qui croient que si quelqu'un est assez bon pour travailler ici, il est assez bon pour rester ici. Je suis de cet avis. Par ricochet, je dirais que si quelqu'un est assez bon pour étudier ici, il doit être assez bon pour rester ici. Dans l'état actuel des choses, notre système Entrée express cause toutes sortes de problèmes, parce que les gens doivent rivaliser entre eux pour gagner des points ne serait-ce que pour pouvoir présenter une demande du statut de résident permanent, ce qui constitue un véritable gaspillage de ressources, parce qu'ils étudient déjà ici. Nous devrions travailler fort pour les garder chez nous; cela n'a aucun sens de leur dire que même s'ils ont étudié ici, nous ne voulons plus vraiment d'eux et qu'ils devraient partir.

Dans ce contexte, croyez-vous qu'il y aurait lieu de modifier nos politiques d'immigration pour traduire l'idée que si une personne est assez bonne pour travailler ici, elle est assez bonne pour y rester et que si elle est assez bonne pour étudier ici, elle est assez bonne pour y rester, de manière à donner aux gens une voie d'accès directe vers le statut de résident permanent?

J'aimerais donner la parole à M. Fares.

M. Wadih Fares: J'en suis persuadé, et c'est ce que nous voulons pour la Nouvelle-Écosse. Nous avons deux programmes différents pour les étudiants internationaux, si bien qu'après l'obtention de leur diplôme, ils peuvent travailler ici et demander la résidence permanente. Nous diffusons l'information dans les universités de la Nouvelle-Écosse, et nous connaissons beaucoup de succès.

Je suis d'accord avec cela à 100 %. Si j'en avais le temps, je vous raconterais l'histoire du « matelas king », mais je n'en ai pas le temps. Le président est très strict.

Mme Jenny Kwan: Je le sais. J'ai deux minutes, mais ce sera moins de deux minutes maintenant.

Puis-je entendre les témoins qui comparaissent par vidéoconférence? Adam, rapidement, et peut-être aussi Gerry?

M. Adam Muir: En Nouvelle-Écosse, par exemple, il y a un programme de mentorat offert par EduNova. Il s'agit d'un programme de mentorat pour les diplômés récents qui sont des immigrants au Canada ou qui souhaiteraient y immigrer.

Notre entreprise en a accueilli cinq ou six depuis janvier, et dans tous les cas, ce sont d'excellents travailleurs. Nous pourrions très bien les voir occuper un poste au sein de notre entreprise immédiatement, dans la plupart des cas. Cela illustre très bien que les personnes qui ont étudié en Nouvelle-Écosse pourraient sans doute occuper immédiatement...

● (1720)

Mme Jenny Kwan: Merci, donc vous êtes en faveur.

Je m'excuse de devoir vous couper la parole, mais il me reste moins d'une minute. J'aimerais poser ma question suivante, parce qu'elle est essentielle. Elle porte sur la réunification des familles des réfugiés déjà ici. Le programme prévoit un délai d'un an pour en profiter, mais le traitement des demandes prend une éternité. De même, les frères et soeurs...

Le président: Vous avez 20 secondes.

Mme Jenny Kwan: ... ne sont pas inclus, par définition, dans la réunification des familles.

Puis-je faire un tour de table rapide? Je vais donner la parole à M. Fares. Croyez-vous que nous devrions élargir la définition de la réunification des familles et investir dans des ressources pour le traitement des demandes?

M. Wadih Fares: Le plus grand problème en matière d'immigration, c'est le traitement des demandes.

Mme Jenny Kwan: Oui.

M. Wadih Fares: Cela prend un temps fou pour faire quoi que ce soit en ce qui concerne le processus d'immigration du gouvernement fédéral, et c'est un aspect que nous aimerions souligner; il faut faire quelque chose pour réduire...

Mme Jenny Kwan: Nous devons nous assurer que le traitement des demandes prend moins de 12 mois ou au plus un an. Diriez-vous que c'est vraiment la limite?

M. Wadih Fares: Cela doit prendre moins de 12 mois. Si vous devez attendre deux ou trois ans, la vie évolue.

Le président: Merci.

Madame Zahid, je crois comprendre que vous partagerez votre temps avec Mme Lockhart. Vous avez sept minutes.

Mme Salma Zahid (Scarborough-Centre, Lib.): Merci, monsieur le président. Je partagerai mon temps avec ma collègue, et je lui cède la parole en premier.

Mme Alaina Lockhart (Fundy Royal, Lib.): Merci, monsieur le président. Merci également aux témoins.

J'aimerais revenir sur le discours qui est tenu. M. Saroya l'a soulevé, et Mme Kwan en a également parlé. Pourquoi avons-nous une population vieillissante? J'ai récemment vu des statistiques intéressantes; l'exode au Canada atlantique est en fait moindre qu'à Toronto, mais nous n'avons pas mis l'accent sur l'immigration pour remplacer ces personnes. Les taux d'immigration ne se ressemblent pas du tout. C'est un phénomène qui a cours depuis des années, et je crois qu'il serait juste de dire que nous n'avons pas vraiment mis l'accent sur l'immigration pour remédier à la situation au Canada atlantique.

L'autre élément à considérer est le pourcentage que représentent les régions rurales au Canada atlantique par rapport à d'autres régions. Les défis que vous soulevez sont réels, et le discours doit également évoluer un peu.

Vous êtes un excellent groupe de témoins pour discuter du traitement des demandes, de l'immigration et de la rétention des nouveaux arrivants. À votre avis, comment pouvons-nous nous assurer le plus efficacement possible que les candidats à l'immigration correspondent à notre pénurie de main-d'oeuvre? Nous avons amplement de personnes en mesure de travailler et d'occuper les emplois dans certains secteurs, mais ce n'est pas le cas dans d'autres.

D'après vous, comment pouvons-nous efficacement faire correspondre les deux?

M. Wadih Fares: Je crois que le programme pilote au Canada atlantique est un excellent programme qui permettra justement d'y arriver. Vous parlez directement aux employeurs, et les employeurs décident des personnes qu'ils souhaitent faire venir ici. Je crois que le programme pilote sera une grande réussite, et nous devrions probablement continuer sur cette voie. C'est la seule manière. Nous devons nous assurer de mobiliser les gens d'affaires, de promouvoir les outils disponibles dans la province et de leur fournir de l'information à ce sujet. Ils pourront ainsi réduire leur pénurie de main-d'oeuvre, puis laisser le programme s'occuper du reste.

Mme Alaina Lockhart: Mettre davantage l'accent sur les entreprises représente-t-il un changement dans notre approche en matière d'immigration?

M. Wadih Fares: Nous ne nous sommes jamais sérieusement préoccupés de l'immigration. Je vais être honnête avec vous. Je viens d'une province qui me tient énormément à coeur, mais nous ne nous sommes jamais sérieusement préoccupés de l'immigration. Nous avons parlé du vieillissement de la population. Je siège à des comités sur l'immigration depuis 15 ans, et nous ne faisons que parler. Nous avons seulement commencé à nous en préoccuper sérieusement depuis trois ou quatre ans. Nous avons convenu qu'il faut intervenir avant qu'il soit trop tard.

Je crois que nous concentrons actuellement nos efforts sur la question et j'espère que l'initiative aura les résultats escomptés. Il n'est pas trop tard, mais je ne crois pas que nous l'ayons fait par le passé. Gerry ou Suzanne ne seront probablement pas d'accord avec moi, mais je ne crois pas que nous nous sommes adéquatement penchés sur le vieillissement de la population et nos problèmes démographiques. C'est maintenant le cas, et nous voyons des résultats.

Mme Alaina Lockhart: Merci.

Monsieur Mugridge, chez Louisbourg Seafoods, vous parlez beaucoup de la collectivité et vous dites que la mobilisation de la collectivité est très importante au sein de votre entreprise.

Qu'est-ce que votre collectivité pense de l'immigration? C'est un autre discours que nous entendons beaucoup. Les collectivités sont-elles ouvertes aux nouveaux arrivants? Qu'en pensez-vous?

• (1725)

M. Adam Mugridge: Oui, absolument. Dans les collectivités où nous avons des installations, la population est très accueillante à l'égard des immigrants. Je crois que les gens regardent autour d'eux; tout le monde connaît de proches parents et des amis qui habitaient là à une certaine époque, mais qui sont depuis partis. Nous affirmons que nous aimons nos collectivités et que nous voulons assurer leur

survie, et je crois que les gens arrivent à la conclusion que les immigrants sont vraiment la seule solution.

Mme Alaina Lockhart: D'accord. Parfait.

Madame Mills, aimeriez-vous également nous faire part de votre point de vue à ce sujet?

Mme Gerry Mills: Il y a quelques années, les gens n'arrêtaient pas de m'appeler pour me demander de venir leur parler des immigrants et leur expliquer pourquoi nous avons besoin d'immigrants. Ce n'est pas ce qui se passe actuellement. Les gens n'arrêtent pas de m'appeler pour me demander: « Que pouvons-nous faire? Que puis-je faire? Que puis-je faire personnellement en tant qu'employeur ou membre de la collectivité? »

Il ne fait aucun doute que les collectivités sont fin prêtes en Nouvelle-Écosse. Je crois que l'initiative concernant les réfugiés syriens a également été un tournant. Nous étions très fiers de la façon dont nous avons répondu à l'appel en Nouvelle-Écosse. Jusqu'à présent, nous n'entendons pas du tout d'histoires négatives. Il n'y en a même pas une ou deux. Nous n'en entendons pas. Je ne suis pas assez naïve pour croire qu'il n'y en a pas, mais toutes les autres histoires positives éclipsent normalement les histoires négatives.

Mme Alaina Lockhart: J'aimerais avoir de l'information sur le programme de connexions communautaires. Cela découle de l'association des services aux immigrants. Est-ce exact? Pouvez-vous nous dire quelques mots à ce sujet?

Mme Gerry Mills: Je peux vous parler du programme de connexions communautaires. Quelle était votre question?

Mme Alaina Lockhart: Pouvez-vous me dire quelques mots au sujet du programme de connexions communautaires? Comment fonctionne-t-il? Vous avez mentionné que des fonds supplémentaires sont nécessaires, n'est-ce pas?

Mme Gerry Mills: Non. Le programme de connexions communautaires est un programme d'établissement financé par le gouvernement fédéral qui permet d'établir des liens entre les gens et la collectivité. Cela peut se faire grâce à des bénévoles, comme des gens qui s'occupent de jardins communautaires ou qui font du bénévolat dans la collectivité. Je ne pense pas avoir demandé de fonds additionnels.

Mme Alaina Lockhart: Je m'excuse. Je crois que nous parlions de deux choses différentes, mais c'est parfait.

M. Wadih Fares: Si vous me le permettez, je crois que c'est un programme de parrainage communautaire où une communauté au Canada peut parrainer des familles et les faire venir ici de l'étranger. La communauté parraine ces familles, les soutient et les conseille.

Mme Suzanne Ley: Dans le cadre du programme des candidats des provinces, nous avions à une certaine époque un programme appelé « parrainage par la communauté », dont Gerry a parlé plus tôt. L'objectif du programme était d'établir des partenariats avec divers organismes. À l'époque, il s'agissait d'organismes de développement régional et de communautés culturelles. Ces organismes économiques ou culturels trouvaient un candidat qu'ils savent capable de se trouver relativement facilement un emploi dans le marché du travail.

Je crois que Gerry propose de rétablir un tel programme — tout comme le prône certainement M. Fares — qui serait lié au marché du travail et qui permettrait de faire immigrer au Canada une personne ayant des liens sur place.

Mme Alaina Lockhart: Merci.

Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Merci. Je tiens à remercier notre groupe de témoins d'avoir témoigné devant le Comité aujourd'hui et de nous avoir fait part de leur vision des choses.

Sur ce, nous suspendrons nos travaux deux ou trois minutes avant de poursuivre la réunion à huis clos pour l'étude de projet de rapport sur le projet pilote pour les réfugiés LGBTQ2.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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>