



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

45^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

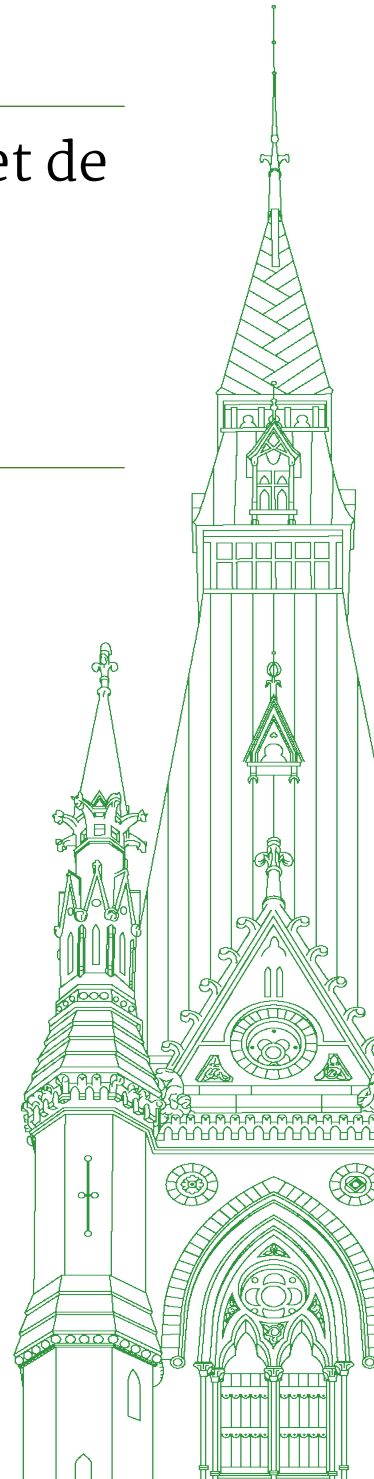
Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 036

Le mercredi 3 juin 2026

Présidente : Julie Dzerowicz



Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Le mercredi 3 juin 2026

• (1630)

[Traduction]

La présidente (Julie Dzerowicz (Davenport, Lib.)): Bonjour à tous. Je déclare la séance ouverte.

Avant d'aller plus loin, je tiens à signaler que certains députés sont parmi nous en remplacement de leurs collègues aujourd'hui.

[Français]

Je souhaite la bienvenue à Linda Lapointe, qui remplace Matt Jenneroux, ainsi qu'à Mario Beaulieu, qui remplace Alexis Deschênes.

[Traduction]

Nous accueillons également Kyle Seeback de l'équipe conservatrice.

Je vous souhaite également la bienvenue parmi nous.

[Français]

Je vous souhaite la bienvenue à la 36^e réunion du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes.

La réunion d'aujourd'hui se déroule sous forme hybride.

[Traduction]

J'ai quelques observations à l'intention des témoins et des députés.

Comme toujours, veuillez attendre que je vous nomme avant de prendre la parole.

Pour les personnes qui participent sur Zoom, veuillez cliquer sur l'icône du microphone pour activer votre micro, et mettez-le en sourdine lorsque vous ne parlez pas. Au bas de votre écran, vous pouvez sélectionner le canal d'interprétation approprié: anglais ou français. Les personnes présentes dans la salle peuvent utiliser leur oreillette et sélectionner le canal souhaité.

[Français]

Je tiens à rappeler aux témoins que les membres du Comité peuvent poser leurs questions en français ou en anglais. Si vous avez besoin de l'interprétation, veuillez maintenant prendre un moment pour préparer votre oreillette et sélectionner le canal d'écoute dont vous aurez besoin, afin que nous puissions profiter au maximum du temps réservé aux questions et aux réponses.

[Traduction]

Bien entendu, vous devez adresser tous vos commentaires à la présidence.

Chers collègues, n'oubliez pas de lever la main si vous voulez prendre la parole. Le greffier et moi-même ferons de notre mieux

pour gérer l'ordre des interventions. Je veux également rappeler à tout le monde qu'il est important d'éviter de parler en même temps, car cela complique la tâche de nos interprètes.

Je vous préviendrai tous lorsqu'il restera seulement une minute à votre intervention.

[Français]

Je vous remercie de votre collaboration.

[Traduction]

Conformément à l'article 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le mercredi 6 mai 2026, le Comité entreprend son étude pour attirer et valoriser les talents internationaux pour renforcer l'économie canadienne.

[Français]

J'aimerais maintenant souhaiter la bienvenue aux témoins.

[Traduction]

Nous recevons aujourd'hui trois témoins représentant deux organisations.

Nous accueillons Terry Parker, directeur général de Building Trades of Alberta, qui se joint à nous par vidéoconférence.

Bienvenue, monsieur Parker.

[Français]

Du Conseil canadien des innovateurs, nous accueillons Laurent Carbonneau, vice-président, Direction des politiques, ainsi que Daniel Perry, directeur, Affaires fédérales.

[Traduction]

Bienvenue à tous.

Building Trades of Alberta et le Conseil canadien des innovateurs auront cinq minutes au maximum pour leurs déclarations liminaires, après quoi nous passerons aux séries de questions.

Monsieur Parker, la parole est à vous pour votre déclaration liminaire. Vos cinq minutes commencent dès maintenant. Je vous en prie.

Terry Parker (directeur général, Building Trades of Alberta): Je vous remercie infiniment de me permettre de prendre la parole aujourd'hui.

Je m'appelle Terry Parker. Je suis le directeur général de Building Trades of Alberta.

Nous défendons les intérêts de plus de 60 000 travailleurs qualifiés syndiqués dans les métiers de la construction résidentielle, commerciale, industrielle, ainsi que de l'entretien, en Alberta. Notre priorité est de garantir la solidité, la sécurité et la durabilité du secteur de la construction en Alberta, pour qu'il puisse offrir des carrières de qualité aux travailleurs canadiens, tout en répondant aux besoins réels de main-d'œuvre. Nous soutenons une politique d'immigration bien gérée, qui vient compléter l'investissement dans la main-d'œuvre nationale, et non pas s'y substituer.

L'Alberta se trouve dans une situation particulière en raison du manque d'emplois pour les jeunes Albertains. Alors que l'on ne cesse d'évoquer des pénuries supposées de main-d'œuvre, ce n'est pas ce que nous constatons dans les métiers de la construction en Alberta. À certains moments au cours des derniers mois, nous avons même observé un taux de chômage pouvant atteindre 40 % parmi nos membres syndiqués.

Ne vous méprenez pas. Nous croyons en la diversité. Nous souhaitons attirer davantage de jeunes Canadiens, d'Autochtones, de femmes et de nouveaux Canadiens dans les métiers de la construction, mais ce que nous constatons actuellement sur le terrain, c'est que le Programme des travailleurs étrangers temporaires fait l'objet de nombreux abus.

Des travailleurs étrangers temporaires arrivent au pays, travaillent dans le secteur agricole ou dans d'autres secteurs, puis se tournent vers le secteur de la construction. Nous constatons également l'arrivée de travailleurs sans papiers. Cela entraîne une pression à la baisse sur les salaires et rend très difficile pour nos entrepreneurs de rivaliser avec les entrepreneurs peu scrupuleux qui ont recours à ces pratiques. Nous constatons une augmentation des risques pour la sécurité et un déplacement de travailleurs canadiens, c'est-à-dire nos membres.

Nous ne sommes pas opposés au recours à des travailleurs étrangers temporaires. Il nous arrive d'ailleurs de faire appel à eux, dans le cadre de ce que nous appelons notre programme ACTIMS, grâce auquel nous collaborons avec les propriétaires et nos entrepreneurs pour faire venir des travailleurs étrangers temporaires pendant les périodes de pointe, afin de nous aider, ainsi que nos entrepreneurs, à remplir nos obligations. Cependant, comme je l'ai dit, nous constatons actuellement un certain nombre d'abus dans ce domaine.

Ce dont nous avons besoin et ce qui a fait défaut jusqu'à présent, ce sont davantage de sondages d'opinion et d'enquêtes sur le marché du travail menés auprès de nos entrepreneurs et de nos syndicats affiliés, qui fourniront davantage d'informations au gouvernement fédéral, afin de mettre un terme à bon nombre des pratiques qui ont cours actuellement. Nous avons besoin d'une surveillance accrue de la part des gouvernements fédéral et provincial, d'un plus grand nombre d'audits et d'un contrôle plus rigoureux des entrepreneurs peu scrupuleux.

J'espère que cela vous aidera. Je suis ouvert à toutes les questions.

Merci.

• (1635)

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Parker.

Nous allons maintenant donner la parole au Conseil canadien des innovateurs.

Monsieur Perry, vos cinq minutes commencent maintenant. Je vous en prie.

Daniel Perry (directeur, Affaires fédérales, Conseil canadien des innovateurs): Bonjour, madame la présidente et distingués membres du Comité. Je vous remercie de me donner l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui.

Je m'appelle Daniel Perry. Je suis le directeur des Affaires fédérales au Conseil canadien des innovateurs. Je suis accompagné de mon collègue Laurent Carbonneau, vice-président, Direction des politiques.

Le Conseil canadien des innovateurs est le conseil des entreprises du XXI^e siècle au Canada. Nous représentons plus de 175 entreprises canadiennes de technologie, qui connaissent une croissance très rapide et qui ont des activités dans des secteurs comme l'intelligence artificielle, les infrastructures numériques, la fabrication de pointe, les technologies à double emploi et la défense.

La concurrence mondiale pour attirer des talents hautement qualifiés est féroce. Pour les innovateurs canadiens, le défi est simple: s'ils ne parviennent pas à recruter les bonnes personnes, ils ne peuvent pas prendre d'expansion. Cela signifie que les emplois, les entreprises et la valeur économique qu'ils créent ici, au Canada, risquent de s'en aller ailleurs.

Le système d'immigration canadien doit tenir compte de cette nouvelle réalité. Il doit être rapide, ciblé et souple, tout en préservant son intégrité et en maintenant des normes élevées. L'immigration de main-d'œuvre qualifiée joue un rôle important pour combler les lacunes et les écarts de compétences au sein de notre main-d'œuvre. Soixante-dix pour cent des entreprises canadiennes du secteur des technologies considèrent la pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme un obstacle majeur à leur réussite. Les talents spécialisés qui arrivent ne remplacent pas les Canadiens. Au contraire, ils aident les entreprises canadiennes à être compétitives, à prendre de l'expansion et, en fin de compte, à créer davantage de débouchés ici, au Canada.

La croissance est importante, mais elle ne peut pas supplanter les problèmes que nous constatons actuellement sur le marché du travail. Les personnes qui postulent pour venir au Canada dans le cadre du Volet des talents mondiaux et du Programme de visa pour démarrage d'entreprise sont des programmeurs, des ingénieurs, des innovateurs et des entrepreneurs. Ce sont ces personnes qui sont le moteur de l'économie du XXI^e siècle, et nous avons besoin qu'elles viennent en plus grand nombre pour assurer la prospérité de notre économie.

Le CCI a été l'un des membres fondateurs du Volet des talents mondiaux et en est actuellement un partenaire de référence. Ce programme représente l'un des outils les plus utiles pour permettre aux entreprises à forte croissance d'accéder aux talents spécialisés dont elles ont besoin pour réussir. Depuis le lancement du programme, en 2017, plus de 32 000 personnes hautement qualifiées sont venues au Canada pour soutenir ces entreprises.

On pourrait se demander ce que ce programme signifie pour les innovateurs canadiens. Il suffit d'un expert ou d'un dirigeant pour faire en sorte qu'un produit parvienne à être commercialisé à temps. Cela détermine s'ils sont en mesure de gagner davantage de clients et, en fin de compte, permet à leur équipe de se développer ici, au Canada.

Le Volet des talents mondiaux est un dispositif ciblé et réglementé. Il est utilisé avec parcimonie par rapport aux autres voies d'immigration. De 2017 au premier trimestre de 2025, il n'a représenté que 2,6 % de l'ensemble des études d'impact sur le marché du travail favorables.

Alors que le gouvernement réexamine ses politiques d'immigration, ce programme devrait rester accessible aux entreprises canadiennes, sous réserve d'un contrôle rigoureux. La manière dont ce programme est utilisé par les multinationales étrangères est un aspect qui mérite toutefois d'être examiné de plus près. Par exemple, entre 2017 et le premier trimestre de 2025, Amazon a reçu près de 1 500 évaluations favorables dans le cadre du Volet des talents mondiaux. À titre comparatif, cela représente 22 % de l'ensemble des demandes déposées en Colombie-Britannique en vertu de ce volet. Le gouvernement devrait s'assurer que ces demandes sont légitimes et qu'il n'existe pas, ici au Canada, de talents capables de pourvoir ces postes vacants.

Par ailleurs, des programmes comme le Programme de visa pour démarrage d'entreprise partent d'une bonne intention, mais ils ne parviennent pas, dans les faits, à attirer les entrepreneurs internationaux au Canada. Alors que le gouvernement envisage le renouvellement de ce programme, il est important de déterminer quelles formes structurelles sont nécessaires pour en garantir le succès.

Le Conseil canadien des innovateurs recommande un modèle hybride en deux étapes, dans lequel les personnes dont les demandes sont retenues passeraient d'abord par un statut de résident temporaire, avec une voie claire vers la résidence permanente si elles atteignent des résultats mesurables au chapitre des affaires. Cela permettrait au programme de s'affranchir d'exigences initiales rigides et donnerait à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada la possibilité de traiter les demandes plus rapidement, contribuant ainsi à éviter l'important arriéré qui a nui au programme jusqu'à présent.

Le Canada devrait également intégrer la politique fiscale à sa stratégie d'immigration. Il manque au Canada l'équivalent d'une province, soit les quelque 850 000 Canadiens qui vivent aux États-Unis, dont bon nombre sont des chefs de file dans les domaines des affaires, de la technologie et de l'industrie. Nous devons être compétitifs et nous devons faire preuve d'autant d'ambition que les États-Unis lorsqu'il s'agit d'attirer les esprits les plus brillants du monde, tout en conservant nos talents ici, au Canada. Le Canada devrait mettre en place un incitatif fiscal calqué sur l'exemption américaine pour les actions des petites entreprises admissibles. Cet outil contribuerait à stimuler l'esprit d'entreprise et à attirer des capitaux au Canada.

Le système d'immigration canadien et nos talents reposent sur des bases solides, mais le défi consiste désormais à savoir comment protéger et affiner les outils dont nous disposons pour aider les entreprises canadiennes à faire venir au Canada les personnes hautement qualifiées dont elles ont besoin, afin de pouvoir se développer, être compétitives et, ultimement, soutenir la concurrence mondiale.

Sur ce, je tiens à vous remercier. Je suis impatient de répondre à vos questions.

● (1640)

La présidente: Vous devriez vous lancer en politique, monsieur Perry. Vous avez respecté votre temps à la minute près. Félicitations.

Merci à vous deux pour vos déclarations liminaires.

Nous allons maintenant passer aux séries de questions. Nous commencerons par M. Seeback, qui disposera de six minutes.

Vous avez la parole dès maintenant. Je vous en prie.

Kyle Seeback (Dufferin—Caledon, PCC): Merci beaucoup, madame la présidente.

Monsieur Parker, je suis content de vous revoir. Je voudrais revenir sur certaines de vos observations concernant les travailleurs étrangers temporaires.

Je veux tout d'abord souligner que, jusqu'en 2018, dans le cadre de l'évaluation de l'impact sur le marché du travail, une consultation des syndicats était prévue dans le processus relatif aux travailleurs étrangers temporaires. Le gouvernement libéral a mis fin à cette pratique et a supprimé cette mesure de précaution en 2018. J'ai demandé à la fois à la ministre de l'Immigration et à la ministre de l'Emploi si elles pensaient que cela avait eu des conséquences négatives, mais elles ne m'ont pas répondu.

Je vais vous poser la même question, mais je vais également vous demander si vous pensez qu'il faudrait rétablir cela. J'ai interrogé les ministres à ce sujet, mais elles ne m'ont pas répondu.

Terry Parker: Tout d'abord, je suis content moi aussi de vous revoir, monsieur Seeback.

Oui, je pense qu'il faudrait rétablir cela. J'ai occupé mes fonctions actuelles pendant 9 ans en Alberta et 12 ans en Saskatchewan, et je me souviens de l'époque où nos syndicats affiliés étaient contactés — je ne dirais pas chaque semaine, mais presque chaque mois — pour se faire poser des questions sur l'offre de main-d'œuvre et sur la nécessité possible de faire appel à des travailleurs étrangers temporaires dans certains secteurs. Parfois, c'était nécessaire; d'autres fois, non. Certains entrepreneurs préfèrent faire venir des travailleurs étrangers temporaires plutôt que d'employer des Canadiens, et parfois — je ne dis pas toujours —, les travailleurs étrangers peuvent être victimes d'abus et de mauvais traitements, ou ne pas être rémunérés selon les barèmes en vigueur.

Lorsque nous sommes consultés, nous pouvons effectivement dialoguer avec le gouvernement et lui indiquer ce que font certains employeurs, ou encore lui souligner que nous avons besoin de plus de feronniers, de tuyauteurs ou d'électriciens. Lorsque nous n'en avons pas besoin, parce que nous avons 2 000 électriciens inscrits sur nos listes, par exemple, nous pouvons également le faire savoir.

Nous disposons d'un réseau de contacts dans tous les coins du Canada au sein des métiers de la construction. Nous sommes présents partout au pays. Si nous avons besoin de travailleurs en Alberta, nous pouvons nous tourner vers la Saskatchewan, la Colombie-Britannique ou la Nouvelle-Écosse. Au cours de la dernière décennie, nous avons fait venir des dizaines de milliers de personnes de tout le pays pour nous aider à mener à bien nos projets, afin de faire un pas en avant pour faire progresser l'économie canadienne.

● (1645)

Kyle Seeback: J'ai fait quelques recherches, et j'ai découvert qu'en 2025, 127 000 Canadiens titulaires d'un certificat d'une école de métiers étaient au chômage, alors que, dans le même temps, 126 000 travailleurs étrangers temporaires sont arrivés au Canada dans les catégories FEER 0 à 3, qui incluent les métiers spécialisés. Il me semble que cela illustre bien le problème.

J'ai proposé que le gouvernement envisage de mener une enquête à ce sujet. D'après votre expérience, estimez-vous que, compte tenu de ces chiffres, des employeurs abusent de ce programme pour recruter de la main-d'œuvre à bon marché?

Terry Parker: Je pense que oui.

J'ai discuté avec certaines gens de métiers au cours de l'année écoulée. Certains d'entre eux n'ont travaillé que huit à douze semaines pendant l'année, ce qui est inacceptable. Je pense aux tuyauteurs, notamment, qui m'ont donné cet exemple. Cela ne devrait pas se produire alors que nous faisons venir des travailleurs étrangers temporaires. Nous devons veiller à ce que ce soit avant tout des Canadiens qui occupent ces emplois, puis nous pourrions faire appel à des jeunes Canadiens, à des nouveaux Canadiens déjà établis au pays et à des femmes.

Les possibilités sont immenses. Nous devons développer notre réservoir de main-d'œuvre nationale et, avant toute chose, lui fournir de l'aide, avant d'envisager de faire appel à des travailleurs étrangers temporaires risquant de remplacer nos membres ou des Canadiens.

Kyle Seeback: La dernière pièce du casse-tête que j'ai découverte concerne le travail illégal sur les chantiers de construction. En effet, selon ce que j'ai compris, dans le cadre de certains projets en Alberta qui bénéficient de fonds publics fédéraux, on emploie de la main-d'œuvre illégale. Je me demande si vous pouvez nous faire part de vos commentaires à ce sujet. Selon vous, que doit faire le gouvernement pour empêcher que cela se reproduise à l'avenir?

Terry Parker: Ce que nous constatons notamment, c'est que des travailleurs sans papiers ou des travailleurs étrangers temporaires sont passés du secteur agricole à celui de la construction. Ils se présentent à notre bureau, parfois en grands groupes de 20 ou 30 personnes, car ils se sentent plus à l'aise ainsi pour nous parler. Ils travaillent — pas toujours, mais parfois — à des projets financés par le gouvernement. Il leur arrive d'être payés en espèces, lorsqu'un entrepreneur remporte le marché, puis le sous-traite à un autre entrepreneur. Ce sous-traitant le sous-traite à son tour, et l'entrepreneur général ne sait même pas exactement qui se trouve sur le chantier.

Nous constatons également l'apparition de faux documents, comme des faux certificats du Sceau rouge et des faux certificats de sécurité. Il arrive parfois que ces documents soient utilisés par des membres qui prétendent être sur un chantier, alors qu'ils n'y sont pas. Une autre personne a usurpé leur identité, s'est fait passer pour eux et a ensuite été payée en espèces, au noir, pour travailler sur des chantiers de construction un peu partout en Alberta.

Ce ne sont pas des cas isolés. Nous constatons la même situation avec des milliers de travailleurs sans papiers à Edmonton et à Calgary. Ce n'est qu'un exemple parmi d'autres ici, en Alberta. Ce phénomène se produit à l'échelle du pays, où cette main-d'œuvre illégale continue de proliférer.

La présidente: Merci, monsieur Seeback.

Merci beaucoup, monsieur Parker.

La parole va maintenant à M. Chang pour six minutes.

Vos six minutes commencent maintenant. Je vous en prie.

Wade Chang (Burnaby Central, Lib.): Merci, madame la présidente.

Revenons à l'étude sur les talents internationaux.

Mes questions s'adressent à M. Perry et à M. Carbonneau.

Quels sont les principaux obstacles liés à la reconnaissance des diplômes, aux autorisations de travailler et à la mobilité des talents, et comment le gouvernement fédéral peut-il y remédier?

Laurent Carbonneau (vice-président, Direction des politiques, Conseil canadien des innovateurs): Je vais simplement aborder les aspects auxquels nous sommes confrontés plus régulièrement au quotidien.

Pour résumer brièvement ce que disait mon collègue, nous représentons 175 entreprises en phase de croissance, des entreprises technologiques dont le siège social est situé au Canada. D'après notre analyse, elles font face à quatre obstacles principaux à leur croissance: l'accès aux talents, aux capitaux et aux clients et l'absence de cadres adaptés.

En matière de talents, nous considérons que l'immigration, en particulier l'immigration qualifiée, est un outil précieux pour combler les lacunes auxquelles nous faisons face autrement. En réalité, celles-ci se manifestent généralement dans des domaines hautement techniques, où le nombre de chercheurs et d'ingénieurs est relativement faible selon les normes mondiales.

Pour mettre cela en contexte, j'aime toujours citer ce chiffre: le système universitaire chinois décerne six millions de diplômes par an, ce qui, selon les critères canadiens, américains ou autres, est vraiment considérable. Cela ne signifie pas que tout le monde recrute en Chine, mais simplement que le nombre de diplômés en ingénierie et en recherche avancées venant de l'étranger est bien supérieur à celui des diplômés canadiens.

Le Volet des talents mondiaux est utilisé par beaucoup de nos membres. Il a très bien fonctionné pour eux. Il permet d'identifier les talents nécessaires et de les faire venir au Canada, en très peu de temps et dans un cadre digne de confiance.

Il y a bien sûr des problèmes, comme c'est toujours le cas avec les programmes en démarrage, mais nous sommes convaincus que ce programme fonctionne pour le Canada et sert les intérêts des entreprises canadiennes en croissance et en développement ici même. Comme l'a dit mon collègue M. Perry, il ne s'agit pas de déplacer des emplois canadiens, mais bien de permettre aux entreprises de se développer et de créer, à terme, davantage d'emplois pour les Canadiens. Je voulais souligner le rôle central et l'utilité de cet outil pour répondre à ce besoin précis.

Concernant vos questions spécifiques sur la reconnaissance des diplômes, je dirais que ce n'est pas un sujet qui est souvent ressorti dans ce contexte précis, mais je me renseignerai avec plaisir auprès de nos membres pour voir si cette question s'est posée pour eux.

• (1650)

Wade Chang: Le BCIT, ainsi qu'un écosystème florissant de technologies propres, se trouvent dans la circonscription de Burnaby Central que je représente. Comment la politique fédérale en matière d'immigration pourrait-elle mieux soutenir les secteurs émergents, comme l'intelligence artificielle, les technologies propres et la fabrication avancée?

Laurent Carbonneau: C'est une excellente question.

Tout d'abord, il est essentiel de maintenir en place des programmes comme que le Volet des talents mondiaux. Je ne suis pas sourd. Je suis au courant du débat national concernant le Programme des travailleurs étrangers temporaires, et bien sûr, j'ai ma propre opinion à ce sujet. Je pense que ce serait une véritable tragédie si ce programme — le Volet des talents mondiaux — était sacrifié en raison des remous que suscite le Programme des travailleurs étrangers temporaires, sur lequel je ne souhaite pas m'étendre davantage.

Il faut garder ce canal ouvert. Dans le grand ordre des choses, il s'agit d'une composante relativement mineure. Comme le disait M. Perry, cela ne représente que 2,6 % du total. Je pense que cela correspond à environ 32 000 personnes au cours des dix dernières années environ. Ce n'est pas un chiffre énorme, mais ce sont des personnes vraiment essentielles. Elles permettent aux entreprises de franchir un cap et de surmonter des obstacles technologiques ou industriels. Nous estimons donc que ce programme est crucial.

M. Perry en a mentionné deux autres. Concernant le Programme de visa pour démarrage d'entreprise, nous avons constaté que son lancement avait été assez chaotique au début. La raison en est claire: ce programme était initialement lié à la résidence permanente. Une récompense très importante a été créée en substance, dans le cadre de ce programme, et le niveau de rigueur lors de l'examen des dossiers a fait en sorte que le processus était très lent. Le programme ne répondait pas aux normes des programmes similaires au niveau international, ce qui a rendu le Canada peu compétitif.

Nous avons proposé de conserver ce programme, de le réformer légèrement et de garantir qu'il accorde d'abord un statut temporaire, avec une voie d'accès à la résidence permanente, sous réserve des résultats obtenus. Je pense que cela résoudrait bien des problèmes, maintiendrait l'arriéré à un niveau plus gérable, notamment pour ce qui est du volume de demandes, et attirerait davantage de talents au Canada pour créer des entreprises dans les secteurs de pointe.

Wade Chang: Dans quelle mesure l'engagement du Canada en matière de diversité et d'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ influence-t-il les décisions des travailleurs hautement qualifiés lorsqu'ils choisissent où vivre, travailler ou innover?

Laurent Carbonneau: C'est une excellente question. Je ne sais pas si je peux y répondre avec précision, mais pour beaucoup de nos membres, le Canada est une destination attrayante, ce qui les incite à dire: « Nous sommes une entreprise canadienne ayant des activités au Canada. » C'est un avantage. Il faut préserver l'excellente réputation mondiale dont jouit le Canada.

Je pense qu'il reste beaucoup de travail à faire. Nous sommes au Parlement, et beaucoup d'efforts sont nécessaires sur de nombreux sujets pour veiller à ce que nos enfants et nos petits-enfants profitent de cet atout.

Wade Chang: Le Canada est en concurrence à l'échelle mondiale pour attirer des talents hautement qualifiés. Où réussissons-nous et où tirons-nous de l'arrière?

Laurent Carbonneau: C'est une excellente question.

Nous réussissons assez bien, et nous l'avons toujours fait, à attirer des talents en recherche, ce qui est formidable. En partie, comme je l'ai indiqué, grâce au Volet des talents mondiaux et à d'autres programmes, ce sont des talents en ingénierie et recherche, qui se situent davantage dans le domaine des affaires que de la recherche universitaire.

Notre plus grande difficulté est, selon moi, de retenir les industriels ici. Si l'on regarde les statistiques sur le nombre de diplômés des universités canadiennes qui partent travailler aux États-Unis, surtout dans la région de la Baie de San Francisco, on constate qu'il est assez élevé, notamment parmi les diplômés des meilleures écoles. C'est une fuite des cerveaux que le Canada ne peut pas se permettre à long terme.

On parle beaucoup de l'écart entre les États-Unis et le Canada en matière de productivité et de PIB par habitant. Lorsque l'on examine ces statistiques, on constate que la majeure partie de cet écart est attribuable aux 10 % des revenus les plus élevés. Autrement dit, cette nouvelle économie incorporelle axée sur les données aux États-Unis est portée par un petit nombre d'entreprises générant d'énormes retombées économiques. Ces entreprises sont trop peu nombreuses au Canada, et c'est à nous et à vous de remédier à cela.

• (1655)

La présidente: Merci, monsieur Carbonneau et monsieur Chang. Ce fut un excellent échange.

[Français]

Monsieur Beaulieu, vous avez maintenant la parole pour six minutes.

Mario Beaulieu (La Pointe-de-l'Île, BQ): Merci, madame la présidente.

Tout d'abord, le Bloc québécois tient à rappeler que la reconnaissance des acquis est une compétence exclusive des provinces et donc du Québec. Grâce à l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains de 1991, le Québec exerce sa pleine compétence en matière de sélection des immigrants économiques. Le rôle du fédéral se limite à la vérification finale de l'admissibilité et à l'attribution de la résidence permanente.

Je m'adresse maintenant aux représentants du Conseil canadien des innovateurs.

Avez-vous observé des situations où des demandeurs d'asile ou des réfugiés qualifiés en technologie ou en ingénierie demeuraient sous-employés en raison des délais liés à la reconnaissance des acquis?

Laurent Carbonneau: Je vous remercie de la question.

Honnêtement, je n'ai jamais entendu parler d'un tel cas au sein de nos membres.

[Traduction]

Je vérifierai avec plaisir s'il y a eu de tels cas parmi nos membres, mais je n'en ai pas entendu parler jusqu'à présent.

[Français]

Mario Beaulieu: D'accord.

Si le Québec, par exemple, avait le pouvoir d'accorder lui-même la résidence permanente et d'effectuer la dernière vérification de l'admissibilité, pensez-vous que ça permettrait une reconnaissance plus rapide des acquis et une intégration plus efficace des talents?

Laurent Carbonneau: Je vous remercie de la question.

[Traduction]

Au bout du compte, notre principale préoccupation est toujours que les entreprises puissent recruter les talents dont elles ont besoin, quand elles en ont besoin. Comme M. Perry l'a dit, c'est souvent une question de vie ou de mort pour elles. Je suis ouvert à tout système qui permet d'y parvenir, et je sais que plusieurs entreprises au Québec sont très fières d'être implantées partout dans la province.

Serait-ce le meilleur outil pour faire en sorte que ces entreprises obtiennent les talents nécessaires au bon moment? Je serais heureux d'en discuter. Je dirais que je reste neutre sur la question, mais je suis prêt à participer à une discussion plus approfondie à ce sujet.

[Français]

Mario Beaulieu: De votre côté, n'avez-vous jamais vu de demandeurs d'asile ou de travailleurs hautement qualifiés qui avaient de la difficulté à trouver un emploi à cause de la non-reconnaissance de leurs diplômes?

[Traduction]

Laurent Carbonneau: Je dirais que non, pas à ma connaissance parmi nos membres.

[Français]

Mario Beaulieu: D'accord.

Selon vous, des modifications pourraient-elles être apportées au programme existant afin de permettre de meilleurs résultats? Si oui, quelles seraient-elles?

Laurent Carbonneau: Absolument.

[Traduction]

C'est surtout dans le cas du visa pour démarrage d'entreprise que nous avons connu plus de difficultés. D'après ce que nous avons constaté, le Volet des talents mondiaux fonctionne assez bien la plupart du temps. Je reconnais que les programmes gouvernementaux ne seront jamais parfaits, et c'est normal. Il est toujours possible de faire un peu mieux.

Concernant le visa pour démarrage d'entreprise, nous avons fait face à un problème grave, à savoir que la demande dépassait largement la capacité d'IRCC à traiter les dossiers. Comme je l'ai mentionné, cela tient largement au lien avec la résidence permanente. Si ce n'était pas le cas, on verrait un taux de participation beaucoup plus réaliste, plus facile à gérer pour IRCC et pour nous.

Si j'avais une suggestion à faire, ce serait de procéder ainsi. Il s'agirait d'une amélioration considérable du programme. Cela nous aiderait à attirer ici des entrepreneurs qui pourraient très bien choisir de s'établir au Canada, en facilitant tout d'abord leur entrée au pays.

[Français]

Mario Beaulieu: Ma prochaine question s'adresse à M. Terry Parker.

Vous avez dit être en faveur du recours aux travailleurs temporaires, mais seulement dans les périodes où on manque vraiment de ressources. Selon vous, est-ce que c'est ce qui se passe, ou est-ce qu'il y a trop de travailleurs temporaires?

J'imagine que la question de la reconnaissance des diplômes les concerne moins, mais qu'en pensez-vous? Quelle est la situation?

[Traduction]

Terry Parker: Nous voyons quotidiennement des travailleurs étrangers temporaires sur les chantiers de construction, mais ce que nous observons de plus en plus, comme je l'ai dit, ce sont aussi des travailleurs sans papiers qui entrent en Alberta par des voies illégales.

Nous souhaitons un renforcement de la surveillance, afin de nous assurer que tout le monde fait l'objet d'un contrôle sur le terrain, que les gens ne sont pas maltraités, qu'ils reçoivent un salaire équitable et qu'ils bénéficient d'une protection adéquate.

Nous ne sommes pas contre l'accueil de nouveaux Canadiens. Nous voulons nous assurer que tout est documenté et se déroule en toute transparence, et que tout le monde est traité équitablement dans l'ensemble du secteur de la construction. J'ai discuté avec mes homologues, et nous sommes arrivés à la conclusion que cela se produit aujourd'hui, de la Colombie-Britannique jusqu'aux Maritimes. Nous constatons un usage détourné du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

• (1700)

[Français]

Mario Beaulieu: Avez-vous déjà observé, dans votre secteur, quelque chose comme le phénomène des camionneurs à bas prix, à qui on donne des permis de conduire fictifs? Ça occasionne toutes sortes de problèmes, comme des cas de conduite dangereuse.

Ce genre de phénomène survient-il dans votre secteur?

[Traduction]

Terry Parker: Nous avons constaté des cas similaires, où des personnes se présentent sur des chantiers avec des cartes et des attestations de sécurité qui n'ont en réalité pas été délivrées par une autorité accréditée. Il s'agit de contrefaçons. C'est ce que nous constatons. Nous avons également eu connaissance de contrefaçons de certificats du Sceau rouge pour certains métiers. Cela ne se produit pas systématiquement, mais nous voyons cela dans certains des principaux sites industriels de l'Alberta.

La présidente: Merci, monsieur Parker.

[Français]

Merci, monsieur Beaulieu.

[Traduction]

Nous allons entamer notre deuxième série de questions de cinq minutes.

Monsieur Ho, nous allons commencer par vous. Je vous en prie.

Vincent Ho (Richmond Hill-Sud, PCC): Merci, madame la présidente.

Mes premières questions s'adressent à M. Terry Parker.

Votre organisation a souligné que le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le recours à des travailleurs étrangers en situation irrégulière, voire parfois à des travailleurs présentant des documents falsifiés, ont contribué à la baisse des salaires dans les métiers, à la dévalorisation de ceux-ci et à l'affaiblissement des protections sur le lieu de travail. Ce sont là des signaux d'alarme assez graves.

Pouvez-vous nous faire part de certaines situations que vous constatez sur le terrain?

Terry Parker: Dans un cas précis, nous avons eu plusieurs personnes venues d'Amérique du Sud — de la Colombie, si je ne me trompe pas — pour travailler au pays. Elles sont entrées avec des visas de touriste, puis ont travaillé en Alberta. L'un de ces travailleurs s'est blessé et s'est présenté à notre bureau. Il attendait qu'on s'occupe de lui, dans une chambre d'hôtel, après s'être tordu le bras ou coupé au bras d'une façon ou d'une autre.

Finalement, l'employeur, qui ne souhaitait pas s'en occuper, car il n'avait pas de régime d'indemnisation des travailleurs, a décidé de le renvoyer dans son pays d'origine. Nous avons appris par la suite qu'il avait finalement perdu son bras à cause de cette blessure au travail qui n'avait pas été soignée, parce que l'employeur ne voulait pas qu'il aille à l'hôpital, ne voulait pas le déclarer aux responsables de l'indemnisation des travailleurs, et a décidé que la meilleure solution était de le renvoyer hors du pays.

Il s'agit là d'une situation extrême, mais des personnes se blessent sur des chantiers tout au long de l'année. Certaines d'entre elles sont sans papiers et d'autres sont des travailleurs étrangers temporaires qui ne sont pas légalement autorisés à travailler dans le secteur de la construction. Ces travailleurs se blessent bel et bien sur ces chantiers. C'est le genre d'histoires que nous entendons. Nous avons été informés de cette situation directement par la personne concernée, et non pas par un tiers. C'est la personne concernée qui nous a mis au courant.

Vincent Ho: C'est assez désolant.

Lorsque les employeurs peuvent accéder à une main-d'œuvre étrangère temporaire bon marché, et parfois même à des travailleurs sans papiers ou à des travailleurs étrangers utilisant de faux documents, cela réduit-il la pression pour augmenter les salaires et diminue-t-il les incitations à embaucher des Canadiens?

Terry Parker: Tout à fait.

Lorsque nos entrepreneurs sont en concurrence avec d'autres entrepreneurs qui facturent la moitié ou un tiers du prix, il est évidemment que les contrats iront à ceux qui facturent moins et qui emploient des travailleurs étrangers temporaires non qualifiés ou sans papiers.

Vincent Ho: C'est très préoccupant d'entendre les témoignages recueillis sur le terrain.

Dans le dernier communiqué de presse des libéraux sur leur coûteux budget à crédit, il est indiqué qu'ils investissent dans les métiers spécialisés. Est-il contradictoire d'encourager les jeunes Canadiens à poursuivre une carrière dans les métiers, tout en permettant aux employeurs de contourner les règles, grâce à des filières de main-d'œuvre temporaire, voire parfois illégale?

Terry Parker: Building Trades of Alberta et le gouvernement investissent en vue d'attirer plus d'apprentis. Nous constatons de nombreux départs à la retraite. Nous voyons aussi plusieurs projets proposés pour l'avenir. Évidemment, nous nous projetons dans l'avenir.

Cependant, à l'heure actuelle, il n'y a pas autant de travail que prévu. Nous voulons que la situation s'améliore. Nous voulons que davantage de jeunes Canadiens travaillent dans les métiers, ainsi que davantage d'Autochtones et de femmes, et évidemment davantage de nouveaux Canadiens qui travaillent dans le secteur de la construction, mais ce n'est pas ce qui se passe actuellement. Il est certain qu'il faut former, mais le système est calibré en fonction des périodes où il y a du travail. C'est dans ce contexte que nous pour-

rons accueillir davantage de personnes. Il faut davantage d'emplois dans le secteur de la construction avant de commencer à y accueillir plus de monde.

Oui, il faut investir, mais il faut aussi le faire à une échelle appropriée.

● (1705)

Vincent Ho: C'est un concept assez simple que de faire passer les Canadiens en premier.

Ma prochaine série de questions s'adresse à M. Perry et à M. Carbonneau.

Le gouvernement libéral utilise sans cesse des expressions comme « attraction des talents », mais c'est lui qui a inondé notre économie de main-d'œuvre peu qualifiée ces dernières années. Croyez-vous qu'il existe suffisamment de mesures de contrôle pour veiller à ce que les employeurs qui ont recours au programme d'immigration destiné à attirer des travailleurs hautement qualifiés aient épuisé toutes les possibilités d'embauche de Canadiens avant de se tourner vers la main-d'œuvre étrangère qualifiée, surtout lorsque les entreprises ont leur siège social ailleurs?

Laurent Carbonneau: Je vais répondre à cette question rapidement.

Je dirais qu'en général, nous sommes satisfaits du Volet des talents mondiaux. Dans une perspective économique plus large, je dirais que cela nuit certainement qu'Amazon et d'autres utilisent abondamment ces programmes. Dans un contexte où nous sommes en concurrence mondiale pour les talents, il ne semble pas que le gouvernement fédéral...

Vincent Ho: Pensez-vous que les entreprises détenues par des Canadiens et celles dont le siège social se trouve au Canada devraient avoir la priorité?

Laurent Carbonneau: Définitivement, oui.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Ho.

Merci, monsieur Carbonneau.

La parole va maintenant à Mme Sodhi pour cinq minutes.

Amandeep Sodhi (Brampton-Centre, Lib.): Merci, madame la présidente, et merci à tous nos témoins d'être présents aujourd'hui.

Ma première question s'adresse à vous, monsieur Parker.

Alors que le nouveau gouvernement canadien investit dans de grands projets d'infrastructures à l'échelle du pays pour en arriver à une économie plus forte, quelles sont vos recommandations pour que le système d'immigration canadien puisse mieux compléter les investissements fédéraux dans les apprentissages et la formation au pays, afin que nous disposions de la main-d'œuvre nécessaire à la réalisation de ces grands projets?

Terry Parker: Nous voulons vraiment voir des investissements dans les jeunes et dans les Canadiens, mais cela doit être contrôlé. Il doit y avoir des audits et un suivi systématique du système actuel.

Nous n'avons pas besoin de faire venir des travailleurs temporaires et étrangers quand les taux de chômage sont élevés chez les Canadiens et chez les jeunes en particulier. Nous devons concentrer nos efforts pour bâtir le Canada. C'est indiscutable, mais cela doit se faire de manière équilibrée.

Amandeep Sodhi: Merci pour votre réponse.

Je m'adresse à M. Perry ou à M. Carboneau, peu importe qui souhaite répondre, puisque vous êtes du même organisme.

Vous avez mentionné dans votre déclaration liminaire qu'environ 70 % des entreprises technologiques canadiennes citent une pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme un obstacle majeur à leur succès. Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour les entreprises canadiennes en démarrage et en expansion qui cherchent à être compétitives à l'échelle mondiale? Par ailleurs, quelles sont les possibilités gaspillées parce que ces postes ne peuvent être pourvus?

Daniel Perry: Vous avez raison. L'un des défis de nos membres est de trouver les bons talents au bon moment. Lorsqu'ils n'y arrivent pas, ils partent. Quand vous ne trouvez pas les bonnes personnes pour développer votre entreprise, vous allez ailleurs, où vous pouvez prospérer et réussir.

Le Volet des talents mondiaux est un outil très utile, non seulement pour recruter des personnes hautement qualifiées, mais aussi pour accélérer le processus d'immigration, afin qu'elles puissent apporter rapidement leur contribution. Nous avons récemment vu une entreprise réussir à embaucher un autre développeur de logiciels, ce qui lui a permis de prendre de l'expansion ici. Elle a pu augmenter son chiffre d'affaires et embaucher plus de Canadiens. L'impact est donc positif.

Amandeep Sodhi: Pensez-vous que le gouvernement peut tirer des leçons générales du Volet des talents mondiaux pour améliorer la stratégie globale d'attraction des talents?

Daniel Perry: C'est certain. Ce qui semble très efficace dans le Volet des talents mondiaux, ce sont les partenaires de référence. Ce que nous recommandons, pour le Programme de visa pour démarrage d'entreprise, c'est que l'on permette aux incubateurs, aux investisseurs de capital de risque et aux autres acteurs de l'écosystème d'être davantage intégrés au processus.

Actuellement, IRCC examine toutes les demandes. IRCC réalise beaucoup de choses très bien, mais comprendre le fonctionnement des entreprises, ce qu'est l'innovation et ce qui a du succès ne vient pas toujours en tête de liste de ses activités. Le fait d'intégrer le secteur privé permettrait d'alléger la charge d'IRCC, ce qui, combiné à nos autres recommandations concernant la résidence temporaire et la poursuite de cette voie, aiderait à réduire la pression sur le système.

• (1710)

Amandeep Sodhi: Dans votre déclaration liminaire, vous avez aussi souligné qu'environ 850 000 Canadiens vivent aux États-Unis, y compris des gens d'affaires et des chefs de file techniques et industriels. Vous avez suggéré que le Canada envisage une exonération fiscale calquée sur l'exemption américaine pour les actions des petites entreprises admissibles. Pourquoi pensez-vous qu'une mesure similaire bénéficierait à l'économie de l'innovation au Canada?

Laurent Carboneau: C'est une excellente question.

J'ai mentionné la province qui manque au Canada, et je vais vous parler un peu de mon expérience personnelle. J'ai grandi aux États-Unis. Je suis Canadien de naissance et j'ai choisi de revenir ici, mais beaucoup de Canadiens voient de grandes possibilités au sud de la frontière, et le fait est que nous sommes en concurrence avec eux chaque jour pour attirer les talents. Je pense que beaucoup de Canadiens — sans leur en faire reproche, ni le voir comme un mauvais choix — voient plus de débouchés pour eux de ce côté-là de la frontière qu'ici.

Nous devons voir comment devenir aussi attractifs que les États-Unis comme base de référence pour les entrepreneurs qui veulent travailler fort, investir au Canada et bâtir des entreprises ici. Il faut déterminer comment nous pouvons vraiment faire de notre pays un meilleur endroit que les États-Unis pour développer et faire croître une entreprise. Cela doit être au cœur de toute discussion sérieuse sur les talents.

Amandeep Sodhi: Comment répondez-vous aux préoccupations selon lesquelles cette proposition pourrait avantager de façon disproportionnée les fondateurs et investisseurs, plutôt que l'ensemble des travailleurs?

Laurent Carboneau: Les fondateurs et investisseurs prennent de grands risques. Comme je l'ai mentionné, nous devons considérer la concurrence américaine comme notre base de référence et le contexte dans lequel nous évoluons. Si nous ne prenons pas cela au sérieux, nous perdrons une génération de talents entrepreneuriaux. C'est une très grande perte pour notre économie, surtout quand les entreprises axées sur les données et la propriété intellectuelle génèrent d'énormes retombées pour leurs pays d'origine.

La présidente: Merci, madame Sodhi.

Merci, monsieur Carboneau.

[Français]

Monsieur Beaulieu, vous avez maintenant la parole pour deux minutes et demie.

Mario Beaulieu: Merci, madame la présidente.

Monsieur Carboneau, selon vous, le problème en lien avec la main-d'œuvre hautement spécialisée est-il lié au recrutement ou est-il lié à la rétention?

Laurent Carboneau: C'est une excellente question.

Je pense que ces deux dimensions sont possibles. On a certainement un problème en matière de recrutement à l'échelle nationale.

Comme je l'ai dit, en général, quand on regarde tous les domaines et les sous-domaines spécialisés liés à la recherche, au génie, et ainsi de suite, nous constatons une chose. Nous n'avons tout simplement pas le nombre de diplômés nécessaires au Canada pour combler les pénuries de main-d'œuvre partout au pays. Je pense que ce n'est pas vraiment faisable, alors il faut qu'on regarde ailleurs.

C'est aussi dû au fait que l'on perd beaucoup de jeunes Canadiens, particulièrement. On perd aussi des gens en milieu de carrière ou en fin de carrière. Ils s'en vont aux États-Unis ou ailleurs parce qu'ils voient des conditions plus attrayantes là-bas. Des deux côtés, on pense que c'est vraiment un problème très sérieux.

Comme je l'ai dit, si on compare la situation avec celle des États-Unis, ce n'est pas toujours juste, mais c'est la comparaison que les gens font chaque jour pour décider s'ils vont vivre ici ou s'en aller là-bas.

Mario Beaulieu: En fait, le recrutement doit se faire beaucoup par les entreprises elles-mêmes.

Comment le fédéral pourrait-il vraiment aider à améliorer le recrutement de façon importante?

Laurent Carboneau: C'est une très bonne question.

Le programme relatif au Volet des talents mondiaux fonctionne assez bien, mais pas toujours parfaitement. Nous avons parfois vu des cas de chercheurs ou d'ingénieurs qui attendent très longtemps avant de recevoir du gouvernement l'approbation de leur demande. Ce n'est pas très fréquent, mais ça arrive. De façon générale, si ce programme fonctionnait à plein, ce serait vraiment un atout pour le Canada.

Mario Beaulieu: Merci.

Monsieur Parker, vous avez dit que les travailleurs temporaires travaillent avec de faux papiers.

Selon vous, quel serait le meilleur moyen de contrer ce problème?

[Traduction]

Terry Parker: La meilleure façon de remédier à ce problème est d'établir une norme de sécurité universelle à l'échelle du pays. Ainsi, nous pourrions réellement disposer de preuves. Actuellement, différentes entreprises de sécurité de différentes provinces délivrent des certificats différents censés être reconnus. Or, il n'existe aucune authentification canadienne des normes de sécurité. Le Sceau rouge en possède une, et lorsque nous avons vu passer un faux certificat du Sceau rouge, nous avons tout de suite su qu'il était faux. Ce dont nous avons besoin, c'est d'une norme de sécurité universelle pour tout le Canada. Cela améliorerait la situation.

• (1715)

La présidente: Merci, monsieur Parker.

[Français]

Merci, monsieur Beaulieu.

[Traduction]

Nous passons ensuite à M. Davies pour cinq minutes.

Fred Davies (Niagara-Sud, PCC): Merci, madame la présidente.

Monsieur Carbonneau et monsieur Perry, j'aimerais approfondir un peu le programme de VDE. Vous en avez parlé à plusieurs reprises aujourd'hui.

Vous avez dit que le programme comportait des exigences strictes dès le départ. Pouvez-vous préciser brièvement votre pensée?

Laurent Carbonneau: Vous parlez bien du visa pour démarrage d'entreprise?

Fred Davies: Oui.

Laurent Carbonneau: Essentiellement, le problème du visa pour démarrage d'entreprise, que j'ai déjà évoqué, est que, puisque nous avons établi dès le départ une voie directe vers la résidence permanente, nous créons une forte incitation à déposer une demande même si les candidats ne répondent pas réellement aux exigences. Cela entraîne...

Je vois que vous avez une question de relance.

Fred Davies: Ils doivent répondre aux exigences puisqu'ils passent par des organismes désignés, des incubateurs ou des fonds d'investissement providentiels qui effectuent la diligence raisonnable et délivrent des lettres de soutien.

Laurent Carbonneau: En effet.

Fred Davies: Je cherche à bien comprendre ce que vous avez dit. Ils font l'objet d'une diligence raisonnable avant de venir au

Canada; donc, même s'il s'agit d'une voie vers la résidence, la viabilité commerciale de leurs projets est en grande partie déterminée. Est-ce exact?

Laurent Carbonneau: Pour bien préciser, nos membres sont généralement des entreprises plus établies qui n'utilisent pas directement ce programme. Selon les échos qui nous parviennent de l'écosystème, l'arriéré à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, IRCC, généré par ce programme l'a rendu pratiquement inexploitable. Ce qui...

Fred Davies: Cet arriéré a-t-il été causé par un trop grand nombre d'entreprises qualifiées, par l'incapacité d'IRCC à traiter les demandes, ou y avait-il d'autres problèmes, comme, par exemple, des organismes désignés qui vendaient en réalité des lettres de soutien?

Laurent Carbonneau: En l'absence de preuve pour l'option C, je pencherais pour l'option B. Je pense que le ministère n'avait pas la capacité requise et appliquait des normes de contrôle très strictes en raison de ce qui était offert.

Je retiens le point que vous soulevez au sujet des organismes, mais je n'ai pas entendu d'allégations à ce sujet.

Fred Davies: J'en ai entendu beaucoup.

Laurent Carbonneau: Oui, c'est une très bonne question.

Fred Davies: Vous avez recommandé une solution qui consisterait à accorder un statut temporaire d'abord, mais avec un statut temporaire, comment quelqu'un pourrait-il investir le capital nécessaire...? Qui investirait dans une entreprise qui vient au Canada avec seulement un statut temporaire? Si je suis un investisseur dans l'écosystème des entreprises en démarrage, le dernier endroit où je mettrais mon argent, c'est dans une entreprise sans statut.

Laurent Carbonneau: Vous avez raison de le souligner. S'il faut faire un choix entre un programme non fonctionnel et un programme qui requiert quelques compromis, je choisis ce dernier. Si vous créez une fenêtre fonctionnelle, ce sont des problèmes solubles, mais la première version de ce programme n'était pas fonctionnelle.

Fred Davies: Je ne suis pas si certain que la première version ait été dysfonctionnelle, mais elle est devenue problématique pour les organismes effectuant la diligence raisonnable en dehors d'IRCC. IRCC n'avait aucun rôle autre que d'approuver les organismes désignés, les fonds d'investissement providentiels ou les incubateurs. Le programme en soi est bon. C'est simplement qu'un très grand nombre d'entreprises venaient au Canada.

L'enjeu majeur maintenant est que nous avons un arriéré de 10 ans. Si vous consultez le site d'IRCC, vous verrez qu'il faut attendre 10 ans avant d'obtenir un visa pour démarrage d'entreprise. Qui envisagerait de venir au Canada en sachant dès le départ qu'il y a 10 ans d'attente?

Laurent Carbonneau: Je suis entièrement d'accord avec vous. C'est totalement irréaliste. Bien franchement, l'entreprise devrait déjà être démarrée à ce moment-là si l'attente devait durer 10 ans.

Je vous comprends parfaitement. C'est exactement la préoccupation que nous avons aussi.

Fred Davies: Un autre point que vous avez soulevé concernait le maintien des talents au Canada, et je suis tout à fait d'accord. L'un de nos plus gros problèmes est l'exode de nos meilleurs éléments. Les gens vont là où est le capital. À mon avis, notre plus grand problème au Canada est que nous n'avons pas offert un accès suffisant au capital pour commercialiser les entreprises en démarrage et les entreprises innovantes. Êtes-vous d'accord?

Laurent Carbonneau: Je suis entièrement d'accord. J'ai dit plus tôt que le Canada est très bon pour attirer des chercheurs et des personnes brillantes dans l'industrie et dans la recherche postsecondaire — c'est vrai —, mais nous avons beaucoup de difficulté à faire croître les entreprises qui naissent dans la foulée de ces efforts. C'est un énorme problème pour notre écosystème.

Au Canada, nous aimons croire que nous voyons grand, mais en réalité, à bien des égards, nous voyons trop petit. Il y a chez nous tellement de personnes brillantes, mais ce que nous en faisons est bien en deçà des attentes. Notre problème d'accès au capital contribue largement à ce problème.

• (1720)

Fred Davies: Avez-vous une solution à proposer? Je sais que je manque de temps, mais l'accès au capital est la plus grosse difficulté ici au Canada. Que nous recommanderiez-vous de faire comme gouvernement, comme société ou comme investisseurs?

Laurent Carbonneau: Combien de temps ai-je pour répondre?

La présidente: Vous avez 15 secondes.

Laurent Carbonneau: Oh, misère.

Des voix: Ha, ha!

Laurent Carbonneau: Nous avons publié l'année dernière un très bon rapport intitulé « Un mandat d'innover », qui aborde les quatre grands enjeux dont nous parlons. Je vous invite à le consulter. Je serais heureux de revenir pour en discuter.

La présidente: N'hésitez pas à faire parvenir une lettre avec vos suggestions en réponse à la question de M. Davies. C'est une excellente question.

Laurent Carbonneau: Nous pouvons certainement faire cela aussi.

Merci, monsieur Davies.

La présidente: Cela nous aidera à trouver certaines réponses que nous cherchons.

[Français]

Madame Lapointe, vous avez la parole pour cinq minutes.

Linda Lapointe (Rivière-des-Mille-Îles, Lib.): Merci beaucoup, madame la présidente.

C'est avec grand plaisir que je suis avec vous aujourd'hui. Ça me fait plaisir de remplacer mon collègue.

Bonjour à tous les témoins.

Monsieur Carbonneau, quand vous avez fait allusion aux travailleurs étrangers temporaires, vous avez donné un chiffre, soit 2,6 %.

Ai-je bien compris?

Laurent Carbonneau: Oui.

Linda Lapointe: Pouvez-vous m'expliquer un peu plus ce que représente ce chiffre?

[Traduction]

Laurent Carbonneau: Oui, absolument. C'est le pourcentage que représente le Volet des talents mondiaux par rapport au total des études d'impact sur le marché du travail dans l'ensemble du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

[Français]

Linda Lapointe: D'accord. Merci.

Selon vous, que représente ce programme pour l'économie canadienne dans son ensemble?

[Traduction]

Laurent Carbonneau: Si nous faisons venir des gens pour travailler brièvement, ce sont sans doute les meilleures personnes au monde pour ces postes, dans la mesure où elles aident les entreprises canadiennes à croître, à développer leurs activités, à exporter, à faire de la recherche, à embaucher plus de Canadiens ici au final, et à générer une plus grande croissance économique à long terme.

[Français]

Linda Lapointe: Merci.

Tantôt, vous m'avez un peu surpris quand vous avez comparé la situation du Canada avec celle des États-Unis, justement pour ce qui est des travailleurs très spécialisés, qui sont hautement qualifiés. Vous avez dit qu'ils étaient, en quelque sorte, plus attirés par les États-Unis que par le Canada. Sachant ce qui se passe au sud de la frontière, je peux dire que ce n'est pas ça que j'ai entendu.

Expliquez-moi ce que nous devrions changer. Nous avons tous entendu des commentaires au sujet de ce qui se passe au sud de la frontière.

Vous avez parlé de cette situation, mais pouvez-vous m'expliquer un peu plus pourquoi c'est comme ça?

Que devrions-nous faire pour retenir ces talents?

Laurent Carbonneau: Bien sûr.

J'ai grandi aux États-Unis. Mes parents sont toujours là-bas. D'ailleurs, l'un d'eux revient au Canada cette année. C'est un peu pour les raisons que vous avez mentionnées.

[Traduction]

Leur économie est la plus grande au monde. C'est le marché de consommation le plus riche de la planète. Ils ont les meilleures universités et les marchés financiers les mieux nantis. Je pourrais continuer.

[Français]

Linda Lapointe: Oui, mais nous avons l'Université McGill, l'Université de Montréal et d'autres.

[Traduction]

Laurent Carbonneau: Nous avons d'excellentes universités — ne vous méprenez pas — mais la densité compte beaucoup.

Quand on parle de talents, on ne prend pas assez conscience du fait qu'il y a un pays très riche juste à côté de nous qui prend ce sujet très au sérieux. Si les États-Unis ont eu une politique industrielle ces 50 ou 60 dernières années, c'est celle-ci: ils ont déclaré très judicieusement: « Si nous attirons les meilleurs et les plus brillants du monde et leur donnons la chance de bâtir ce qu'ils veulent, le reste se réglera de lui-même. » Ont-ils encore des problèmes? Oui. Mais nous devons prendre conscience que nous sommes en concurrence avec un pays qui considère l'attraction des meilleurs comme une priorité très élevée.

Nous sommes parfois prompts à nous féliciter d'être Canadiens. J'adore vivre ici. Je vis ici, mais quand les gens ont l'embarras du choix, quand ils sont les meilleurs et qu'ils peuvent aller où ils veulent, choisissent-ils toujours le Canada? Beaucoup le font.

Nous parlons tout le temps avec des représentants de nos entreprises et nous leur demandons: « Pourquoi construisez-vous au Canada? » Les gens leur posent souvent cette question — il n'y a pas que nous — parce qu'il serait plus facile d'aller ailleurs. Ils répondent: « C'est important de le faire ici parce que ma famille est ici. Je tiens à ma communauté. Je tiens à mon écosystème. » C'est très bien. C'est un sentiment honorable et je suis heureux qu'ils agissent ainsi, mais je préférerais que la réponse soit: « C'est le meilleur endroit au monde pour développer mon entreprise et la faire devenir ce que je veux, c'est-à-dire une entreprise mondiale qui emploie des milliers de personnes et crée de nombreux emplois. » C'est cela, selon moi, qui manque ici.

[Français]

Linda Lapointe: Merci beaucoup de vos précisions.

Je vais prendre pour exemple le Québec, comme mon collègue l'a fait tantôt. Vous savez que nous avons de grandes universités dans la région de Montréal et dans toute la province de Québec. Nous attirons des talents, et il faut les garder. Le domaine de l'intelligence artificielle et le domaine aérospatial sont des sphères d'activité qui se trouvent principalement dans la région de Montréal.

En considérant le Québec, y a-t-il des difficultés ou des différences qu'il faudrait soulever en lien avec notre système d'immigration?

Laurent Carbonneau: C'est une très bonne question.

[Traduction]

Je devrais vérifier auprès des membres s'ils ont entendu quelque chose de précis à ce sujet. Je n'ai pas nécessairement entendu qu'il y ait des difficultés propres au Québec concernant l'attraction des talents.

Je dirais que, certainement...

• (1725)

[Français]

La présidente: Il reste une minute.

[Traduction]

Laurent Carbonneau: D'accord.

Certes, nous en avons entendu parler dans le contexte des récents changements apportés aux lois linguistiques. Je pense que la plupart reconnaissent que le français est la langue des affaires au Québec. Ce n'est pas un problème, mais les changements récents ont créé, à mon avis, un certain refroidissement chez ceux qui, de l'extérieur, examinaient leurs options et se sont dit: « Cela semble compliqué. »

On ne verra jamais de statistiques de personnes qui ont envisagé cette situation et décidé de ne pas y faire face, mais c'est une réalité dont on entend parler. Cette réalité exerce une influence sur les décisions d'investissement, les décisions de déménagement et bien d'autres choses.

Je tiens encore à souligner que je respecte le fait que le français soit la langue des affaires au Québec. C'est entièrement vrai, et je ne voudrais pas qu'il en soit autrement. C'est simplement une réalité avec laquelle nous devons composer.

[Français]

Linda Lapointe: Nous pouvons attirer les Français, les Belges, les Africains et les francophones.

Laurent Carbonneau: Absolument.

Linda Lapointe: Merci beaucoup.

[Traduction]

La présidente: Merci, madame Lapointe et monsieur Carbonneau.

Il ne nous reste que quelques minutes, alors je vais accorder une minute et demie à M. Menegakis et une minute et demie à M. Fragiskatos.

Monsieur Menegakis, vous avez la parole.

Costas Menegakis (Aurora—Oak Ridges—Richmond Hill, PCC): Merci, madame la présidente.

Monsieur Parker, pensez-vous que le Programme des travailleurs étrangers temporaires a été utilisé par les employeurs pour éviter d'augmenter les salaires et d'investir dans la formation des travailleurs canadiens?

Terry Parker: Oui, absolument. C'est aussi simple que cela.

Nous avons beaucoup d'apprentis prêts à travailler. J'ai des listes et encore des listes de personnes désireuses de se lancer dans les métiers spécialisés. N'importe quel jour, je peux sortir des centaines de noms de personnes qui aimeraient exercer ces métiers, mais elles ne peuvent pas à cause des pratiques abusives observées dans le système. Il n'y a pas assez de travail pour toutes ces personnes. Cette concurrence nuit au système.

Costas Menegakis: Le chômage des jeunes monte en flèche. Y a-t-il des jeunes Canadiens qui veulent entrer dans les corps de métiers, mais qui en sont exclus parce que les employeurs préfèrent faire appel à des travailleurs étrangers temporaires plutôt que d'investir dans leur formation?

Terry Parker: Environ 16 à 17 % des jeunes sont au chômage en Alberta en ce moment. C'est inacceptable. Il faut accorder la priorité aux Canadiens.

Costas Menegakis: Pensez-vous que l'une des raisons principales pour ce taux élevé de chômage des jeunes est que les employeurs ont cessé d'investir dans les Canadiens dès que le gouvernement leur a donné accès à une main-d'œuvre bon marché?

Terry Parker: Je ne dis pas que c'est la seule cause, mais quand un employeur peut trouver une main-d'œuvre à moitié prix, il choisit parfois cette option pour réduire ses coûts et augmenter ses profits. C'est aussi simple que cela.

La présidente: Merci, monsieur Parker et monsieur Menegakis.

Monsieur Fragiskatos, vous avez la parole pour une minute et demie.

Peter Fragiskatos (London-Centre, Lib.): Merci beaucoup, madame la présidente.

Merci à tous les témoins d'être ici aujourd'hui.

Il me reste une minute, donc je vais poser mes questions à M. Carbonneau, ou à M. Perry, s'il le souhaite.

Le problème relatif auquel nous faisons face — soit le chômage des jeunes dont il a été question plus tôt — est-il causé par le Programme des travailleurs étrangers temporaires?

Laurent Carbonneau: Comme je ne suis pas macroéconomiste, je ne crois pas en savoir assez pour me prononcer sur cette question dans son ensemble.

Peter Fragiskatos: D'accord. Je vais m'en tenir à ce sujet.

Si je comprends bien que votre argument principal est que ce programme revêt une importance pour l'économie canadienne, des réformes s'imposent. Vous avez cité l'exemple d'Amazon. Je suis d'accord avec vous sur ce point. On peut citer d'autres entreprises qui ont recours à des pratiques que la plupart des Canadiens jugeraient inappropriées.

Nous entendons parfois des amis de l'opposition réclamer la suppression pure et simple de ce programme. Qu'en pensez-vous?

Laurent Carbonneau: Comme je l'ai dit, je ne peux vraiment m'exprimer qu'au sujet du Volet des talents mondiaux. Je pense que ce programme est vraiment utile. Nous en avons déjà un peu parlé.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires présente certes des problèmes. Je ne le connais pas suffisamment pour vous dire, d'un point de vue très général, ce qu'il faudrait faire, mais je peux vous affirmer avec une grande certitude que ce serait une véritable catastrophe si le Volet des talents mondiaux venait à disparaître.

Peter Fragiskatos: Je pense que c'est aussi un programme dont ils veulent se débarrasser.

Je vous remercie vivement d'avoir fait valoir un point de vue tout à fait raisonnable.

La présidente: Merci, monsieur Fragiskatos.

Merci, monsieur Carbonneau.

Avant de vous remercier officiellement, je sais qu'il y a un suivi à faire à la question posée par M. Davies; j'aimerais simplement que cela figure au compte rendu.

Par ailleurs, vous avez indiqué que vous représentiez 175 entreprises. Si vous disposiez de données sur leurs besoins en matière de compétences et de main-d'œuvre, cela pourrait être utile à ce comité, car nous cherchons justement à déterminer comment cerner ces besoins.

J'ai un dernier point. Vous évoquiez la difficulté de retenir les industriels ici, au Canada. Ce serait bien si vous pouviez préciser un peu ce point. Cela nous aidera à trouver des solutions.

Sur ce, je tiens à remercier tous les témoins présents aujourd'hui.

Nous allons maintenant suspendre la séance pendant environ cinq à dix minutes afin de permettre aux témoins actuels de quitter la salle et de nous préparer à accueillir le deuxième groupe de témoins.

Merci.

• (1730)

(Pause)

• (1735)

La présidente: Bienvenue au deuxième groupe de témoins à la réunion d'aujourd'hui.

C'est agréable de voir que tout le monde est là avec nous en personne. C'est toujours un plaisir de vous accueillir tous, mais c'est encore plus agréable d'avoir du monde dans la salle.

Comme c'est mon habitude, j'aimerais faire quelques remarques à l'intention de nos nouveaux témoins. Veuillez patienter jusqu'à ce que je vous nomme avant de prendre la parole. Je vous prévientrai lorsqu'il ne vous restera plus qu'une minute. Si vous souhaitez suivre la séance dans une autre langue, veuillez vous assurer de sélectionner la langue de votre choix avant de commencer. Enfin, je vous rappelle que toutes vos interventions doivent être adressées par l'entremise de la présidence.

Je voudrais à présent souhaiter officiellement la bienvenue à notre deuxième groupe de témoins.

Nous accueillons M. Ethan Miranda, qui témoigne à titre personnel. Bienvenue.

Du Haut commissariat des Nations unies pour les réfugiés, nous recevons Michael Casasola, administrateur principal chargé de la réinstallation et des voies complémentaires, ainsi que Sandra Elgersma, chargée de la réinstallation et des voies complémentaires, Solutions durables, Mobilité de la main d'œuvre. Quel titre impressionnant! Bienvenue à vous deux.

D'Entraide universitaire mondiale du Canada, nous accueillons M. Steve Mason, directeur général.

C'est un immense plaisir de vous accueillir tous chaleureusement.

Chacun de vous disposera d'un maximum de cinq minutes. Nous allons commencer par M. Miranda.

Vos cinq minutes commencent maintenant.

[Français]

Ethan Miranda (à titre personnel): Merci, madame la présidente.

Je remercie le Comité de m'avoir invité à participer à cette réunion.

[Traduction]

Je m'appelle Ethan Miranda. Je suis un ingénieur en logiciel de 25 ans originaire de Scarborough, dans l'est de Toronto. J'ai obtenu mon diplôme à l'Université Western Ontario en juin 2024.

Après avoir obtenu mon diplôme, j'ai passé près de deux ans au chômage. Pendant cette période, j'ai postulé plus de 500 emplois et passé d'innombrables heures à enchaîner les entretiens d'embauche dans diverses entreprises, sans même recevoir, dans la plupart des cas, une lettre de refus qui relève de la courtoisie la plus élémentaire. Tout ce que j'ai pu obtenir, c'était un poste de bénévole à temps partiel en tant qu'ingénieur en logiciel au sein d'une association caritative basée à Vancouver et un poste de 20 heures par semaine dans une petite entreprise technologique en démarrage. Ce n'est qu'après avoir réorienté mes recherches et m'être éloigné du génie logiciel que j'ai réussi à trouver un emploi à temps plein.

Mon expérience n'est pas unique. Depuis l'obtention de mon diplôme, j'ai personnellement discuté avec des dizaines d'autres jeunes diplômés en génie logiciel et en informatique qui peinent à trouver un emploi, souvent pendant de longues périodes, en raison du manque de postes de débutants dans le secteur des technologies.

Mon expérience m'a amené à poser une question simple: si des diplômés canadiens hautement qualifiés ne parviennent pas à trouver leur place dans le secteur des technologies, comment le Canada pourra-t-il se doter à l'avenir de la main-d'œuvre expérimentée dont il a besoin? Si les diplômés canadiens ne parviennent pas à acquérir cette expérience chez eux, beaucoup pourraient se tourner vers d'autres horizons à la recherche de débouchés, ce qui entraînerait une perte potentielle de talents dans lesquels le Canada a déjà massivement investi pour leur formation.

C'est pourquoi je suis ici aujourd'hui pour vous faire part de ma préoccupation: les efforts déployés pour attirer de l'étranger des talents hautement qualifiés dans le domaine des technologies ne s'accompagnent pas d'efforts équivalents pour assurer le perfectionnement des diplômés canadiens. S'il est vrai que la demande en professionnels chevronnés du secteur technologique est forte au Canada, notamment dans les domaines de l'intelligence artificielle, de l'apprentissage automatique, de la science des données, de la cybersécurité et de l'infonuagique, les jeunes ingénieurs en logiciel canadiens talentueux, désireux et prêts à répondre à cette demande, ne manquent pas. Le problème ne réside pas dans un manque de talents, mais dans un manque d'expérience et d'occasions d'en acquérir.

Le chômage des jeunes n'a cessé d'augmenter ces dernières années, passant de 9 % en juin 2022 à 14,3 % en avril 2026. Bon nombre de ces jeunes sans emploi sont diplômés en ingénierie, en informatique et dans d'autres disciplines technologiques. Selon le Hiring Lab d'Indeed, les offres d'emploi pour des postes débutants et intermédiaires dans le secteur technologique au Canada ont baissé de 25 % par rapport aux niveaux d'avant la pandémie, tandis que les offres de postes de haut niveau et de direction sont supérieures aux niveaux d'avant la pandémie.

Bien que ce problème ne soit pas propre à l'IA et qu'il se pose également dans le développement Web et le développement d'applications, les postes directement liés à l'IA, comme ceux d'ingénieurs en apprentissage automatique, d'ingénieurs de données et de techniciens de centres de données, demeurent en forte demande. Il s'agit là de domaines dans lesquels les universités canadiennes proposent déjà des formations, mais qui, malheureusement, ne sont toujours pas accessibles aux jeunes diplômés, car ces postes exigent souvent plusieurs années d'expérience. En effet, même de nombreux postes dits « de début de carrière » requièrent une expérience préalable, ce qui empêche de fait les jeunes diplômés de franchir la première étape de leur parcours professionnel.

En raison de l'inadéquation entre l'offre de main-d'œuvre débutante et la demande de main-d'œuvre expérimentée, les efforts visant à pallier la pénurie de talents de haut niveau uniquement par le biais de l'immigration risquent, s'ils ne sont pas soigneusement conçus, d'accroître involontairement la concurrence sur le marché de l'emploi des jeunes diplômés canadiens en début de carrière. Si l'on inonde le marché d'ingénieurs de niveau supérieur venus de l'étranger, les employeurs n'auront alors plus aucune incitation à embaucher et à former de jeunes diplômés canadiens, car ils auront facilement accès, à moindre coût, à des ingénieurs étrangers de niveau supérieur capables d'être immédiatement opérationnels, plutôt

que d'investir du temps et de l'argent dans la formation d'un ingénieur débutant canadien qui pourrait mettre plusieurs années à atteindre son plein potentiel.

La politique canadienne d'immigration des travailleurs qualifiés devrait venir compléter les pipelines de talents nationaux, et non les remplacer. Chaque ingénieur de haut niveau, spécialiste de l'IA, expert en cybersécurité et responsable technologique a commencé comme employé débutant à qui l'on a donné sa chance.

Si le Canada souhaite disposer d'un secteur technologique solide dans dix ans, nous devons veiller à ce que les diplômés d'aujourd'hui aient la possibilité d'acquérir dès maintenant l'expérience qu'exigeront les besoins futurs. J'ai l'intime conviction que le Canada peut devenir un leader mondial dans le domaine de la technologie, mais cela ne doit pas se faire au détriment de toute une génération de diplômés canadiens. Je vous demande respectueusement de plaider en faveur de politiques qui incitent les entreprises à embaucher et à former de jeunes ingénieurs canadiens, à investir dans des programmes de perfectionnement des diplômés dans des domaines comme l'IA et la cybersécurité, et à veiller à ce que les efforts visant à attirer des talents mondiaux s'accompagnent d'investissements tout aussi importants dans le développement du vivier de talents canadiens.

Merci de votre écoute. Je serai heureux de répondre à toutes vos questions.

• (1740)

La présidente: Merci beaucoup.

Nous accordons ensuite cinq minutes à M. Casasola.

Vos cinq minutes commencent maintenant.

Michael Casasola (administrateur principal chargé de la réinstallation et des voies complémentaires, Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés): Merci, madame la présidente.

Le Haut Commissariat pour les réfugiés, le HCR, est heureux de participer à l'étude menée par le Comité sur l'attraction des talents internationaux.

Les réfugiés constituent un vivier de talents inexploité auquel les employeurs canadiens n'ont pu accéder que récemment, grâce au Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique, le PVAME, lancé en 2018, qui a offert une option supplémentaire aux réfugiés possédant les compétences requises pour s'installer au Canada. Le HCR s'est réjoui du PVAME et attend avec impatience que le Canada tienne la promesse qu'il a faite lors du Forum mondial sur les réfugiés d'en faire un programme permanent.

En 2018, le Canada a fait figure de pionnier en évaluant dans quelle mesure les réfugiés pouvaient accéder aux programmes d'immigration économique permanente sans modifier les critères relatifs au capital humain. Cette évaluation a révélé que les réfugiés possèdent les compétences et l'expérience requises, mais qu'ils peuvent se heurter à des barrières liées à leur situation de déplacement, comme l'impossibilité de présenter un passeport valide.

Le PVAME a été conçu pour permettre aux réfugiés de surmonter ces barrières et d'accéder à l'immigration économique dans des conditions d'égalité. Grâce à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, ou IRCC, aux ONG partenaires et aux employeurs, plus de 1 300 réfugiés ont immigré au Canada dans le cadre du PVAME à ce jour. Le principal enseignement tiré est toujours le même: lorsqu'on leur en donne l'occasion, les réfugiés peuvent rivaliser avec les autres immigrants économiques pour apporter les compétences indispensables qui permettent aux entreprises de maintenir leurs activités ou de prendre de l'expansion.

Dès le départ, le Canada a clairement indiqué que la mobilité de la main-d'œuvre des réfugiés ne remplace ni la réinstallation ni l'asile, mais offre au contraire une possibilité supplémentaire aux réfugiés qui répondent aux objectifs économiques de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés. Le HCR souscrit à cette approche, en particulier dans un contexte mondial marqué par des niveaux records de déplacements forcés et par une diminution des possibilités pour les réfugiés. Des partenariats innovants avec la société civile et le secteur privé sont nécessaires, comme le prévoit le Pacte mondial sur les réfugiés.

Le secteur privé joue un rôle essentiel dans le PVAME, car la plupart des candidatures s'appuient sur une offre d'emploi. Nous tenons à remercier des employeurs comme Glen Haven Manor, St. Joseph's Care Group, Tri-County Mennonite Homes, Newfoundland and Labrador Health Services, Chancellor Park, Ice River Springs et IKO Industries, parmi tant d'autres. Ces employeurs ont fait du recrutement de réfugiés une partie intégrante de leurs stratégies de gestion des talents mondiaux, se rendant parfois dans des camps de réfugiés pour mener des missions de recrutement. Grâce à cela, des réfugiés occupent aujourd'hui des emplois dans des collectivités comme le comté de Pictou, en Nouvelle-Écosse, et à Thunder Bay, ainsi que dans les grandes villes du Canada.

À l'instar d'autres programmes économiques, le PVAME doit fonctionner sans heurts pour les employeurs. Nous avons pris note de leurs préoccupations concernant les délais de traitement et la prévisibilité. Le PVAME a été affecté par les quotas limités prévus dans le plan annuel des niveaux d'immigration et par le volume de demandes en attente, ce qui a entraîné de longs délais de traitement. Bien que cette situation soit similaire pour d'autres volets d'immigration économique, les réfugiés ont du mal à remplir les conditions requises pour obtenir des permis de travail temporaires qui leur permettraient de commencer à travailler pendant le traitement de leur demande de résidence permanente. Nous attendons avec intérêt de savoir comment IRCC compte résoudre ce problème, à la lumière de l'évaluation du projet pilote actuellement en cours.

Nos propres recherches montrent que le PVAME a porté ses fruits. Nos enquêtes ont révélé que les finissants du PVAME affichent un taux élevé de maintien en poste chez leur employeur ou dans leur secteur d'activité, et que nombre d'entre eux y progressent ensuite dans leur carrière. Le HCR a également organisé des groupes de discussion avec des finissants du PVAME. Ce qui ressort particulièrement, c'est leur motivation et leur volonté d'investir en eux-mêmes au moyen d'une formation continue et du perfectionnement de leurs compétences. Les finissants ont exprimé leur gratitude pour l'occasion qui leur a été offerte et recommanderaient à d'autres réfugiés d'immigrer dans le cadre du PVAME.

Nos recherches ont également révélé que les personnes arrivant dans le contexte du PVAME ont rencontré des difficultés en matière de reconnaissance des titres de compétence, tout comme les autres

immigrants économiques. En collaboration avec ses partenaires, le HCR s'intéresse à la manière dont ces problèmes peuvent être résolus à l'échelle du système, plutôt qu'au niveau individuel.

L'organisme de réglementation pharmaceutique de la Nouvelle-Écosse en est un excellent exemple. Son dispositif d'autorisation d'exercer en pharmacie pour les ressortissants jordaniens a permis d'accélérer le parcours menant à l'exercice de la profession pour les immigrants formés en Jordanie, à la suite d'une évaluation approfondie des programmes de formation en pharmacie, de rencontres avec le gouvernement jordanien, ainsi que de l'évaluation et du recrutement des candidats. La première cohorte recrutée dans le cadre de cette initiative, qui exerce désormais la profession de pharmacien en Nouvelle-Écosse, comprend 11 réfugiés et six ressortissants jordaniens.

Si le PVAME devenait permanent, idéalement avec des délais de traitement plus courts et des capacités d'accueil importantes, l'intégration des réfugiés pourrait être généralisée. Une voie d'immigration fiable permettrait de libérer ce potentiel. Elle permettrait aux employeurs à la recherche de groupes de réfugiés qualifiés d'aller de l'avant dans leur recrutement, et aux instances réglementaires à la recherche de partenariats systémiques d'avancer, avec la certitude que la voie de l'immigration les y aidera. Pour sa part, le HCR est convaincu que le prochain infirmier, couvreur ou enseignant d'immersion en français issu de la communauté des réfugiés n'attend que l'occasion de mettre ses compétences à profit et, ce faisant, de contribuer à répondre aux besoins d'emploi non satisfaits du Canada.

Merci.

● (1745)

La présidente: Merci, monsieur Casasola.

Nous accordons ensuite cinq minutes à M. Mason.

Vos cinq minutes commencent maintenant.

Steve Mason (directeur général, Entraide universitaire mondiale du Canada): Merci, madame la présidente.

Je représente Entraide universitaire mondiale du Canada, ou EUMC, une organisation internationale de développement dont le siège est au Canada et qui a pour objectif de favoriser l'accès des jeunes à une éducation de qualité et à des débouchés économiques. Depuis notre création il y a plus de 100 ans, nous nous sommes toujours attachés à répondre aux besoins particuliers des réfugiés et des personnes déplacées en matière d'éducation et d'économie. Au Canada, nous soutenons la réinstallation des réfugiés au moyen de parcours éducatifs et de cheminements vers l'emploi, notamment grâce à notre programme phare destiné aux étudiants réfugiés, qui en est désormais à sa 48^e année d'existence.

Aujourd'hui, je vais me concentrer sur notre soutien aux parcours de mobilité de la main-d'œuvre destinés aux réfugiés qualifiés souhaitant s'installer au Canada afin de renforcer notre économie. Il ne s'agit pas de parcours temporaires. Toutes ces personnes arrivent au Canada en tant que résidents permanents. Je vais vous exposer les enseignements que nous en avons tirés, les possibilités que nous y voyons et nos recommandations à l'intention du gouvernement.

En résumé, notre expérience a démontré que le fait de favoriser une mobilité de la main-d'œuvre intelligente et ciblée pour les populations réfugiées constitue un cas classique de situation gagnante pour tout le monde. Cela permet au Canada de combler des pénuries de main-d'œuvre critiques tout en offrant une solution durable à des populations réfugiées qui n'ont guère d'autres options. Cela permet au Canada de tenir les engagements qu'il a pris lors du Forum mondial sur les réfugiés en 2023, tout en renforçant notre économie. Je voudrais vous donner deux exemples.

Tout d'abord, dans le cadre du projet pilote sur les parcours de mobilité économique, EUMC soutient le secteur du tourisme et de l'hôtellerie dans l'Ouest canadien afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre critiques en mettant en relation les employeurs avec des réfugiés qualifiés. Lors de nos consultations avec les employeurs, un message est ressorti de manière constante: les entreprises, en particulier dans les collectivités rurales et isolées, peinent à trouver des travailleurs permanents tout au long de l'année. Les stations touristiques ont traditionnellement eu recours à une main-d'œuvre temporaire, mais les employeurs soulignent la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre permanente pour soutenir la croissance du secteur. La disponibilité et l'intérêt des Canadiens pour ces postes sont limités, ce qui entraîne des pénuries persistantes dans un secteur économique clé.

Depuis 2020, nous avons réalisé des jumelages avec plus de 100 jeunes réfugiés originaires du Kenya et du Malawi pour leur permettre de trouver un emploi dans les secteurs du tourisme et de l'hôtellerie en Colombie-Britannique et en Alberta. Les résultats ont été significatifs. Les employeurs font état de taux de maintien en poste supérieurs à 90 % au bout d'un an, ce qui réduit considérablement les coûts de recrutement et de formation tout en améliorant la stabilité et le rendement du personnel.

Prenons l'exemple de Ramla, originaire du Burundi. Elle a passé des années dans l'incertitude, dans des camps de réfugiés, sans possibilité d'accéder à l'emploi. En 2023, elle est arrivée au Canada et a commencé à travailler comme aide ménagère à Tofino. Cette possibilité lui a apporté une stabilité financière, une indépendance et une perspective d'avenir grâce à l'obtention du statut de résidente permanente. En peu de temps, elle a été promue au poste d'agent d'accueil. Son employeur est devenu un fervent défenseur du Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique, le PVAME, soulignant que celui-ci a apporté de nombreux avantages à l'équipe, à ses chefs d'équipe et à l'entreprise dans son ensemble.

Le deuxième exemple que je voudrais citer concerne la Nouvelle-Écosse, où nous collaborons avec les organismes de réglementation provinciaux, des employeurs et l'université Dalhousie afin de remédier à la pénurie critique de pharmaciens dans la province. Nous avons identifié un groupe de pharmaciens syriens qualifiés vivant en tant que réfugiés en Jordanie et avons soutenu la mise en place d'un parcours simplifié d'obtention de l'autorisation d'exercer afin qu'ils puissent travailler au Canada. Grâce à cette initiative, ces professionnels sont passés de leur arrivée à l'obtention de leur autorisation d'exercer complète en environ trois mois, contre un délai habituel de deux à trois ans.

Cela illustre un principe simple, mais essentiel, valable dans tous les secteurs: le problème ne réside pas dans le manque de talents, mais dans l'harmonisation entre le système d'immigration, la reconnaissance des titres de compétence et le marché du travail. Lorsque ces systèmes fonctionnent en synergie, les pénuries de main-d'œuvre peuvent être résolues rapidement et efficacement. Les ta-

lents des réfugiés deviennent alors un atout majeur de la stratégie économique du Canada.

J'ai trois recommandations à adresser au gouvernement.

Tout d'abord, nous saluons l'engagement d'IRCC à faire du Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique un programme permanent, tout en reconnaissant qu'il nécessite des ajustements afin de fonctionner de manière fiable, comme l'exigent raisonnablement les employeurs. Cela implique notamment de s'engager à traiter les demandes de résidence permanente à l'intérieur d'un délai de six mois et de simplifier les démarches d'admission en attribuant un nombre prédéterminé de places au titre du Programme à des partenaires de confiance. Cela permettra de garantir une réception prévisible des demandes et d'éviter les retards dans le système.

Ma deuxième recommandation est la suivante: bien que le PVAME constitue une voie importante qu'il convient de maintenir, les gouvernements fédéral et provinciaux devraient veiller à ce que les voies d'immigration existantes demeurent accessibles aux populations réfugiées. Le recours à des initiatives comme le Programme des candidats des provinces ou le Programme pilote d'immigration dans les communautés francophones présente également un potentiel considérable. Les deux conditions indispensables au bon fonctionnement de ces voies d'accès sont un délai de traitement de six mois ou moins, afin de renforcer la confiance des employeurs, et une certaine souplesse quant aux exigences de la preuve de fonds suffisants, auxquelles de nombreux réfugiés ne peuvent pas satisfaire.

Troisièmement, nous encourageons une coordination accrue entre les ministères fédéraux, dont la collaboration permettrait d'accélérer ces processus. Affaires mondiales Canada, ou AMC, le ministère de l'Emploi et du Développement social, ou EDSC, ainsi que les agences de développement régional ont tous un rôle à jouer dans l'harmonisation nécessaire des systèmes. Il existe, par exemple, une occasion concrète et pragmatique de tirer parti des formations à l'étranger, financées par AMC, afin de répondre aux besoins en main-d'œuvre du Canada.

La mobilité de la main-d'œuvre des réfugiés n'est pas une initiative humanitaire. Il s'agit d'une stratégie économique concrète, motivée par les besoins des provinces et des employeurs, ainsi que par les compétences de personnes talentueuses qui se trouvent simplement être des réfugiés ayant besoin d'un nouveau départ. C'est un gâteau économique recouvert d'un glaçage humanitaire.

Merci.

● (1750)

La présidente: C'est parfait. Il vous restait une seconde sur les cinq minutes allouées. Merci, monsieur Mason.

Je dois remercier tous les témoins, car ces présentations étaient excellentes. Merci.

Nous en sommes désormais à notre première série de questions et réponses, d'une durée de six minutes chacune.

Nous commencerons par M. Genuis.

Garnett Genuis (Sherwood Park—Fort Saskatchewan, PCC): C'est un plaisir pour moi de participer aux travaux du comité de l'immigration. J'occupe les fonctions de ministre du Cabinet fantôme responsable de l'Emploi.

Mes questions s'adressent principalement à M. Miranda.

Nous nous penchons depuis longtemps sur cette question de la crise du chômage des jeunes, qui ne cesse de s'aggraver dans ce pays. Comme vous l'avez dit, le taux de chômage des jeunes s'élève actuellement à 14,3 %. À bien des égards, ce chiffre sous-estime la gravité de la crise, car nous constatons également une baisse du taux d'activité chez les jeunes. Nous constatons que de nombreux jeunes peinent à trouver un emploi dans leur domaine. Il semble que cela fasse également partie de votre expérience. Les jeunes étudient et acquièrent une expertise dans un champ particulier, puis finissent par trouver un emploi, mais celui-ci ne correspond pas à la formation qu'ils ont suivie.

Votre présence ici est essentielle, tout comme il est primordial que nous entendions directement les témoignages des jeunes touchés par cette crise. La manière dont certains groupes sont représentés par des organisations coordonnées a conduit à une situation dans laquelle nous, au Parlement en particulier, n'avons pas suffisamment entendu la voix des jeunes diplômés qui sont confrontés à ce problème en temps réel. À vous et à tous ceux qui nous écoutent, je tiens à dire qu'en tant que parlementaires, nous devons davantage tenir compte de ce point de vue.

Souvent, la discussion ici porte sur la manière dont nous attirons les talents. De nombreux jeunes avec lesquels je m'entretiens posent toutefois une question différente: comment faire en sorte que les investissements et les débouchés correspondent aux talents dont nous disposons déjà ici et à ceux qui sont à la recherche de débouchés, afin que nous puissions mettre ces talents à contribution et leur donner leur chance?

Auriez-vous des réflexions à nous soumettre sur l'état du débat autour de cette question et sur la nécessité de mettre davantage l'accent sur l'offre de débouchés aux talents existants, plutôt que de se concentrer uniquement sur le recrutement de nouveaux talents susceptibles d'entrer en concurrence avec ceux-ci?

• (1755)

Ethan Miranda: C'est la principale raison pour laquelle je suis ici. Trop souvent, au Canada, le débat porte sur la manière d'attirer des immigrants hautement qualifiés. Je pense que c'est un sujet important, mais il est tout aussi important de se demander comment nous pouvons aider les jeunes Canadiens hautement qualifiés, titulaires de diplômes dans des domaines comme l'ingénierie, mais qui ont du mal à trouver un emploi sur ce marché du travail, en particulier à des postes de débutants. C'est un sujet important dont il faut parler beaucoup plus souvent. C'est la raison pour laquelle je suis ici.

Garnett Genuis: En ce qui concerne la question de la formation par rapport aux postes disponibles, constatez-vous, pour vous-même et pour les autres jeunes avec lesquels vous discutez, qu'il existe des attentes non satisfaites? On vous encourage à poursuivre des études dans un domaine particulier en vous laissant entendre qu'il y a des emplois disponibles, puis il s'avère très difficile de trouver un poste dans ce domaine hautement spécialisé. Vous avez acquis des compétences qui ne sont pas aussi pertinentes sur le marché du travail que ce qu'on vous avait initialement laissé entendre.

Ethan Miranda: Oui, c'est tout à fait vrai, surtout dans le domaine du génie logiciel. Quand j'ai commencé, on m'avait dit que je trouverais un emploi immédiatement. Même aujourd'hui, lorsque je parle à des personnes qui ne sont pas ingénieurs en logiciel, en particulier des personnes plus âgées, et que je leur dis que je suis ingénieur en logiciel, la première chose qu'elles me disent, c'est: « Vous

allez trouver un emploi tout de suite; vous n'aurez aucun problème. » Or, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Il faut absolument que nous en discutons.

Garnett Genuis: La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a récemment publié un rapport très intéressant intitulé « Les petites entreprises et les jeunes au Canada: un écart à combler ». Elle a mené une enquête auprès des jeunes et s'est également entretenue avec des représentants d'entreprises. C'est un très bon rapport qui permet de mettre en évidence certaines lacunes suscitant clairement des frustrations chez les propriétaires de petites entreprises, qui peinent à répondre à leurs besoins. Les jeunes, eux aussi, éprouvent beaucoup de frustration.

L'un des points qui y est souligné est le suivant: « Les mesures gouvernementales en place pour encourager les petites entreprises à embaucher des jeunes sont souvent trop complexes et lourdes sur le plan administratif ». Parallèlement, la Fédération appelle à la mise en place de mesures visant à réduire les coûts liés à l'embauche, par exemple en proposant des aides à la formation et un allègement des cotisations d'assurance-emploi.

Avez-vous une idée des mesures politiques qui seraient nécessaires pour contribuer à combler l'écart entre les entreprises et les jeunes, et pour permettre aux entreprises d'offrir plus facilement des débouchés aux jeunes?

Ethan Miranda: Je ne suis pas sûr de pouvoir m'exprimer sur des mesures en particulier. Je ne suis pas un expert de la politique. Je pense toutefois qu'il est essentiel d'inciter les entreprises à embaucher et à former des jeunes, car elles ne semblent plus disposées à le faire.

Garnett Genuis: Oui, l'embauche de nouveaux salariés entraîne des coûts de formation, mais il existe d'autres moyens d'aider les entreprises. En somme, il faut que cela se fasse entre les entreprises et les jeunes sur le lieu de travail.

Cela nous ramène à notre point de vue selon lequel nous devons favoriser une économie plus concurrentielle, car les entreprises sont plus enclines à embaucher des jeunes si elles sont optimistes quant à l'avenir et si elles sont en pleine croissance. Une économie concurrentielle procure des débouchés aux talents déjà présents sur le marché. Les principales lacunes que nous constatons actuellement ne sont pas attribuables au recrutement de talents à l'étranger. Elles tiennent à la capacité de mobiliser les talents dont nous disposons déjà dans ce pays.

La présidente: Merci, monsieur Genuis et monsieur Miranda. Les six minutes sont écoulées.

[Français]

Monsieur Joseph, vous avez la parole pour six minutes.

Natilien Joseph (Longueuil—Saint-Hubert, Lib.): Merci, madame la présidente. Je vois que le temps est vraiment compté.

Je remercie les témoins d'être parmi nous.

Monsieur Casasola, le Canada est souvent cité comme un modèle en matière de réinstallation des réfugiés, notamment pour sa capacité à concilier accueil humanitaire et intégration réussie.

Selon votre expérience, quelles composantes du modèle canadien demeurent aujourd'hui des pratiques exemplaires à l'échelle internationale?

• (1800)

[Traduction]

Michael Casasola: L'expérience du Canada en matière d'intégration suscite l'intérêt de nombreux autres pays. J'ai toujours soutenu que l'un des points forts du Canada réside dans le fait que, même si les débuts peuvent être très difficiles, la situation s'améliore d'année en année. Notre expertise porte sur les réfugiés. Je ne peux pas me prononcer sur l'expérience de tous les immigrants, mais je suis sûr qu'on pourrait faire valoir un argument similaire dans d'autres domaines. Cela tient en partie à des éléments clés. Il ne s'agit pas seulement des programmes et des aides mis en place ni de la force de caractère de ces personnes. Il s'agit également de la possibilité d'accéder à des statuts comme la résidence permanente et la citoyenneté.

Nous avons analysé les données du recensement afin de mieux comprendre le parcours d'intégration des réfugiés. Nous constatons que les réfugiés sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs où le Canada a des besoins, comme les soins de santé, l'industrie manufacturière et les métiers spécialisés. En moyenne, les réfugiés sont généralement plus jeunes que l'ensemble de la population et sont prêts à travailler.

J'ai dit que ces dix premières années étaient difficiles, mais ce qu'il faut retenir, c'est que la situation des personnes ne stagne jamais. Elle ne cesse au contraire de s'améliorer. Au cours de ces 10 premières années, même si leurs revenus peuvent être assez faibles, ils augmentent de 31 % environ.

[Français]

Natilien Joseph: Merci, monsieur Casasola.

Monsieur Mason, j'aimerais avoir vos observations à ce sujet.

[Traduction]

Steve Mason: Bien sûr. Je le ferai avec plaisir.

D'après notre expérience, le Canada est un chef de file dans les voies complémentaires de réinstallation des réfugiés. C'est un modèle que l'EUMC aide d'autres pays dans le monde à reproduire, plus particulièrement au moyen de voies d'accès à l'éducation et de voies économiques. Comme Michael l'a dit, nous avons ouvert ces voies aux réfugiés afin qu'ils puissent obtenir la résidence permanente au Canada et contribuer au pays, tant par le système d'éducation que sur le plan économique.

En ce qui concerne notre expérience, nous administrons le Programme d'étudiants réfugiés depuis près de 50 ans. Il existe des milliers d'exemples de réussite de réfugiés qui sont arrivés au Canada comme étudiants de première année au premier cycle et qui sont maintenant des piliers de la société canadienne et des acteurs essentiels de notre économie.

[Français]

Natilien Joseph: D'accord.

Justement, au sujet des réfugiés, le Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés a fréquemment souligné l'importance des voies complémentaires permettant aux réfugiés d'accéder à des possibilités d'emploi, d'études ou de mobilité fondées sur leurs compétences.

Quelles mesures le Canada pourrait-il envisager afin de renforcer davantage les voies complémentaires tout en maintenant son engagement envers la protection des réfugiés?

[Traduction]

Michael Casasola: Voulez-vous répondre à cette question, Sandra?

Sandra Elgersma (chargée de la réinstallation et des voies complémentaires, Solutions durables, Mobilité de la main-d'œuvre, Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés): Bien sûr.

Il s'agit d'un nouveau domaine. Le Canada a été un chef de file avec le Pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique. Il a été l'un des premiers pays à mettre en œuvre un programme permettant aux réfugiés d'arriver par des voies d'accès à la mobilité économique pour les réfugiés. Nous avons établi certains principes.

Il est important que ces programmes s'ajoutent à d'autres formes de protection, comme la réinstallation et l'asile. Il est important que les personnes aient la possibilité de prendre des décisions de façon autonome. Il y a certaines considérations liées à la protection, et ainsi de suite, mais l'idée générale est d'offrir davantage de possibilités aux réfugiés.

Le Canada a été très solide à cet égard et a pris un engagement très prometteur au Forum mondial sur les réfugiés, soit celui de transformer en programme permanent le projet pilote qu'il avait lancé.

[Français]

Natilien Joseph: Merci beaucoup, madame Elgersma.

Ma prochaine question a trait au Forum mondial sur les réfugiés.

À votre connaissance, existe-t-il des programmes ou des modèles mis en œuvre dans d'autres pays qui facilitent l'intégration des réfugiés qualifiés au marché du travail et qui pourraient inspirer les décideurs canadiens?

[Traduction]

Steve Mason: D'après notre expérience, le Canada a vraiment été un chef de file, surtout en ce qui concerne les voies d'accès à la mobilité économique pour les réfugiés. Nous incitons même d'autres pays à examiner ce que nous faisons et la façon dont le Canada assure l'intégration des réfugiés.

Pour ajouter à ce que Sandra disait plus tôt, ce programme repose vraiment sur des délais de traitement habituels et réguliers des demandes de résidence permanente. L'un des défis que pose la voie d'accès à la mobilité économique, dans sa forme actuelle, c'est que le délai de traitement des demandes de résidence permanente s'est allongé, au point d'atteindre un an, voire 18 mois. Pour un employeur qui procède à une embauche, c'est un délai déraisonnable pour faire entrer un employé en fonction. Nous recommandons donc de resserrer ce délai pour le ramener à une période de six mois.

• (1805)

[Français]

Natilien Joseph: Il ne me reste pas beaucoup de temps, mais je vais en profiter pour vous poser une dernière question.

À votre avis, comment les gouvernements, les établissements d'enseignement et les employés peuvent-ils collaborer plus efficacement afin de permettre aux nouveaux arrivants de mettre pleinement leurs compétences à profit et de contribuer à la croissance économique du Canada?

[Traduction]

Steve Mason: Je suis heureux de tenter une première réponse.

Les projets pilotes que nous avons actuellement en place vont tous dans la bonne direction pour permettre cela. L'une de nos expériences, pour le dire très rapidement, consiste à travailler en très étroite collaboration avec les autorités provinciales et les organismes de réglementation provinciaux, parce qu'à l'échelle provinciale, on connaît très bien les besoins fondamentaux du marché du travail et les secteurs où il est impossible de trouver des talents canadiens pour répondre à ces besoins.

Le renforcement du travail à l'échelle provinciale dans le cadre de ces programmes, comme le Programme des candidats des provinces, est un outil essentiel dans la boîte à outils.

La présidente: Merci, monsieur Mason.

[Français]

Merci, monsieur Joseph.

Monsieur Beaulieu, vous avez maintenant la parole pour six minutes.

Mario Beaulieu: Merci, madame la présidente.

Ce comité a fait une étude sur la répartition équitable des demandeurs d'asile. Il y a eu beaucoup de résistance des entrepreneurs. Ils disaient que l'idée de répartition n'était pas acceptable, même s'il y a des besoins criants en matière de main-d'œuvre dans plusieurs régions.

Monsieur Casasola, vous dites que c'est intéressant sur ce plan, parce que ça met en lumière l'importance d'une approche ayant de multiples solutions. Je pense que vos idées sont semblables à celles véhiculées dans le pacte migratoire européen qui existe en Europe, par exemple. Je pense aussi au modèle allemand, selon lequel la formule de répartition prend en compte les besoins liés à la main-d'œuvre et à la capacité d'accueil des diverses régions à l'intérieur du pays. C'est ce que je comprends.

Seriez-vous d'accord pour qu'il y ait une répartition des réfugiés qui tiendrait compte de leur formation et des besoins en matière de main-d'œuvre des diverses régions du Canada?

[Traduction]

Michael Casasola: Le HCR n'a pas participé à l'étude que le Comité a réalisée récemment à ce sujet. Je crois que certaines de nos observations concernant l'étude du projet de loi C-12 y faisaient référence.

En principe, l'idée de la relocalisation n'est pas quelque chose à quoi nous nous opposons, mais encore une fois, il y a toutes sortes de réserves. Il serait préférable qu'un de mes collègues, un de mes collègues juridiques, vous donne des commentaires à ce sujet. Si vous le souhaitez, nous pourrions vous fournir une réponse par écrit.

[Français]

Mario Beaulieu: Ça donnerait d'autres points de vue là-dessus.

Selon vous, les réfugiés et les demandeurs d'asile rencontrent-ils plus d'obstacles que les autres types d'immigrant, comme ceux qui sont sélectionnés dans des programmes économiques, pour ce qui est de faire reconnaître leurs qualifications?

[Traduction]

Michael Casasola: Malheureusement, nous n'avons pas de vue d'ensemble à ce sujet. Nous ne sommes pas des fournisseurs de services au Canada, et je ne peux pas vraiment vous donner de commentaires sur les enjeux ou les difficultés auxquels se heurtent les demandeurs d'asile ou les personnes protégées. Nous savons, statistiquement, que la situation s'améliore avec le temps, mais pour ce qui est de la reconnaissance des titres de compétences, je ne suis pas au courant.

Steve Mason: Je pourrais peut-être ajouter rapidement quelque chose à ce sujet.

Dans le cadre de notre travail, nous ne travaillons pas avec les demandeurs d'asile au Canada. Nous faisons venir des réfugiés au Canada comme résidents permanents. Ce que nous avons appris au sujet de la reconnaissance des titres de compétences, c'est que les plus grands avantages se manifestent lorsque l'on ne travaille pas au niveau du réfugié individuellement, mais plutôt en amont, sur l'arrimage des titres de compétences.

Dans le cadre du projet pilote visant les pharmaciens en Nouvelle-Écosse, par exemple, l'organisme de réglementation provincial s'est rendu en Jordanie et a évalué et agréé le programme de formation suivi par les réfugiés dans ce pays, afin de savoir que toute personne ayant suivi ce programme posséderait les titres de compétences nécessaires pour travailler au Canada après un programme de perfectionnement de trois mois. Cela leur a permis de faire reconnaître leurs titres de compétences immédiatement.

C'est là que l'apport du gouvernement provincial et de l'organisme de réglementation provincial, quel que soit le secteur, est vraiment nécessaire pour que cela fonctionne et pour que nous évitions de longs délais de perfectionnement et de recyclage.

[Français]

Mario Beaulieu: Est-il déjà arrivé que les diplômés des personnes que vous accompagnez ne soient pas reconnus une fois qu'elles sont ici?

• (1810)

[Traduction]

Steve Mason: Nous n'avons pas vécu cette expérience. Nos projets pilotes sont tous très nouveaux, mais comme les titres de compétences sont reconnus à l'avance par l'organisme de réglementation, il y a une certitude. La première cohorte, par exemple, est arrivée en Nouvelle-Écosse plus tôt cette année, et tous ses membres travaillent déjà à temps plein comme pharmaciens dans des collectivités rurales.

Michael Casasola: Si je peux ajouter quelque chose, il s'agit peut-être de la prochaine évolution de ce modèle. Nous l'avons vu, par exemple, en Jordanie. Nous avons aussi vu des exemples semblables au Kenya et dans d'autres endroits que nous examinons, où les titres de compétences canadiens sont déjà reconnus par les établissements qui offrent la formation et qui essaient de recruter parmi les diplômés de ce programme.

Nous essayons de veiller à ce que les réfugiés aient accès à ces programmes afin qu'ils puissent présenter leur candidature sur un pied d'égalité avec les autres nouveaux arrivants.

[Français]

Mario Beaulieu: Selon vous, les réfugiés qui sont déjà au pays, qui sont arrivés pour toutes sortes de raisons, pourraient-ils constituer un bassin intéressant pour ce qui a trait à la main-d'œuvre spécialisée?

Dans ce cas-là, le problème de la reconnaissance des diplômes est-il important?

[Traduction]

Michael Casasola: Ce qui nous intéresse, et ce sur quoi porte le PVAME, ce sont les besoins non comblés. Bien sûr, nous sommes tous favorables aux possibilités offertes aux réfugiés, aux demandeurs d'asile ou même aux résidents permanents qui sont arrivés au Canada comme réfugiés afin qu'ils réussissent au Canada. Quant à savoir s'ils pourraient constituer un bassin potentiel, encore une fois, cela dépendrait des circonstances.

Un grand nombre des secteurs où nous avons observé du recrutement dans le cadre du PVAME étaient ceux des soins de santé... Je crois que près de la moitié des réfugiés sont arrivés pour travailler dans les soins de santé, la fabrication et les métiers spécialisés. Ce sont des secteurs où les besoins sont chroniques.

Pour la formation et le perfectionnement, il existe d'excellentes organisations, comme Refugee Jumpstart, qui essaient d'aider les réfugiés au Canada, qu'ils soient demandeurs d'asile, personnes protégées ou résidents permanents, à faire le lien avec les secteurs où il y a des lacunes dans l'économie.

[Français]

La présidente: Merci, monsieur Beaulieu.

[Traduction]

Merci, monsieur Casasola.

Nous passons maintenant à la deuxième série de questions, qui sera de cinq minutes.

Nous commencerons par M. Menegakis.

Costas Menegakis: Merci, madame la présidente, et merci aux témoins de comparaître devant nous aujourd'hui.

Mes questions s'adressent à vous aujourd'hui, monsieur Miranda. Je suis extrêmement impressionné de vous voir ici. Vous comparez à titre personnel pour nous parler de ce sujet très important.

À mon avis, vous avez tout fait comme il fallait. Vous êtes allé à l'école secondaire, vous avez obtenu de bonnes notes, vous avez présenté une demande d'admission à une bonne université, dans un programme très compétitif, soit l'Université Western Ontario, et vous en êtes diplômé. Vous avez fait tout ce qu'on vous a demandé de faire. Pourtant, lorsque vous avez essayé d'intégrer le marché du travail, il vous a fallu deux ans et plus de 500 candidatures pour obtenir un emploi de débutant dans ce pays.

Que ressentez-vous lorsque vous entendez dire que le gouvernement fait venir davantage de travailleurs étrangers dans le secteur de la technologie, qui occupent des emplois de débutant?

Ethan Miranda: C'est assez préoccupant, parce que j'ai vu à quel point il est difficile pour moi et mes collègues récemment diplômés de trouver un emploi. Quand je vois plus de gens arriver pour faire concurrence aux emplois pour lesquels je pose ma candidature, c'est assurément un peu préoccupant.

Costas Menegakis: Êtes-vous d'accord pour dire qu'au lieu d'importer des talents, le gouvernement libéral devrait encourager les entreprises à former de jeunes talents comme vous, qui sont déjà ici au Canada, pour ces postes de débutant?

Ethan Miranda: Oui, je suis d'accord.

Costas Menegakis: Comme nous l'avons entendu plus tôt, le taux de chômage des jeunes au Canada a grimpé à environ 14,3 % à l'échelle nationale. En fait, dans la région du Grand Toronto, où j'habite, il frôle les 20 %. Croyez-vous que la politique d'immigration du Canada est actuellement alignée sur l'objectif d'aider les jeunes Canadiens comme vous à trouver du travail?

Ethan Miranda: Elle a certainement une incidence. Je ne sais pas vraiment si la politique d'immigration est le principal moteur du problème auquel je suis confronté personnellement, mais lorsque je vois que le gouvernement examine la possibilité de faire venir davantage de travailleurs étrangers dans le secteur de la technologie, cela me préoccupe un peu, parce que je pense que cela pourrait aggraver la situation.

Costas Menegakis: Vous avez témoigné que vous touchez actuellement un faible salaire dans une entreprise en démarrage, même si vous avez un diplôme en génie d'une des universités réputées du pays. Croyez-vous que l'afflux massif de talents étrangers dans le secteur de la technologie maintient les salaires et les emplois de débutant à un faible niveau pour les jeunes talents comme vous?

• (1815)

Ethan Miranda: Cela a certainement une incidence. Je ne sais pas vraiment dans quelle mesure cela influe sur les choses. Je ne l'ai pas étudié, mais je dirais que cela a certainement une incidence et que cela rend assurément plus difficile pour des gens comme moi de trouver un emploi.

Costas Menegakis: Le premier ministre a parlé des sacrifices que nos jeunes devront faire. Quels sacrifices avez-vous l'impression que vous et vos pairs faites?

Ethan Miranda: Lorsque j'ai obtenu mon diplôme universitaire, je voulais devenir développeur de logiciels et travailler dans le secteur de la technologie, du côté de l'ingénierie. Depuis que j'ai obtenu mon diplôme, j'ai réalisé que ce ne sera pas vraiment possible pour moi. J'ai dû me réorienter et essayer d'utiliser d'autres compétences pour obtenir un poste. C'est le principal sacrifice que j'ai fait.

Costas Menegakis: Pensez-vous qu'il serait utile que notre comité invite davantage de jeunes comme vous afin d'entendre directement les histoires de jeunes Canadiens touchés par cette situation? Nous entendons beaucoup d'experts et beaucoup d'organisations. Pensez-vous qu'il serait utile d'entendre davantage de jeunes comme vous?

Ethan Miranda: Oui, parce que je pense que vous verriez l'ampleur du problème. Je ne suis qu'une seule personne, mais il y a beaucoup d'autres personnes comme moi qui vous diraient exactement la même chose, surtout en génie logiciel.

Costas Menegakis: Permettez-moi de vous poser cette question. Si vous pouviez dire une chose au premier ministre, que lui diriez-vous?

Ethan Miranda: Je lui demanderais de s'assurer que la politique d'immigration du Canada est soumise à un test de résistance afin de veiller à ce qu'elle n'aggrave pas la situation du marché du travail pour les jeunes.

Costas Menegakis: Merci.

La présidente: Merci, monsieur Menegakis.

Merci, monsieur Miranda.

Nous allons maintenant passer à M. Zuberi, pour cinq minutes.

Sameer Zuberi (Pierrefonds—Dollard, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je tiens à remercier tous les témoins d'être ici aujourd'hui.

Je peux comprendre une partie de votre histoire, monsieur Miranda, parce que, lorsque j'étais étudiant à l'université il y a longtemps, j'ai moi-même eu de la difficulté à trouver un emploi. C'était il y a plus de 20 ans, alors je comprends votre histoire et votre témoignage d'aujourd'hui.

Notre étude porte toutefois sur les réfugiés, sur le système et sur la façon de l'améliorer. Elle porte aussi sur les emplois, l'avenir et l'édification de notre pays, mais c'est plus particulièrement là-dessus qu'elle est axée.

Monsieur Casasola, j'aimerais vous poser une question au sujet du programme dont vous parliez, le PVAME. Vous avez parlé de son succès pour aider des réfugiés à s'établir au Canada. Avez-vous vu dans d'autres pays d'autres pratiques exemplaires qui pourraient nous aider à améliorer le programme existant, qui est déjà très bon, comme vous l'avez dit dans votre témoignage?

Michael Casasola: Je vais inviter Sandra à répondre.

Sandra Elgersma: Merci.

Comme il a été mentionné, l'une des choses dont nous parlent les employeurs et les partenaires d'embauche, c'est la prévisibilité et la rapidité. C'est la même chose lorsqu'il s'agit d'embaucher un réfugié pour combler un besoin que lorsqu'il s'agit d'un autre type d'immigrant économique. C'est un élément important que nous observons aussi dans d'autres pays.

Au début, le Canada faisait figure de pionnier, et il n'y avait qu'un nombre limité de réfugiés jumelés à des emplois. Cependant, lorsque le Royaume-Uni, l'Australie et d'autres pays sont arrivés, il est arrivé qu'un réfugié ait une offre d'emploi dans plus d'un pays, et c'est souvent le pays le plus rapide qui réussissait à attirer le candidat, pour ainsi dire. C'est une considération importante.

En ce qui concerne d'autres pratiques exemplaires, M. Mason parlait de l'enracinement dans la collectivité. Nous avons vu de petites collectivités où les jeunes partent et où il est constamment difficile de trouver des travailleurs. C'est là que le PVAME a connu beaucoup de succès.

Ce sont quelques-uns des éléments clés que je voulais souligner.

Sameer Zuberi: Grâce au PVAME et au système de protection des réfugiés en général, nous accueillons des personnes profondément vulnérables dont la vie ou la sécurité peut être menacée. Cela fait partie de nos obligations internationales au titre de la Convention relative au statut des réfugiés de 1951, que le Canada a intégrée à la LIPR. La Cour suprême a dit que cela permettait au Canada de s'acquitter de ses responsabilités à l'égard de cet instrument international. Nous en parlons aujourd'hui pour resituer la conversation.

Vous avez dit plus tôt dans votre témoignage qu'il serait idéal, pour accélérer les choses, que les gens puissent passer par ce processus en six mois. Vous avez souligné que cela aiderait ces per-

sonnes profondément vulnérables à obtenir un bon emploi, à s'établir ici et à s'intégrer.

J'aimerais aussi entendre M. Mason à ce sujet. Lorsque ces personnes qualifiées ne peuvent pas se prévaloir de ce programme, que leur arrive-t-il? Qu'est-ce qui les distingue de celles qui utilisent le PVAME?

• (1820)

Michael Casasola: Allez-y, monsieur Mason, si vous avez quelque chose à ajouter.

Pour être clair, comme vous l'avez souligné, le Canada joue un rôle important en ayant un système d'asile qui protège les personnes qui demandent sa protection, conformément à la convention. Le Canada est aussi un chef de file en matière de réinstallation pour les réfugiés qui comptent parmi les plus vulnérables et qui ont les besoins de protection les plus grands et les plus urgents. Il s'agit ici d'un moyen d'accéder au programme d'immigration économique pour d'autres réfugiés qui possèdent les compétences que le Canada recherche. C'est complémentaire. Cela a été très important, mais ce n'est évidemment pas pour tous les réfugiés.

Sameer Zuberi: Certainement, et cela ne devrait pas non plus s'appliquer à tous les réfugiés, parce que, comme vous l'avez souligné, nous nous acquittons de nos obligations indépendamment de l'arrivée au pays, au titre de l'immigration économique, de ces personnes qui sont profondément vulnérables.

J'aimerais réserver les 20 dernières secondes pour entendre un dernier commentaire d'une personne.

Steve Mason: Je dirai simplement rapidement, comme je l'ai dit plus tôt, que le PVAME est un programme très important. Nous aimerions libérer le potentiel du reste du système d'immigration afin qu'il soit plus ouvert et plus accessible aux réfugiés, parce qu'il existe des obstacles importants. Nous travaillons dans le cadre de programmes comme le Programme des candidats des provinces pour voir comment cela pourrait être possible, afin de mieux tirer parti des talents que représentent les réfugiés qui sont gaspillés parce que, dans leur contexte actuel, ces personnes n'ont généralement aucune possibilité d'accéder à des emplois ou au travail.

La présidente: Merci, monsieur Mason.

Merci, monsieur Zuberi.

[Français]

Monsieur Beaulieu, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Mario Beaulieu: Merci, madame la présidente.

Globalement, j'aimerais continuer un peu sur la question des délais de traitement des demandes. Dans nos bureaux de circonscription, nous avons beaucoup de problèmes. Les délais de traitement des demandes d'asile sont de plusieurs années.

Est-ce que, vous aussi, vous rencontrez ces difficultés?

Nous avons parlé d'un délai de traitement de six mois. Ce serait fantastique, mais est-ce possible d'y arriver?

[Traduction]

Michael Casasola: Lorsque nous parlons du processus d'asile, c'est très différent de la sélection de personnes à l'étranger.

Je dois faire la distinction avec les personnes qui comparaissent devant la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, qui présentent une demande initiale et qui attendent une audience, mais qui peuvent travailler une fois qu'elles ont reçu leur permis de travail. Ce qui nous préoccupe, c'est le cas où un employeur au Canada veut offrir à un réfugié la possibilité d'entrer au pays dans le cadre d'un programme d'immigration économique. Lorsque l'attente dépasse six mois, l'employeur n'est parfois plus intéressé, et nous perdons cette solution potentielle. C'est notre préoccupation fondamentale.

[Français]

Mario Beaulieu: Pour ce qui est des délais de traitement liés aux demandes de renouvellement des permis de travail, il y a toutes sortes de cas assez aberrants. Des travailleurs ont été recrutés par une entreprise, et ils attendent le renouvellement de leur permis de travail. Presque chaque fois, il y a des retards et des problèmes.

Avez-vous, vous aussi, observé cette situation?

[Traduction]

Michael Casasola: Malheureusement, je ne peux pas faire de commentaires à ce sujet, parce que nous ne travaillons pas dans ce domaine.

Steve Mason: Pour ajouter une précision, nous parlons vraiment de personnes qui arrivent au Canada et qui obtiennent le statut de résident permanent. Le permis de travail n'est pas l'un des outils qu'elles utilisent pour accéder à ces emplois. Nous ne travaillons pas dans le domaine des permis de travail ou du renouvellement des permis de travail, parce que la voie d'accès mène à la résidence permanente.

[Français]

Mario Beaulieu: Tantôt, vous avez parlé d'un projet pilote dans le cadre duquel vous avez mis en contact des entreprises et des réfugiés qui pouvaient répondre à leurs besoins.

Pouvez-vous nous en parler un peu plus?

[Traduction]

Steve Mason: Nous avons quelques exemples. Pour le répéter, le projet pilote visant les pharmaciens est l'exemple le plus prometteur que nous ayons actuellement. En Nouvelle-Écosse, il manque environ 250 pharmaciens. La province a essayé diverses stratégies pour combler ces postes à l'échelle nationale, notamment en offrant d'importantes primes à la signature, mais elle n'arrive pas à trouver des talents localement. La voie qui consiste à repérer des réfugiés possédant les compétences dont la Nouvelle-Écosse a besoin et à les faire venir a constitué une solution immédiate à ces lacunes. Elle permet maintenant à des pharmacies de collectivités rurales de fonctionner alors qu'elles ne le pouvaient pas auparavant.

• (1825)

La présidente: Merci, monsieur Mason.

[Français]

Merci, monsieur Beaulieu.

[Traduction]

Comme il ne nous reste qu'environ cinq minutes, je vais accorder deux minutes et demie à M. Davies et deux minutes et demie à Mme Lapointe.

Monsieur Davies, vous avez deux minutes et demie.

Fred Davies: Merci, madame la présidente.

Je serai bref.

Monsieur Mason, je suis très intéressé par la façon dont vous avez fait la diligence raisonnable en amont. Les personnes qui arrivent au Canada sont déjà sur une voie menant à la résidence permanente. Nous avons une pénurie de médecins au Canada, une grave pénurie de médecins. Êtes-vous en concurrence avec d'autres pays pour les trouver? Avez-vous rencontré des personnes du domaine médical qui auraient pu être amenées ici? Y a-t-il une concurrence avec d'autres pays dans l'écosystème?

Steve Mason: Je pense que la concurrence s'intensifie à mesure que d'autres pays entrent dans ce domaine. Par exemple, le gouvernement allemand a été très dynamique pour certains aspects de la mobilité de la main-d'œuvre. Il n'offre pas la résidence permanente, alors le Canada a un avantage que le gouvernement allemand n'a pas.

Fred Davies: Avez-vous trouvé beaucoup de médecins?

Steve Mason: Il existe certainement une cohorte de médecins formés au sein de la communauté des réfugiés qui pourraient être ciblés. L'une des choses que nous examinons actuellement consiste à travailler à l'échelle provinciale pour déterminer où se trouvent les besoins, où ils ne peuvent pas être comblés à l'échelle nationale, et trouver comment procéder.

Fred Davies: Merci.

Je vais laisser la parole à mon collègue.

Vincent Ho: Merci.

Des représentants des Nations unies comparaissent aujourd'hui devant ce comité, tout comme des organisations financées par le gouvernement fédéral et par les contribuables qui préconisent de faire venir davantage de réfugiés au Canada. Leur témoignage préconise la résorption des arriérés et la réduction du délai de traitement des demandes de réfugiés hautement qualifiés, pour le faire passer de deux ans à deux mois.

Monsieur Miranda, vous êtes un diplômé en informatique de 24 ans d'une université réputée. Vous cherchez un emploi dans votre domaine depuis deux ans. Croyez-vous que le gouvernement devrait plutôt se concentrer sur la réduction du temps qu'il vous faut pour obtenir un emploi, afin de le faire passer de deux ans à deux mois?

Ethan Miranda: Le gouvernement devrait certainement se concentrer sur l'objectif de veiller à ce que les jeunes Canadiens puissent obtenir des postes d'entrée où ils peuvent améliorer leurs compétences.

Vincent Ho: Tout à fait.

Il y a quelques mois, le premier ministre libéral s'est adressé à une salle remplie d'étudiants universitaires canadiens et leur a dit de faire plus de « sacrifices ». Pendant ce temps, les libéraux, dans leur dernier budget, ont annoncé des milliards de dollars pour attirer des talents étrangers au Canada, sans rien prévoir du tout pour s'attaquer à la crise du chômage chez les jeunes.

Croyez-vous que vous, vos camarades de classe et vos amis avez assez sacrifié?

Ethan Miranda: Je ne veux pas trop commenter les sacrifices que j'ai faits ou ceux que d'autres personnes ont faits, mais je dirais certainement qu'il est difficile d'être un jeune diplômé en ce moment.

Vincent Ho: Pensez-vous qu'on vous a laissé pour compte?

La présidente: Merci, monsieur Miranda.

Merci, monsieur Ho.

Je me suis trompée. Nous avons M. Fragiskatos pour deux minutes et demie.

Vous avez deux minutes et demie, s'il vous plaît.

Peter Fragiskatos: Merci, madame la présidente.

Merci aux témoins.

Monsieur Miranda, je ne dis pas cela seulement parce que vous êtes diplômé de Western. Je pense que vous êtes très bien débrouillé aujourd'hui. Malheureusement, vous avez été placé quelques fois dans une position où il vous était difficile de répondre. Vous avez été placé dans une situation un peu délicate à certains égards, avec tout le respect que je dois à mes collègues. Cela dit, je vais laisser cela de côté.

Travaillez-vous actuellement?

Ethan Miranda: Je travaille actuellement, oui.

Peter Fragiskatos: D'accord. C'est parfait.

Ethan Miranda: Je ne travaille toutefois pas en tant qu'ingénieur logiciel.

Peter Fragiskatos: Je comprends, mais compte tenu du temps que vous avez consacré à vos études, et compte tenu du talent que vous avez sûrement, je suis heureux d'apprendre que vous avez un emploi. J'aimerais que nous puissions discuter davantage. Peut-être pourrions-nous en parler après la réunion, mais mon temps est limité.

Je vais passer à M. Casasola. En fait, j'ai la même question pour Mme Elgersma et M. Mason.

Il y a un peu de sous-entendu dans certains arguments qui ont été présentés ici aujourd'hui. C'est un sous-entendu dont nous devrions nous débarrasser, et nous devrions être très directs et poser la question... Je vais poser la question directement: les réfugiés sont-ils responsables du fait que des Canadiens ne trouvent pas d'emploi?

Monsieur Casasola, allez-y.

Michael Casasola: Pour être clair, les réfugiés sont des résidents permanents. Certains sont citoyens. Le Canada a accueilli des réfugiés tout au long de son histoire. Cela fait partie de l'ADN du Canada.

Je ne sais pas si on peut établir une corrélation quelconque entre l'expérience des réfugiés qui trouvent un emploi... et d'autres secteurs de l'économie. Nous savons qu'ils travaillent fort, comme tout le monde. Ils contribuent au Canada et ils accueillent favorablement la citoyenneté.

• (1830)

Peter Fragiskatos: Merci beaucoup, monsieur. Il me reste peut-être 45 secondes, mais le point concernant la contribution est important.

Allez-y, monsieur Mason et madame Elgersma, s'il y a une possibilité.

Steve Mason: Je dirai simplement qu'il ne s'agit pas de choisir l'un ou l'autre; il faut faire les deux.

Bien sûr, nous devons faire les deux. Nous devons veiller à ce que les jeunes Canadiens aient les possibilités dont ils ont besoin. Il y aura toujours de graves pénuries de main-d'œuvre au pays. Nous n'essayons pas de les inventer. Elles sont déterminées par les employeurs et les provinces, qui savent où se trouvent leurs besoins en main-d'œuvre. Ces besoins doivent être comblés.

Nous devons faire les deux. Nous ne sommes pas en opposition ici; nous sommes d'accord.

Peter Fragiskatos: Merci.

Madame Elgersma, allez-y.

Sandra Elgersma: J'ajouterais simplement que notre approche à l'égard de ce sujet, soit l'attraction des talents mondiaux, vise essentiellement à déterminer comment les réfugiés peuvent être inclus dans cette démarche et y participer sur un pied d'égalité avec les immigrants d'autres provenances.

Peter Fragiskatos: Je pense qu'il me reste 20 secondes.

Cela n'a pas à se faire au détriment du Canada. Le Canada peut être un pays accueillant. Il l'a toujours été. Je devrais nuancer. Nous avons vu de réels progrès au cours des dernières décennies, et nous accueillons des gens de partout dans le monde.

L'économie canadienne connaît certainement des défis, mais en ce qui concerne l'idée de choisir l'un ou l'autre, comme vous l'avez dit, monsieur Mason, il serait malavisé d'orienter la conversation dans ce cadre. Est-ce exact?

La présidente: Je suis désolée, monsieur Fragiskatos. Vous avez largement dépassé votre temps.

Merci, monsieur Mason.

Peter Fragiskatos: Je ferai remarquer qu'il a hoché la tête.

La présidente: Merci, monsieur Fragiskatos.

N'hésitez pas à nous faire parvenir votre réponse. Toute réponse officielle peut nous être envoyée par lettre et sera prise en considération par le Comité.

Sur ce, je tiens à remercier chaleureusement les excellents témoins du deuxième groupe. Je tiens aussi à remercier mes collègues de leurs excellentes questions.

La réunion d'aujourd'hui est maintenant terminée. Merci.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

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 des communes.

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 de la Chambre des communes à l'adresse suivante :
<https://www.noscommunes.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

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 House of Commons website at the following address: <https://www.ourcommons.ca>