CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

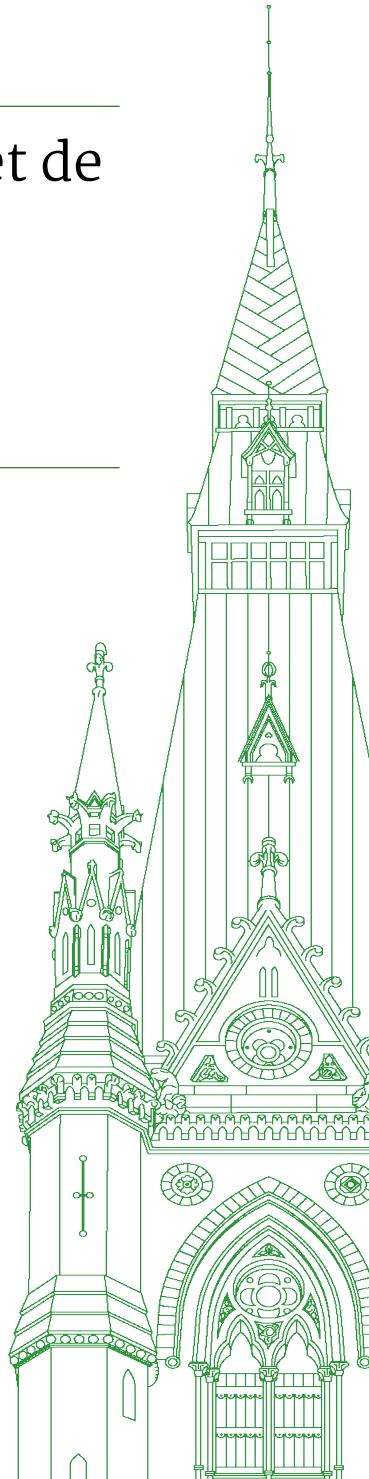
45e LÉGISLATURE, 1re SESSION

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 043

Le mardi 27 octobre 2026



Présidente : Julie Dzerowicz

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Le mardi 27 octobre 2026

● (1530)

[*Traduction*]

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

Bonjour. Bienvenue à la 43e réunion du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes.

La réunion d'aujourd'hui est télévisée et se tient en mode hybride.

Avant d'avoir le plaisir de vous présenter notre premier groupe de témoins, je tiens à attirer votre attention sur le point suivant: en ce qui concerne l'étude du système d'immigration canadien, la deuxième version de l'ébauche de rapport devrait être distribuée aux membres ce vendredi. Le Comité doit examiner ce projet de rapport mardi prochain, le 3 novembre.

[*Français*]

Monsieur Deschênes, avez-vous une question?

Alexis Deschênes (Gaspésie—Les Îles-de-la-Madeleine—Listuguj, BQ): Oui, madame la présidente. Je voulais prendre de l'avance. Au sujet du rapport sur la répartition des demandeurs d'asile, étant donné que le « non-avis » juridique a été reçu, est-ce qu'on peut avoir une date pour la première version de ce rapport également?

La présidente: Est-ce qu'on a une date? Oui. L'analyste a quelque chose à dire.

Philippe Antoine Gagnon (attaché de recherche auprès du Comité): Merci, madame la présidente.

Le rapport sur la répartition des demandeurs d'asile sera dans vos mains le mercredi 18 novembre, si tout se passe bien.

[*Traduction*]

La présidente: S'il n'y a pas d'autres questions… J'aurai peut-être une autre annonce à faire à la fin de notre réunion, mais pour l'instant, j'ai hâte d'entamer cette discussion passionnante. Nous étudions actuellement les moyens d'attirer et de valoriser les talents internationaux pour renforcer l'économie canadienne.

Dans le premier groupe, nous recevons les témoins suivants.

Par vidéoconférence, nous accueillons, à titre personnel, David Finch, professeur à la Mount Royal University et directeur de la recherche, The Productivity Project. Nous accueillons également Rebecca Webb, directrice exécutive, et Ken Chatoor, directeur de la recherche et de la prospective stratégique, du Conseil de l'information sur le marché du travail. Nous recevons enfin Dana Wagner, directrice générale, de TalentLift Canada.

Je vous souhaite la bienvenue à tous. Merci d'être parmi nous aujourd'hui. Nous commencerons par des présentations de cinq minutes. Chaque organisation disposera de cinq minutes, après quoi nous passerons aux séries de questions.

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

David Finch (professeur, Mount Royal University et directeur de la recherche, The Productivity Project, à titre personnel): Merci beaucoup.

[*Français*]

Bonjour.

[*Traduction*]

Madame la présidente, madame et monsieur les vice-présidents, distingués membres du Comité, je m'appelle David Finch. Je suis professeur à l'université Mount Royal et directeur de la recherche pour The Productivity Project.

Ce comité a été chargé d'examiner une question cruciale: comment le Canada peut-il attirer et valoriser les talents internationaux? Nous estimons que cette question doit être envisagée dans le cadre d'un enjeu beaucoup plus large lié au marché du travail: comment pouvons-nous libérer le potentiel du Canada en reconnaissant ses talents invisibles?

Voici des chiffres. Le Canada consacre environ 168 milliards de dollars par an à l'éducation, à la formation et au perfectionnement de la main-d'œuvre, et 64 % des Canadiens âgés de 25 à 64 ans sont titulaires d'un diplôme postsecondaire. Ce chiffre est supérieur de 23 % à la moyenne de l'OCDE. Cependant, en 2026, 71 % des employeurs déclarent avoir de la difficulté à trouver les compétences qu'ils recherchent, et un tiers des nouveaux Canadiens titulaires d'un diplôme postsecondaire sont sous-employés.

C'est là que se situe le paradoxe des talents au Canada. Nous formons des talents, mais une grande partie de ceux-ci reste invisible. Cela est particulièrement important, parce que le recrutement est un exercice de gestion des risques. Les employeurs ne disposent pas de preuves vérifiables et comparables des compétences d'un candidat. Ils sont donc contraints de se fier à des indicateurs peu fiables, comme les diplômes, les références ou les expériences professionnelles antérieures. Ces indicateurs peuvent avoir une certaine valeur, mais ils ne permettent pas de vérifier ce qu'un candidat est capable de faire et ne sont pas comparables. Cette asymétrie dans l'information nuit à l'efficacité du marché.

Pour libérer son potentiel économique, le Canada doit mettre en place les infrastructures qui permettent de rendre le capital humain visible, vérifiable, comparable et transférable. Ce n'est que de cette façon que le marché du travail pourra devenir un véritable marché.

Cela commence par la mise en lumière des compétences invisibles des apprenants, mais aussi des parcours d'apprentissage invisibles qui les sous-tendent. Nous acquérons tous des connaissances et des compétences tout au long de notre vie. Une grande partie de cet apprentissage se fait au sein de la collectivité et sur le lieu de travail, et une infime partie seulement en classe. Nous avons récemment mené à bien un audit de l'écosystème d'apprentissage de Calgary et recensé 30 000 programmes distincts dispensés dans la ville. Seuls 8 % de ces programmes débouchent sur une forme d'attestation ou de reconnaissance. Cela représente une occasion à exploiter pour le Canada.

L'apprentissage comporte trois dimensions: l'enseignement, l'évaluation et la reconnaissance. L'écosystème du marché du travail canadien reste ancré dans un modèle du XIX^{e} siècle dit de « reconnaissance fermée ». La reconnaissance fermée intègre l'enseignement, l'évaluation et la reconnaissance dans un seul processus. Ce modèle était essentiel à l'époque. Il a permis aux décideurs politiques de développer l'enseignement public, afin d'assurer l'alphabétisation universelle. Aujourd'hui, nous estimons qu'il produit l'effet inverse. La reconnaissance fermée nuit à l'efficacité du marché du travail, étouffe l'innovation et a un impact négatif sur la productivité et la compétitivité mondiale du Canada.

Nous nous souvenons tous de l'ascension et de la chute de BlackBerry. Cet échec n'est pas dû à la technologie, mais plutôt à l'incapacité de l'entreprise de reconnaître le changement de paradigme. Alors qu'elle continuait de perfectionner son BlackBerry, Apple et Google redéfinissaient le marché, grâce à l'innovation ouverte, libérant ainsi le potentiel latent de millions d'innovateurs.

Le marché mondial du travail connaît actuellement une évolution de paradigme similaire, avec pour fondement la reconnaissance ouverte. Celle-ci dissocie l'apprentissage de l'évaluation et de la reconnaissance. Elle ne comporte pas de jugement sur le lieu ou la manière dont une compétence a été acquise, mais vise uniquement à rendre celle-ci visible, vérifiable, comparable et transférable.

Au XIX^{e} et au XX^{e} siècles, le Canada a su tirer parti de son potentiel en mettant en place des infrastructures communes entre le gouvernement fédéral, les provinces et d'autres partenaires. Parmi celles-ci figuraient les chemins de fer, les autoroutes, les voies maritimes et les corridors énergétiques. Pour exploiter pleinement son potentiel au XXI^{e} siècle, le Canada doit mettre en place une infrastructure commune du marché du travail, afin que notre capital humain — qu'il s'agisse d'un jeune Canadien à la recherche de son premier emploi ou d'un professionnel souhaitant immigrer au Canada — soit visible, vérifiable, comparable et transférable.

Comme en fait état notre mémoire, nous recommandons une stratégie à trois volets pour y parvenir: élaborer un cadre de compétences national canadien, mettre en place un passeport pour le marché du travail canadien, et développer un guide d'orientation sur le marché du travail canadien.

Merci. J'attends vos questions avec impatience.

● (1535)

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Finch.

La parole va maintenant au Conseil de l'information sur le marché du travail.

Qui souhaite intervenir?

Monsieur Chatoor, vous avez la parole. Je vous en prie.

Ken Chatoor (directeur de la recherche et de la prospective stratégique, Conseil de l'information sur le marché du travail): Je vous remercie, madame la présidente et distingués membres du Comité. Je m'appelle Ken Chatoor et je suis directeur de la recherche et de la prospective stratégique au Conseil de l'information sur le marché du travail ou CIMT. Je suis en compagnie de notre directrice exécutive, Rebecca Webb.

Le CIMT a été créé par le Forum des ministres du marché du travail, afin de combler les lacunes du système d'information sur le marché du travail au Canada. Notre collaboration avec les ministères provinciaux et territoriaux responsables du travail, Emploi et Développement social Canada et Statistique Canada nous permet d'avoir une perspective pancanadienne, qui tient compte des différences régionales.

Le marché du travail canadien est soumis à plusieurs pressions qui s'additionnent. Le chômage des jeunes a atteint 13 % en septembre, alors qu'il se situait en moyenne à 10,8 % avant la pandémie. Parallèlement, les fermetures d'entreprises ont été plus nombreuses que les ouvertures pendant six trimestres consécutifs, et les entreprises continuent de faire face à l'incertitude économique, à la variation des niveaux d'immigration et aux pressions commerciales. À cela s'ajoute le vieillissement de la population active canadienne. L'analyse du CIMT montre que le ratio de remplacement par âge, qui compare les travailleurs âgés aux plus jeunes, est particulièrement marqué dans les métiers spécialisés, ce qui soulève des inquiétudes quant au renouvellement futur de la main-d'œuvre.

Ces pressions interviennent alors que les gouvernements réalisent d'importants investissements dans les domaines de la défense, de l'exploitation minière, des ressources naturelles, de l'économie verte, des infrastructures et dans une stratégie souveraine en matière d'intelligence artificielle, qui nécessitent tous une main-d'œuvre qualifiée. Les ministères provinciaux et territoriaux chargés de l'emploi nous indiquent que ces pressions viennent s'ajouter à des défis régionaux de longue date liés à la mobilité de la main-d'œuvre, au maintien en poste des travailleurs qualifiés et à l'évolution démographique, ce qui confère une importance particulière aux besoins en main-d'œuvre au niveau régional et sectoriel. Pour répondre aux besoins en main-d'œuvre du Canada, il faut des systèmes de formation et d'immigration fiables, mais attirer des travailleurs qualifiés ne constitue qu'une partie du défi. Les nouveaux arrivants doivent également pouvoir mettre à profit leurs qualifications.

Cela m'amène à la question de la reconnaissance des diplômes étrangers, ou RDE. En 2025, le CIMT a publié un rapport examinant les lacunes en matière d'information et les obstacles liés à la reconnaissance des diplômes étrangers. Malgré deux décennies d'évaluations et de réformes, des obstacles importants subsistent. La plupart des participants à notre étude ignoraient l'existence de la RDE avant leur arrivée au Canada. Beaucoup se sont heurtés à des exigences mal définies, à des outils numériques difficiles à utiliser, à des informations incohérentes ou périmées, à des procédures longues et à des coûts importants. Certains participants se sont soumis à des évaluations pour finalement constater que les employeurs ne comprenaient pas ou ne reconnaissaient pas les résultats, en particulier dans les professions non réglementées. Cela soulève des questions quant à la valeur pratique de ces évaluations et met en évidence la nécessité de mieux comprendre comment les employeurs les utilisent lorsqu'ils prennent des décisions d'embauche.

Le Canada manque également de données exhaustives, comparables et accessibles au public concernant la participation au processus de reconnaissance des diplômes étrangers et ses résultats. Nous devons savoir qui dépose une demande, combien de temps dure le processus, quel en est le coût et si les demandeurs exercent finalement une activité professionnelle correspondant à leurs compétences. Certaines données sont recueillies dans les différents secteurs de compétence, mais elles ne sont pas disponibles de manière cohérente, ni reliées aux résultats à long terme au chapitre de l'emploi. Nous ne pouvons pas évaluer ce que nous ne pouvons pas mesurer. Une bonne politique repose sur des données fiables. À une époque où des données fiables sur le marché du travail sont essentielles, Statistique Canada a dû mettre fin à l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises, dont les dernières données ont été publiées août 2026. Grâce à notre collaboration avec les ministères responsables du travail et les chambres de commerce, entre autres, nous constatons à quel point ce type d'information sur le marché du travail est précieux pour comprendre l'évolution des besoins en main-d'œuvre. Le maintien d'un système solide d'information sur le marché du travail est essentiel pour prendre des décisions éclairées.

Nous souhaitons formuler trois recommandations. Tout d'abord, il faut améliorer l'information et les processus relatifs à la reconnaissance des diplômes étrangers, fournir aux futurs nouveaux arrivants des renseignements clairs sur les documents exigés, les délais et les coûts, avant leur arrivée au Canada, adopter des services numériques ou les améliorer et veiller à la cohérence des conseils, tout en respectant les normes professionnelles requises. Nous devons également comprendre comment les employeurs interprètent et utilisent les évaluations des titres de compétences. L'amélioration de l'efficacité du programme de RDE favorisera l'afflux de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail et aidera le Canada à réaliser son ambitieux programme national.

Deuxièmement, il convient de renforcer les capacités de collecte et d'analyse des données relatives à la RDE et au marché du travail. Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, les organismes de réglementation de la RDE et Statistique Canada devraient collaborer, afin d'améliorer l'information sur la participation à la RDE, les délais de traitement, les coûts et les résultats longitudinaux au chapitre de l'emploi, tout en préservant les capacités statistiques. Cela nécessitera un financement et des ressources spécifiques pour mettre en place et maintenir les capacités nécessaires pour la collecte des données et l'évaluation.

Troisièmement, la politique d'immigration devrait refléter les besoins en main-d'œuvre au niveau régional et par secteur. Le gouvernement fédéral devrait consulter les provinces, les territoires et les secteurs concernés avant d'apporter des modifications importantes aux niveaux d'immigration, en s'appuyant sur de l'information fiable sur le marché du travail pour étayer ces décisions. Les ministères responsables du travail et les organismes sectoriels de tout le Canada établissent des projections de la demande de main-d'œuvre par profession et par secteur de compétence, et parfois même au niveau local, projections qui peuvent être mises à profit pour prendre des décisions très ciblées.

Enfin, la capacité du Canada à attirer des talents du monde entier doit s'accompagner d'une capacité à reconnaître et à exploiter pleinement les compétences que ces personnes apportent avec elles. Une meilleure information, une coordination renforcée et des processus de reconnaissance plus accessibles sont essentiels à la réalisation de nos objectifs nationaux.

● (1540)

Merci. J'attends vos questions avec impatience.

La présidente: Merci, monsieur Chatoor.

Ensuite, et pour terminer, nous accueillons Mme Wagner, de TalentLift Canada.

Vous avez cinq minutes à partir de maintenant. Je vous en prie.

Dana Wagner (directrice générale, TalentLift Canada): Merci.

Je m'appelle Dana Wagner et je suis cofondatrice et directrice générale de TalentLift, une association caritative canadienne qui aide les employeurs à recruter à l'échelle internationale parmi les populations de réfugiés. Il y a de nombreuses personnes talentueuses qui vivent à l'étranger en tant que réfugiés, et mon intervention portera sur la manière de les attirer grâce aux voies d'immigration économique.

Je vais d'abord vous expliquer pourquoi nous devrions attirer cette population. C'est parce que nous y retrouvons de véritables talents, qui sont uniques. Notre plateforme de talents compte à elle seule 46 000 personnes déplacées. Parmi elles, on trouve 1 600 ingénieurs, 3 100 soudeurs et mécaniciens, ainsi que 1 600 infirmières et infirmiers, ainsi qu'ambulanciers paramédicaux. Et la liste ne s'arrête pas là. Il s'agit d'une communauté profondément créative, et bon nombre des professionnels que nous accompagnons ont appris une nouvelle langue ou un nouveau métier ou se sont familiarisés avec un nouveau secteur d'activité national, tout en occupant des emplois précaires et sous-payés là où ils vivent en tant que réfugiés.

La deuxième raison est d'ordre moral. Si nous étions à leur place, comment souhaiterions-nous que le système de visas pour travailleurs qualifiés d'un autre pays fonctionne? Imaginons une prise de contrôle hostile ici, au Canada. Si Passeport Canada ne fonctionnait plus et si les comptes bancaires étaient gelés, nous serions heureux que l'Allemagne, l'Afrique du Sud et la Colombie reconnaissent nos compétences et nous accueillent en cas d'exil.

Le Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique ou PVAME a permis cela. Grâce à lui, des personnes ont pu déposer une demande sans passeport et sans avoir d'argent dans un compte bancaire — non pas parce qu'elles étaient déplacées, mais malgré cela. Le PVAME constitue une innovation vraiment extraordinaire au chapitre de politiques, et c'est pourquoi nous devons l'améliorer.

La dernière version du PVAME comportait plusieurs lacunes. La plus fondamentale et la plus structurelle était que seul un ensemble restreint de programmes d'immigration économique bénéficiait des mesures d'adaptation prévues dans ce projet, et qu'aucun d'entre eux ne représentait une voie d'accès à un permis de travail. Comme vous le savez, le PVAME comportait deux volets: un volet régional et un volet fédéral. Les mesures d'adaptation du volet régional s'étendaient à certaines voies d'accès au statut de résident permanent, notamment le Programme des candidats des provinces ou PCP, le Programme d'immigration au Canada atlantique et l'ancien Programme d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, mais elles ne s'appliquaient pas, entre autres, au système Entrée express, ni à aucune voie d'accès au permis de travail. Quant au volet fédéral, il comportait une voie dédiée, assortie de ses propres critères en matière de capital humain.

Nous estimons que le volet régional était trop restreint, tandis que le volet fédéral était en réalité trop large. Il faudrait donc inverser les choses. J'ai deux recommandations à vous présenter sur la manière de procéder.

Tout d'abord, nous recommandons d'étendre à l'ensemble du volet économique un dispositif d'accessibilité comme le volet régional du PVAME, avec des mesures d'adaptation pour les personnes déplacées. TalentLift et le Global Migration Institute de la Toronto Metropolitan University ont défini 12 obstacles courants, non liés au capital humain, auxquels sont confrontés les talents déplacés dans le cadre de nos programmes d'immigration économique. Des mesures d'adaptation raisonnables sont prévues pour tous.

Ces mesures d'adaptation — comme l'acceptation de documents autres que le passeport, ainsi que des options de rechange à des économies dans un compte bancaire et à des relevés de notes sous scellés délivrés par l'université d'origine — devraient s'appliquer à toutes les voies d'accès à l'immigration économique et à une grande partie des permis de travail temporaires. Il s'agit notamment des permis de travail appuyés par une nomination, du Volet des talents mondiaux, des permis de travail dans un poste à haut salaire, par suite d'une évaluation de l'impact sur le marché du travail, et d'autres types de permis qui offrent à une personne une voie crédible vers le statut de résident permanent.

Si nous parvenons à mettre en place correctement cet accès élargi à la voie économique, une voie d'accès à la mobilité économique distincte et réservée pourrait comporter une valeur ajoutée considérable pour attirer des talents, au-delà des objectifs politiques ou liés à la main-d'œuvre, comme répondre à une crise.

Deuxièmement, nous recommandons de mettre en œuvre cette mesure d'accessibilité sans délai, grâce à une politique publique provisoire, et de ne pas attendre deux ans, voire plus, pour la mise en place d'un programme de voie d'accès à la mobilité économique permanent. En effet, des personnes qualifiées vivant en tant que réfugiés attendent dès à présent de pouvoir poser leur candidature à des postes très recherchés dans des conditions équitables, alors que bien souvent, un seul critère suffit à restreindre leur admissibilité. Nous accompagnons actuellement un technicien en carrosserie, originaire du Venezuela et ayant reçu une offre d'emploi en Colombie-Britannique, qui remplit tous les critères du programme des permis de travail appuyés par une nomination de la Colombie-Britannique, à l'exception de celui concernant la possession d'un passeport valide.

J'aimerais conclure en disant que la mise en place de mesures d'adaptation pour les talents déplacés dans l'ensemble du volet économique permettrait de résoudre de nombreux problèmes. Cela permettrait notamment d'établir un équilibre avec des niveaux d'immigration faibles, ces mesures ne nécessitant pas de nouvelles structures, mais visant plutôt à uniformiser les conditions au sein des structures existantes. Cela permettrait également de remédier aux lacunes importantes liées aux délais de traitement des demandes de résidence permanente dans le cadre de la voie d'accès à la mobilité économique, les normes de service étant passées de six mois à quatre à six ans en décembre 2025. Ainsi, les talents déplacés pourraient, comme tous les autres travailleurs qualifiés, arriver rapidement ici, grâce à un permis de travail ou au système Entrée express.

La voie d'accès à la mobilité économique n'est pas la solution la plus rapide ni la plus efficace pour permettre aux employeurs de recruter les compétences dont ils ont besoin. Cela a très rarement fonctionné. Ce n'est pas la meilleure solution pour les talents du secteur technologique ou agricole, ni pour les talents francophones. Nous élaborons avec soin un grand nombre de programmes économiques destinés aux talents très recherchés, et il est temps que nous permettions aux personnes déplacées d'y avoir accès.

Merci.

● (1545)

La présidente: Un grand merci à vous trois pour vos excellentes interventions.

Nous allons maintenant entamer la série de questions de six minutes.

Nous commencerons par M. Jackson. Je vous en prie.

Grant Jackson (Brandon—Souris, PCC): Merci, madame la présidente.

Merci aux témoins d'être présents.

Monsieur Finch, une grande partie de vos recherches porte sur la productivité, l'éducation, le perfectionnement de la main-d'oeuvre et les compétences. Nous savons que le chômage chez les jeunes est trop élevé. Au mois de septembre, 68 000 Canadiens ont perdu leur emploi. Dans votre déclaration préliminaire, vous avez mentionné un chiffre concernant le pourcentage de vos étudiants diplômés qui ont de la difficulté à trouver un emploi. Pourriez-vous répéter ce chiffre pour le Comité?

David Finch: Je n'ai pas mentionné cela dans ma déclaration préliminaire.

Il est certain que les données au niveau macro varient fortement selon la discipline et le type de diplôme. Depuis trois à cinq ans, nous observons l'impact de l'IA sur ce que l'on appelle la « compression des tâches », et nous commençons à constater une baisse significative de ce que j'appellerais les emplois traditionnels de premier échelon, qui ont été convertis. Dans certaines disciplines, leur nombre a probablement diminué de près de 50 %.

Grant Jackson: Je partage vos préoccupations concernant l'IA. Je respecte tout à fait votre point de vue à ce sujet.

Je m'interroge également sur la question des compétences. Pensez-vous que les établissements postsecondaires s'adaptent à l'évolution du marché du travail? Quel impact cela a-t-il sur l'accessibilité au marché du travail pour vos étudiants qui obtiennent leur diplôme? Pensez-vous que les établissements postsecondaires s'adaptent suffisamment?

David Finch: Ils n'ont pas été conçus au départ pour agir rapidement. La capacité d'adaptation et l'agilité ne faisaient pas partie de leurs caractéristiques initiales. Leur culture ne leur permet pas d'évoluer rapidement. Nous avons déjà constaté cela. Ce n'est pas nouveau.

Je dirais que la compétence la plus importante pour l'avenir — la seule compétence pour l'avenir — est la capacité d'adaptation: la capacité d'apprendre à apprendre. À mesure que nous nous orientons vers des diplômes plus techniques, qui ont une valeur financière immédiate sur le marché du travail, nous commençons à supprimer certaines de ces compétences fondamentales du processus d'apprentissage. Cette évolution peut jouer en la faveur d'un apprenant pendant les premières années suivant l'obtention de son diplôme, mais à mesure que la valeur de ces tâches diminuera et que celles-ci se déprécieront, cette personne aura du mal à se réinventer et à se réorienter pour l'avenir. Nous l'avons constaté sur le marché du travail.

● (1550)

Grant Jackson: Pensez-vous que le fait d'accroître la concurrence pour ces emplois constituerait un problème ou un atout pour les étudiants qui obtiennent leur diplôme?

David Finch: Le défi, c'est l'asymétrie de l'information. Je pense que tous les témoins aujourd'hui ont mis en évidence le défi que posent les données.

J'ai une formation en marketing; je considère donc cela, fondamentalement, comme un processus d'achat pour un consommateur. Le fait que l'on puisse se rendre chez Safeway et comparer six boîtes de haricots plus facilement que l'on peut comparer six jeunes diplômés choisis au hasard… C'est une situation terrible pour la plupart des employeurs. Si l'on adopte la perspective de gestion des risques propre aux employeurs, il faut mettre en place un mécanisme permettant d'identifier le meilleur candidat disponible, quels que soient son profil et son lieu de résidence. Pour l'instant, le choix se fait au mieux au hasard.

Grant Jackson: Bien sûr. Cependant, élargir le bassin de candidats serait logiquement plus complexe que de donner la priorité à un groupe précis — par exemple, les Canadiens ayant suivi une formation dans un domaine professionnel donné. Il serait plus facile de résoudre ce problème dans une perspective d'analyse comparative que de créer une concurrence avec des professionnels formés à l'étranger, issus d'universités aux normes différentes.

Ai-je raison?

David Finch: Il ne fait aucun doute qu'avec les plus de 60 milliards de dollars que nous investissons chaque année dans l'enseignement supérieur, les diplômés de ces programmes, qui s'endettent lourdement à titre personnel, devraient absolument bénéficier d'un parcours efficace pour réussir. Le parcours ou la voie d'accès entre l'école et le marché du travail n'est pas du tout adapté. Nous ne préparons pas les étudiants qui en sont à leur dernière année d'études et qui cherchent à entrer sur le marché du travail.

Grant Jackson: Selon vous, la suppression de l'évaluation de l'impact sur le marché du travail pour certains emplois qualifiés et bien rémunérés rendrait la situation plus difficile, et non l'inverse.

David Finch: Nous devons mettre à la disposition des principaux décideurs — les personnes concernées, les investisseurs et souvent les parents — des données transparentes lorsqu'ils s'apprêtent à déterminer où se trouvent les débouchés pour l'avenir et où ils devraient réaliser ces investissements, que ce soit à l'intérieur ou en dehors des établissements postsecondaires agréés.

Comme je l'ai dit, je crois fermement au potentiel inexploité qui existe en dehors du système. Cela introduit toute une dimension de compression interne et d'apprentissage dans la démarche en vue de libérer tout le potentiel du système d'apprentissage.

Grant Jackson: Quelles autres mesures pourriez-vous recommander aux établissements postsecondaires, afin qu'ils s'attaquent en priorité à cette lacune? Devraient-ils le faire avec le soutien du gouvernement, si nécessaire?

David Finch: Le gouvernement a toujours eu tendance à se rabattre sur des programmes structurés de stages professionnels. En théorie, cela semble formidable. Intégrons donc une alternance travail-études dans tous les programmes. Le problème, c'est que cela engendre un fardeau administratif considérable pour les établissements postsecondaires, du fait de la nécessité d'embaucher un coordonnateur de l'alternance travail-études pour gérer une promotion. Cela ajoute un palier administratif supplémentaire.

Selon moi, il faut reconnaître que, lorsque ces jeunes obtiennent leur diplôme, ils doivent disposer d'une capacité d'agir et avoir le contrôle de leur avenir. Nous devons créer des débouchés pour les titulaires de diplôme — et, bien franchement, avant même l'obtention du diplôme —, afin qu'ils disposent des outils nécessaires pour comprendre où ils doivent investir dans leur avenir et pour étayer leurs décisions dans une perspective professionnelle, de sorte qu'ils aient leur avenir bien en mains, plutôt que de laisser quelqu'un d'autre décider pour eux.

La présidente: Il vous reste 20 secondes.

Grant Jackson: Je cède le reste de mon temps de parole.

La présidente: Merci, monsieur Jackson.

Merci, monsieur Finch.

La parole va à M. Joseph pour six minutes. Je vous en prie.

[*Français*]

Monsieur Joseph, vous pouvez commencer.

Natilien Joseph (Longueuil—Saint-Hubert, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je vais partager mon temps de parole avec mon collègue et ami, vu que le temps est précieux.

Monsieur Chatoor, parlons de talents étrangers et d'innovation. Comment les talents étrangers contribuent-ils à renforcer la capacité du Canada en matière d'innovation, de recherche et de développement en technologie?

[*Traduction*]

Ken Chatoor: Merci pour cette question.

Souvent, lorsque nous examinons les besoins sur le marché du travail, nous nous intéressons à plusieurs aspects. Au CIMT, nous analysons les déséquilibres du marché du travail de plusieurs manières. On peut notamment examiner les postes vacants dans des professions spécifiques, ainsi que le taux de chômage, et déterminer si le nombre de personnes au chômage et à la recherche d'un emploi dans une profession donnée dépasse de manière significative le nombre de postes vacants.

C'est souvent dans les secteurs où le nombre de postes vacants est très élevé et où il est difficile de pourvoir ces postes que, grâce aux voies d'immigration économique qualifiée, nous pouvons contribuer à combler certaines des pénuries de main-d'œuvre, et plus particulièrement dans les domaines de la recherche et de l'innovation. La recherche, en particulier dans le milieu universitaire, est souvent un secteur très international, avec une grande mobilité des personnes. Cette mobilité, qui permet de faire venir des talents en fonction d'un projet — qu'il s'agisse d'un projet de recherche ou d'innovation —, peut être très utile.

● (1555)

[*Français*]

Natilien Joseph: Si je comprends bien, il y a des mesures qui permettraient au Canada de demeurer concurrentiel dans l'attraction des chercheurs et des professionnels hautement qualifiés. Quelles sont ces mesures?

[*Traduction*]

Ken Chatoor: Dans le domaine de la recherche et de l'innovation, on observe généralement une communauté d'expertise à l'échelle mondiale pour ce qui est des chercheurs et des technologies de pointe. C'est un domaine dans lequel le Canada a toujours représenté un bon pôle d'attraction.

Je ne peux pas chiffrer cela en termes d'impact économique. Je n'ai pas ces chiffres sous les yeux.

[*Français*]

Natilien Joseph: Combien de temps me reste-t-il, madame la présidente?

La présidente: Il vous reste 50 secondes.

Natilien Joseph: Je vais donc poser une question très courte qui a trait à l'entrepreneuriat et à la création d'emplois.

Monsieur Chatoor, comment les entrepreneurs étrangers peuvent-ils contribuer à la création d'entreprises, à la croissance économique et à la création de bons emplois au Canada?

[*Traduction*]

Ken Chatoor: Comme je l'ai mentionné, au Canada, nous avons connu plusieurs trimestres consécutifs de recul de l'activité économique. Il y a eu davantage de fermetures que d'ouvertures et d'enregistrements d'entreprises. Les petites entreprises représentent, je crois, près de 99 % de l'ensemble des entreprises au Canada. Les grandes entreprises, c'est-à-dire celles qui, si je ne m'abuse, emploient plus de 500 personnes, représentent environ 0,2 %. Ces petites entreprises et ces entreprises créées par des entrepreneurs ont un impact considérable sur l'économie canadienne dans son ensemble. Comme je l'ai mentionné — excusez-moi de continuer de le répéter —, ce recul du nombre d'enregistrements de petites entreprises, ce déséquilibre, dure désormais depuis six trimestres et se poursuit.

Cependant, cela présente de nombreux avantages qui vont bien au-delà du simple développement des entreprises et qui, comme vous l'avez mentionné, concernent également l'emploi.

[*Français*]

Natilien Joseph: Merci, cher monsieur.

[*Traduction*]

La présidente: Monsieur Zuberi, vous disposez de deux minutes et demie. Je vous en prie.

[*Français*]

Sameer Zuberi (Pierrefonds—Dollard, Lib.): Je remercie les témoins d'être ici.

[*Traduction*]

Je vais commencer par Mme Wagner.

J'ai beaucoup apprécié votre témoignage concernant les voies d'accès à la mobilité économique. Nous savons que ce projet fait actuellement l'objet d'une évaluation visant à déterminer s'il est susceptible de devenir permanent.

En attendant, toutefois, pendant que cette évaluation est en cours, auriez-vous des suggestions sur la manière dont nous pourrions faire le lien entre le projet actuel ou passé et les objectifs que nous souhaitons atteindre à l'avenir?

Dana Wagner: Merci beaucoup pour cette question.

Je pense qu'il est vraiment essentiel que nous disposions d'une sorte de programme provisoire. Il est évident que l'économie canadienne a connu divers bouleversements ces dernières années, mais vous vous souviendrez peut-être que le calendrier de mise en place d'un programme permanent n'a cessé de changer. Au départ, un ancien ministre de l'Immigration s'était engagé, en 2023, à ce qu'un programme soit en place d'ici 2025. Dans l'évaluation qui vient d'être publiée il y a quelques semaines, il semble que cela pourrait être repoussé à 2028. Bien sûr, ces processus prennent du temps, et je me réjouis que l'on débatte de la possibilité de faire de cela, espérons-le, un programme permanent vraiment solide. Cependant, nous disposons déjà de mesures d'adaptation éprouvées permettant de surmonter certains obstacles liés au déplacement.

Comme je l'ai dit, le Canada a véritablement joué un rôle de pionnier dans ce domaine. Il est incroyable de voir ce que le Canada a accompli à l'échelle mondiale et ce que cela a suscité dans d'autres pays, notamment en Australie, au Royaume-Uni, en Italie et dans d'autres pays. Ce sont des réalisations dont nous pouvons être très fiers.

Pour répondre à votre question précise, je pense qu'un programme provisoire pourrait être mis en œuvre relativement rapidement, dans le cadre, par exemple, d'une politique publique intérimaire. Notre équipe souhaiterait vivement que les mesures d'adaptation mises en place dans le cadre des voies d'accès à la mobilité économique, ainsi que l'ensemble plus large de mesures mises en place dans le cadre d'autres programmes, comme l'Autorisation de voyage d'urgence Canada-Ukraine pour les Ukrainiens, soient étendues à un plus grand nombre de programmes. Il pourrait être relativement facile de mettre cela en œuvre dans l'ensemble des programmes économiques similaires…

Sameer Zuberi: Avez-vous une suggestion quant à la responsabilité de cette évaluation? S'agirait-il d'un service particulier au sein d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada? Avez-vous une suggestion à ce sujet?

Dana Wagner: Voulez-vous dire qui devrait le mettre en œuvre?

Sameer Zuberi: Selon vous, qui, au sein d'IRCC, devrait s'en charger?

Dana Wagner: Merci pour cette question.

Ce programme devrait relever du volet de l'immigration économique d'IRCC, et non du volet des réfugiés. Il s'agit d'un programme purement économique. Quant à la protection et aux considérations qui entrent en jeu…

La présidente: Merci, madame Wagner.

Merci, monsieur Zuberi.

[*Français*]

Monsieur Deschênes, vous avez la parole pour six minutes.

Alexis Deschênes: Merci beaucoup, madame la présidente.

Bonjour à tous. Je remercie les témoins d'être là.

Monsieur Chatoor, j'ai quelques questions pour vous. Je vous propose que nous essayions de faire œuvre utile ensemble.

Présentement, on attend de la part du gouvernement fédéral de M. Carney les plans concernant les objectifs d'immigration, qui seront probablement inclus dans le budget du 5 novembre. On sait aussi que, du côté du Québec, il va y avoir un plan qui sera déposé 15 jours après la reprise des travaux, donc à la fin de novembre ou au début de décembre.

Or, évidemment, les besoins du marché du travail sont une question cardinale lorsqu'on cherche à établir les niveaux d'immigration. Qu'est-ce que vous avez comme information sur votre tableau de bord quant à l'état des choses au Québec? Quels sont les besoins que nous avons en ce qui concerne le marché du travail?

● (1600)

[*Traduction*]

Ken Chatoor: C'est vraiment une excellente question.

Je voudrais d'abord vous dire que le CIMT a élaboré plusieurs tableaux de bord. Nous en avons un qui est entièrement consacré au chômage des jeunes. Il fournit des informations pour chaque province et territoire du Canada pour lesquels des données sont disponibles. Nous avons également un tableau de bord consacré exclusivement aux déséquilibres du marché du travail. Il présente les chiffres du chômage, ainsi que des indicateurs comme les ratios du chômage et des postes vacants, lesquels constituent d'excellents indicateurs des déséquilibres du marché du travail. Certains de nos tableaux de bord comprennent également des données sectorielles spécifiques, ainsi que des informations sur la demande d'emploi exprimée par les employeurs.

Nous disposons de trois tableaux de bord différents qui permettent d'affiner l'analyse, non seulement par secteur de compétence, mais aussi, dans certains cas, jusqu'au niveau de la subdivision de recensement.

Je peux vous fournir quelques chiffres concernant le taux de chômage actuel au Québec. Le taux de chômage des jeunes s'élève à 8,2 %, ce qui est nettement inférieur à la moyenne nationale, qui se situe autour de 13 %. Au Québec, on constate que, dans certains secteurs clés, la main-d'œuvre est nettement plus âgée. Par exemple, on observe au Québec une proportion disproportionnée de travailleurs âgés dans les métiers spécialisés, les transports et l'équipement, l'industrie manufacturière et les services publics, ainsi que des chiffres qui s'en approchent dans les ressources naturelles et l'agriculture.

Nous pouvons également vous fournir des données plus précises sur des métiers et des secteurs d'activité propres au Québec, ainsi que sur les domaines où l'on note des déséquilibres.

[*Français*]

Alexis Deschênes: Merci. C'est vraiment intéressant.

Dans la discussion sur les niveaux d'immigration, il y a toujours la question de la capacité d'accueil. Je comprends que la question de la capacité en matière de logement ou de services publics sort de votre expertise, mais que nous dit le taux de chômage, par exemple, sur la capacité en matière de besoins du marché du travail? Qu'est-ce que ça nous dit sur l'espace qu'il y a ou non pour des immigrants sur le marché du travail?

[*Traduction*]

Ken Chatoor: Le taux de chômage est souvent considéré comme un excellent point de départ pour comprendre la situation du marché du travail, en particulier pour les demandeurs d'emploi, mais il ne nous renseigne pas réellement sur les besoins des employeurs.

Le taux de postes vacants est l'un des indicateurs clés que nous vous recommandons vivement de prendre en compte si vous cherchez à comprendre dans quels secteurs les employeurs ont réellement de la difficulté à recruter. Il peut s'agir du taux de postes vacants, ainsi que du taux de postes vacants à long terme. Ce dernier est particulièrement utile, car il montre non seulement où les employeurs ont de la difficulté à recruter du personnel, mais aussi où cette difficulté persiste depuis très longtemps. Cela peut parfois indiquer un déséquilibre des compétences au sein de la main-d'œuvre, auquel la main-d'œuvre existante ne parvient pas à répondre actuellement. Il peut s'agir de domaines dans lesquels nous devons envisager des interventions, que ce soit au niveau de l'offre de main-d'œuvre nationale ou internationale.

Je peux vous présenter l'ensemble des indicateurs que nous prenons en compte et qui vous permettront véritablement d'approfondir votre analyse au niveau des professions, des secteurs d'activité et, parfois, au niveau local également.

[*Français*]

Alexis Deschênes: Vous avez aussi mentionné l'importance de consulter les provinces. C'est une chose qui a été soulevée dernièrement lorsque le premier ministre a évoqué l'idée d'augmenter les seuils d'immigration. L'écho qu'il y a eu du côté du Québec, c'est qu'on doit d'abord consulter les provinces. Le Québec réclame depuis longtemps la pleine compétence en formation de la main-d'œuvre.

Pourquoi est-il important que les provinces soient consultées dans l'élaboration des plans d'immigration fédéraux?

[*Traduction*]

Ken Chatoor: Il est de la plus haute importance que les provinces soient consultées sur les niveaux d'immigration. Chaque province et chaque territoire du Canada possède une économie qui lui est propre, de même que des besoins en matière de marché du travail qui sont spécifiques. Ils ont aussi chacun leurs systèmes de formation. Même la réglementation des professions varie d'une province à l'autre. Il est donc essentiel que nous comprenions le contexte local, afin d'évaluer l'impact qu'un changement en matière d'immigration pourrait avoir sur le Québec, sur certaines provinces du Canada atlantique ou sur les territoires.

Chacune des provinces et chacun des territoires établit ses propres prévisions de besoins en matière de main-d'œuvre. Le gouvernement fédéral, par l'intermédiaire d'EDSC, utilise son propre système, le Système de projection des professions au Canada, ou SPPC. Au CIMT, nous travaillons en étroite collaboration avec EDSC. Ce dernier élabore également à l'interne des perspectives provinciales pour le SPPC.

Je vous recommande toutefois vivement de consulter les ministères responsables du travail, qui établissent souvent ces prévisions, le gouvernement fédéral, qui dispose de plusieurs systèmes de prévisions, ainsi que les conseils sectoriels du Canada, qui publient eux aussi fréquemment leurs propres prévisions relatives au marché du travail. Je pense que, globalement, en combinant toutes ces sources, vous pouvez vous faire une idée assez précise des besoins anticipés pour des territoires et des secteurs spécifiques.

● (1605)

[*Français*]

Alexis Deschênes: Merci, monsieur Chatoor.

La présidente: Merci.

[*Traduction*]

Cela met fin à la première série de questions.

Monsieur Chatoor, je tenais simplement à souligner que vous avez indiqué disposer d'un ensemble complet d'indicateurs. Si vous pouviez les communiquer à ce comité, je pense que cela serait très utile.

J'aimerais également clarifier un point, car je pense que de votre côté... Il a souvent été question au sein de ce comité du fait que nous avons besoin de données locales et régionales sur les compétences et la main-d'œuvre. Vous avez mentionné qu'EDSC en recueille certaines, que les provinces en recueillent d'autres et que les conseils industriels locaux en recueillent aussi, mais tout cela n'est pas coordonné de manière cohérente à l'échelle du pays. Est-ce exact?

Ken Chatoor: Je dirais que c'est exact dans une large mesure. En réalité, c'est l'une des principales raisons pour lesquelles le CIMT a été créé il y a une dizaine d'années — et cela représente une part importante du travail que nous nous efforçons d'accomplir —: faire se rassembler les provinces et le gouvernement fédéral, afin non seulement de consolider les meilleures pratiques, mais aussi de partager de l'information sur le marché du travail pour que ce soit accessible au public canadien, qu'il s'agisse des professionnels en développement de carrière, des employeurs ou des étudiants et de leurs familles.

La présidente: Si vous avez des suggestions sur la manière dont nous pourrions procéder de manière cohérente, je pense que cela serait très utile pour nous.

Ken Chatoor: Oui, j'ai...

La présidente: Pas maintenant, mais veuillez transmettre cela au Comité. Merci beaucoup.

Très bien. Sur ce, nous passons à la série de questions de cinq minutes.

Nous commencerons par M. Redekopp. Je vous en prie.

Brad Redekopp (Saskatoon-Ouest, PCC): Merci, madame la présidente.

Merci aux témoins d'être présents aujourd'hui.

Monsieur Chatoor, je vais commencer par vous.

Vous avez parlé avec mon collègue du chômage des jeunes. Comme vous l'avez dit, il avoisine les 13 %, et même parmi les diplômés universitaires, il se situe entre 8 % et 9 %, selon la mesure utilisée. Cela représente des dizaines de milliers de jeunes qui ne trouvent pas d'emploi.

J'essaie de comprendre ce qui se passe. J'aimerais connaître votre avis à ce sujet. Certains disent que nos jeunes ne veulent tout simplement plus travailler. Je ne suis pas d'accord avec cela. Que constatez-vous sur le marché?

Ken Chatoor: Je peux vous assurer que ce n'est absolument pas ce que j'entends de la part des jeunes avec lesquels nous discutons à travers le pays. Nous avons mené une enquête auprès de plus d'un millier d'étudiants sur le point d'obtenir leur diplôme postsecondaire ou venant tout juste de l'obtenir, ainsi qu'auprès de plus de 400 employeurs. Ce n'est certainement pas l'envie de travailler qui manque chez les jeunes Canadiens.

Je tiens également à mentionner que le taux de chômage de longue durée chez les jeunes est actuellement plus élevé qu'il ne l'était au plus fort de la pandémie, ce qui est tout à fait extraordinaire.

Quant aux raisons de cette situation, plusieurs facteurs se combinent pour affecter le marché du travail des jeunes. Nous avons connu une période d'inflation soutenue, qui exerce une pression négative sur la capacité des employeurs et des entreprises à embaucher. Nous avons également dû faire face à une grande incertitude commerciale, ce qui contribue également à réduire la confiance des employeurs. Nous avons par ailleurs connu des fluctuations des flux migratoires, ce qui a toutes sortes de répercussions complexes en aval sur la main-d'œuvre.

Malheureusement, force est de constater que, historiquement, lors des périodes de ralentissement du marché du travail, ce sont les jeunes qui sont les plus durement touchés. Leurs taux de chômage de longue durée ou leurs besoins sur le marché du travail sont souvent significativement plus élevés que ceux de la population en général.

Brad Redekopp: Diriez-vous que le gouvernement doit faire preuve d'une grande prudence dans la manière dont il fixe les niveaux d'immigration actuellement? On pourrait faire valoir que les nouveaux arrivants dans le pays sont susceptibles de leur faire concurrence pour les mêmes emplois.

Ken Chatoor: Comme je l'ai dit précédemment, cela dépend vraiment du secteur de compétence et du métier dont il est question. Il faut également faire une distinction entre la demande immédiate sur le marché du travail et la demande à long terme.

Si je mentionne cela, c'est en partie parce que nous avons plusieurs grands projets, tant au niveau provincial que fédéral, qui, au cours des dix prochaines années, nécessiteront différents types de main-d'œuvre spécialisée. Je pense que cela dépend vraiment du métier concerné, des besoins de chaque secteur de compétence et des besoins à long terme liés aux projets nationaux.

Brad Redekopp: Monsieur Finch, j'aimerais revenir sur la même question de fond concernant le chômage des jeunes. Est-ce parce que les jeunes ne veulent pas travailler, ou y a-t-il d'autres raisons, selon vous?

David Finch: Ce n'est certainement pas parce que les jeunes ne veulent pas travailler.

L'un des aspects qu'il convient de souligner est que le système d'enseignement postsecondaire a toujours fonctionné selon une logique d'offre, et non une logique de demande. Il adapte son offre en fonction du nombre de places disponibles, sans tenir compte, en général, de ce qui se passe de l'autre côté, celui de la demande du marché.

Ce que nous constatons, en ce qui concerne le déséquilibre, c'est qu'on dit aux diplômés que le diplôme est leur clé. Ils poursuivent leurs études pendant encore quatre ans et, surtout s'ils ne parviennent pas à trouver un emploi à temps plein, ils continuent à accumuler des crédits pour combler ce vide. Ils finissent par être surdiplômés et endettés.

L'une des tendances que nous observons est que le fait d'avoir davantage d'années d'études ne signifie pas pour autant être mieux préparé à l'emploi. J'ai toujours soutenu que cela signifiait plutôt une fuite du monde du travail.

Le problème, c'est qu'ils ne disposent pas… Lorsqu'ils intègrent le monde du travail, que ce soit bénévolement ou en étant rémunérés, ce dont ils ont besoin, monsieur Redekopp, c'est d'une meilleure attestation des compétences qu'ils ont acquises en milieu de travail. Actuellement, cela n'est pas évident, et nous savons que les employeurs doivent se contenter d'examiner une série de diplômes et tenter de se faire une opinion. Il est difficile pour une petite ou une moyenne entreprise d'utiliser cela comme critère de sélection.

● (1610)

Brad Redekopp: Le gouvernement envisage d'augmenter les taux d'immigration. Il est question de supprimer les évaluations de l'impact sur le marché du travail pour les emplois hautement qualifiés. Pensez-vous que ce soit une bonne idée? Faudrait-il faire preuve d'une certaine prudence à cet égard? Qu'en pensez-vous?

David Finch: Je vois les choses un peu de la même façon que mes collègues du Conseil d'information sur le marché du travail, le CIMT. J'estime que le problème se pose au niveau de la chaîne d'approvisionnement. Pour que cette chaîne fonctionne, surtout si elle se veut ouverte, il faut se faire une idée claire de la demande et bien s'y préparer avant de se mettre à bâtir. Ce sont deux entreprises entièrement distinctes qui ont très peu de rapport entre elles.

À mesure que l'offre augmente, qu'il s'agisse de jeunes Canadiens qui fréquentent des établissements d'enseignement postsecondaire ou de néo-Canadiens, ils sont historiquement complètement dissociés du côté de la demande, et c'est là que l'occasion...

Brad Redekopp: Je n'ai presque plus de temps, mais à ce sujet, pensez-vous que le gouvernement comprend l'étendue de la demande?

David Finch: Non. Je pense que les données sont trop alambiquées la plupart du temps.

Brad Redekopp: Le gouvernement s'y prend pour ainsi dire à tâtons dans le noir à l'heure de choisir des chiffres et d'établir les politiques d'immigration à partir de ce point de vue.

David Finch: Tous les ordres de gouvernement ne font que jongler avec les chiffres compte tenu des données plutôt médiocres que nous avons à tous les niveaux.

Brad Redekopp: D'accord. Merci.

La présidente: Merci. Vous m'avez redonné trois secondes.

Merci, monsieur Redekopp. C'était excellent.

Nous avons maintenant cinq minutes pour Mme Sodhi.

Amandeep Sodhi (Brampton-Centre, Lib.): Merci, madame la présidente et chers collègues.

Merci à nos témoins d'être ici aujourd'hui.

Par votre entremise, madame la présidente, ma première série de questions s'adresse à M. Chatoor.

Le gouvernement fédéral s'emploie actuellement à ramener le nombre de résidents temporaires à des niveaux plus durables tout en maintenant l'accent sur l'immigration économique. À votre avis, quelles sont les considérations les plus essentielles pour gérer cette transition sans semer l'incertitude parmi les employeurs?

L'un ou l'autre d'entre vous peut répondre.

Ken Chatoor: Pour commencer — et je sais que j'y reviens constamment —, au CIMT, nous rencontrons chaque mois chacun des ministères du Travail du Canada, en plus du gouvernement fédéral. Chacun d'eux a des besoins très particuliers.

Par exemple, en ce qui concerne le programme des travailleurs étrangers temporaires, nous avons entendu parler d'exemples où le changement soudain a eu un effet négatif, particulièrement dans les secteurs agricoles et dans certaines régions du pays. Par exemple, je parlais du taux de remplacement en fonction de l'âge. Il est particulièrement bas dans des endroits comme le Canada atlantique. Si on ajoute à cela une baisse importante de l'offre de main-d'œuvre, on risque de créer des pénuries.

La meilleure façon d'aborder la question est de consulter les provinces et de mettre l'accent sur certains secteurs vulnérables afin de mieux répondre aux besoins des employeurs partout au Canada.

Amandeep Sodhi: D'accord.

Dans votre déclaration préliminaire, vous avez fait quelques recommandations. Je crois qu'il y en avait deux ou trois. Pourriez-vous nous en dire plus?

Ken Chatoor: Un aspect principal sur lequel j'aimerais vraiment insister, c'est la nécessité d'améliorer la collecte de données pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Comme je l'ai dit dans mes notes, il ne s'agit pas seulement d'attirer les talents qualifiés ici, mais de veiller à ce que ces compétences puissent être utilisées et le faire efficacement. Les périodes exceptionnellement longues que doivent passer les gens qui arrivent avec des titres de compétence qu'ils ne peuvent pas utiliser en attendant leur reconnaissance représentent une perte de revenu pour ces personnes, mais aussi une perte de productivité pour le Canada.

Il est très difficile d'évaluer ces programmes sans une approche normalisée de la collecte des données qui nous permettrait de débroussailler l'information et de faire le lien avec des données fiscales ou la Banque de données longitudinales sur les immigrants. Cela peut vraiment nous aider à atteindre le niveau de détail qu'exigent certaines questions que les gens posent aujourd'hui.

Amandeep Sodhi: Lorsque vous parlez de retenir au Canada les talents et les gens dont nous avons vraiment besoin, quelles sont selon vous les informations que le gouvernement fédéral devrait chercher à élucider en premier à l'heure de déterminer les compétences et les professions qui devraient être prioritaires?

Ken Chatoor: Je pense qu'il y a moyen d'envisager le besoin le plus pressant. Pour revenir à l'examen des postes vacants selon la profession, le secteur de compétence et les postes vacants à long terme, cela peut nous dire où les employeurs ont le plus de difficulté à embaucher des gens, mais ce besoin immédiat que nous voyons dans les paramètres actuels du marché du travail ne nous apprend rien sur les besoins futurs, que ce soit pour des projets du secteur privé ou public prévus pour les 10 années à venir.

C'est pourquoi les projections des professions produites par chaque province ainsi que par le gouvernement fédéral peuvent nous donner un aperçu très détaillé des besoins les plus pressants et nous apprendre si nous parvenons à les satisfaire en suivant les voies actuelles.

● (1615)

Amandeep Sodhi: Merci.

Madame Wagner, je vais m'adresser à vous. TalentLift met les employeurs canadiens en contact avec des réfugiés qualifiés et des personnes déplacées grâce à des possibilités d'emploi et à des voies d'immigration. Vous croyez que cette approche permet aux employeurs de répondre à leurs besoins en matière de compétences tout en offrant aux personnes qui ont été déplacées la possibilité de prospérer sur le plan personnel et professionnel.

Pouvez-vous nous donner un exemple de la façon dont ce modèle a aidé un employeur canadien à satisfaire un besoin de main-d'œuvre tout en créant une occasion intéressante pour un réfugié qualifié et peut-être aussi pour sa famille?

Dana Wagner: Ce ne sont pas les exemples qui manquent. Je vais en souligner un dans le cadre duquel nous travaillons en partenariat avec un fabricant national de toitures. Ils ont des installations partout au Canada, alors ils recherchaient divers types de compétences en génie et en mécanique industrielle pour leurs usines. Quand je dis « partout au Canada », je veux dire principalement en Colombie-Britannique, en Alberta et en Ontario, à l'extérieur des grandes villes. Ils sont à Ashcroft, en Colombie-Britannique, par exemple, et à Madoc, en Ontario.

Nous les avons aidés à embaucher une trentaine d'ingénieurs qui avaient été déplacés du Venezuela. Environ les deux tiers d'entre eux se trouvent déjà au Canada, et ils travaillent partout au pays. Il s'agit de gens qui sont arrivés avec une résidence permanente, accompagnés de leur famille. Je pense que de tous ceux qui sont arrivés, une seule personne ne travaille plus à cause d'un malheureux problème de santé. Nous avons un taux de fidélisation très élevé. Les employeurs trouvent les candidats dont ils ont besoin.

En ce qui concerne les besoins immédiats de main-d'œuvre par rapport aux besoins futurs des employeurs, je suis d'accord avec mes collègues. Je pense que le fait de sonder les employeurs au sujet de leurs intentions futures en matière d'embauche est un excellent moyen de se faire une idée des besoins à venir et des postes qu'il faudra éventuellement combler.

Amandeep Sodhi: C'est beau. Merci.

La présidente: Merci beaucoup, madame Sodhi. C'est parfait.

[*Français*]

Maintenant, la parole est à M. Deschênes pour deux minutes et demie.

Alexis Deschênes: Merci beaucoup, madame la présidente.

J'ai des questions pour vous, madame Wagner. J'ai compris de votre projet pilote sur les voies de mobilité économique qu'il visait à aider à favoriser l'installation au Canada de travailleurs qualifiés issus des milieux de réfugiés un peu partout dans le monde. Or, nous avons fait une étude ici sur la possibilité de répartir les demandeurs d'asile entre les provinces.

Avant d'aller voir à l'étranger, est-ce que ça se fait présentement de voir s'il y a des demandeurs d'asile à l'intérieur du Canada qui ont des qualifications? Plusieurs en ont. On pourrait essayer de créer une adéquation entre leur présence dans une province et des besoins dans une autre province. Est-ce que ça se fait?

[*Traduction*]

Dana Wagner: Je crois que mes collègues du groupe qui nous suit vous en parleront directement, mais notre organisation ne le fait pas. Je ne crois pas qu'il y ait une façon générale et systémique de le faire à l'heure actuelle, pour jumeler les demandeurs d'asile qui se trouvent actuellement au Canada avec d'autres possibilités, mis à part la société civile qui s'adonne à ces activités. Étant donné que nous travaillons dans le cadre de programmes d'immigration économique, nous sommes essentiellement liés par les mêmes exigences en ce qui concerne l'évaluation du marché du travail, le recrutement à l'échelle locale, les efforts déployés pour afficher des emplois et essayer de combler les postes vacants avec des talents locaux avant d'embaucher des gens à l'étranger.

Je dirais que nous avons eu des exemples d'employeurs qui pensaient devoir embaucher à l'étranger. Ils ont affiché des annonces et il y a eu des candidats locaux. Notre travail était fait et ce n'était que tant mieux. Le système n'est pas parfait, mais il fonctionne de façon générale dans l'ensemble des programmes fédéraux et provinciaux qui comportent des critères relatifs au marché du travail.

[*Français*]

Alexis Deschênes: Un projet comme celui sur lequel vous avez travaillé, mais qui se ferait à l'intérieur du Canada, est-ce que vous pensez que ce serait utile?

[*Traduction*]

Dana Wagner: Oui, tout à fait.

[*Français*]

Alexis Deschênes: Qu'est-ce que ça nous permettrait d'atteindre?

[*Traduction*]

Dana Wagner: J'espère que cela donnera de la visibilité aux demandeurs d'asile là où leurs compétences pourraient être vraiment nécessaires. Ils auraient l'occasion d'harmoniser leurs compétences avec un emploi bien rémunéré. S'il y avait une infrastructure quelconque pour les aider à se réinstaller dans une nouvelle localité avec l'appui d'un employeur, ce serait un excellent modèle. Nous savons que les gens n'atterrissent pas toujours là où on a besoin de leurs compétences de manière urgente.

● (1620)

[*Français*]

La présidente: Merci, madame Wagner et monsieur Deschênes.

M. Menegakis a maintenant la parole pour cinq minutes.

[*Traduction*]

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

Je remercie nos témoins de comparaître devant nous aujourd'hui.

J'aimerais commencer par vous, monsieur Chatoor.

Le gouvernement libéral a-t-il demandé au CIMT, avant d'élargir ces volets stratégiques, de mener une évaluation indépendante des répercussions que l'afflux de résidents temporaires exerce sur l'emploi des jeunes au pays? Vous avez mentionné qu'à l'échelle nationale, c'est 13 %. Dans la région du Grand Toronto, c'est plus près de 17 %, voire encore plus dans la région de York, d'où je viens.

Ken Chatoor: Le CIMT est un organisme indépendant. Nous sommes financés par chacune des provinces et chacun des territoires, ainsi que par le gouvernement fédéral. Nous ne travaillons pas directement avec le côté politique du gouvernement.

Costas Menegakis: Le gouvernement ne vous demande pas de recherche ou d'information en tant que telle. D'accord.

D'un point de vue purement économique, l'augmentation rapide de l'immigration temporaire a-t-elle augmenté l'offre de main-d'œuvre d'une manière qui a fait baisser la croissance des salaires et réduit l'offre d'emplois pour les jeunes Canadiens prêts à travailler?

Ken Chatoor: Je n'ai pas cette information sous la main, et je ne veux pas vous donner de renseignements inexacts.

Je crois que certaines études ont mené des analyses économiques sur le taux d'immigration et les répercussions négatives possibles sur les salaires. Je peux chercher ces rapports et vous les transmettre.

Costas Menegakis: Merci. Si vous pouviez nous les faire parvenir, ce serait très apprécié.

Je vais m'adresser à vous, monsieur Finch, si vous le permettez.

Monsieur, d'après vos recherches sur l'effondrement des emplois au premier échelon, dans quelle mesure la politique du gouvernement libéral consistant à laisser les grandes sociétés exploiter le programme des travailleurs étrangers temporaires a-t-elle eu pour effet de déloger directement les jeunes Canadiens de leur tout premier emploi?

David Finch: Ce n'est pas nouveau. C'est ce qui se passe depuis 30 ans. Ce que nous avons vu, c'est que le contrat social entre les jeunes et les employeurs a radicalement changé. Avant 1990, les grandes organisations étaient prêtes à investir massivement dans la formation et le perfectionnement des jeunes. Elles se chargeaient de ce que j'appelle la fonction de conversion.

Nous avons maintenant constaté une réduction importante. À l'heure actuelle, les jeunes se retrouvent dans un environnement précaire. S'ils font partie d'une grande organisation, leur formation est limitée, tout comme la reconnaissance de cette formation. Il est beaucoup plus difficile de préparer les jeunes à réussir. Il s'agit vraiment de les soutenir dans leur transition vers le marché du travail.

Costas Menegakis: Comme vous le savez, les emplois de premier échelon offrent des salaires modestes. Si nous conjuguons la réduction des salaires à une croissance démographique dictée par les libéraux qui rend inaccessibles le logement et les loyers, à toutes fins pratiques, le gouvernement n'est-il pas en train de mettre un prix à l'indépendance des jeunes Canadiens?

David Finch: Un défi parmi d'autres auxquels les jeunes Canadiens sont confrontés aujourd'hui, c'est qu'ils ne croient pas avoir des possibilités comparables à celles qu'ont eues leurs parents. Je vois cela tout le temps. Regardez le nombre de jeunes — je crois que c'est un tiers des personnes âgées de moins de 35 ans — qui vivent encore à la maison. Cela en dit long sur ces défis, et ce n'est bon pour personne.

Nous devons créer des possibilités, renforcer la confiance et bâtir cette agentivité plus tôt dans le système.

Costas Menegakis: Lorsque les politiques libérales relatives aux travailleurs étrangers temporaires permettent à des sociétés de contourner les jeunes de la région — les Canadiens — pour obtenir une main-d'œuvre peu rémunérée, quel tort cause-t-on à la longue au cheminement de carrière et au potentiel de revenu de toute une génération?

David Finch: Nous devons tous réfléchir à nos premiers emplois. Nos premiers emplois ne se limitaient pas à nous procurer un salaire minimum. En fait, ils nous ont permis de comprendre le milieu de travail — comment travailler avec nos pairs et comment prendre des commentaires constructifs ou peut-être moins constructifs. Ils ont fait partie d'une importante transition vers le marché du travail.

C'est un défi que j'ai certainement vu mes étudiants relever. Ils se retrouvent dans un gymnase où un millier d'étudiants passent un examen à choix multiples. Ils ne sont pas prêts pour leur premier emploi parce qu'ils n'ont pas eu autant de possibilités que les jeunes Canadiens que nous étions un jour.

Costas Menegakis: Je vous remercie de cette réponse.

Dans un marché normal et sain, une pénurie de main-d'œuvre force les entreprises à augmenter les salaires et à investir dans la formation de jeunes travailleurs locaux. Est-ce que la décision délibérée des libéraux d'inonder le marché du premier emploi avec des travailleurs étrangers temporaires a eu pour effet de supprimer artificiellement les salaires des jeunes Canadiens et de priver les employeurs de toute incitation à former des talents locaux?

David Finch: Je ne peux pas me prononcer sur les données et la suppression des salaires attribuables aux immigrants, mais à mon avis, s'il est une tendance générale que nous ayons constatée depuis ces dernières décennies, c'est que l'employeur est un élément essentiel de notre système d'éducation et qu'il doit assumer une plus grande responsabilité. Il faut lui donner le soutien nécessaire afin qu'il soit davantage tenu de former ses employés de sorte que toute la collectivité y gagne.

À l'heure actuelle, l'employeur est démotivé, car il sait que s'il embauche un nouveau diplômé et qu'il se donne la peine de le former, il ne faudra pas plus de trois ans pour que celui-ci déménage chez un concurrent. La fluidité de ce marché de travail explique la tendance que l'on observe au Canada depuis une vingtaine ou une trentaine d'années, soit un déclin dans la volonté de l'employeur de former les jeunes.

● (1625)

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Finch.

Merci, monsieur Menegakis.

Les cinq dernières minutes vont à M. Chang.

Vos cinq minutes commencent maintenant.

Wade Chang (Burnaby Central, Lib.): Merci, monsieur le président.

Madame Wagner, dans votre allocution d'ouverture, vous avez mentionné que les réfugiés apportent des compétences et une expérience professionnelle incroyables; cependant, on oublie souvent leur contribution économique. Selon votre expérience, comment le fait d'attirer des réfugiés qualifiés peut-il aider le Canada à renforcer sa résilience économique et à régler ses problèmes de pénurie de main-d'œuvre?

Dana Wagner: Je crois que c'est grâce à un accès élargi à tous les programmes d'immigration économique du Canada. Comme vous le savez tous, nous en avons plus de 80 et ils sont souvent expressément conçus pour répondre à des besoins très précis en matière de main-d'œuvre, que ce soit par le gouvernement fédéral ou par les provinces. Si nous permettons aux personnes qui vivent comme réfugiées d'avoir accès... l'accès tout court, on en demande pas plus. Nous parlons de pouvoir rivaliser sur un pied d'égalité pour les mêmes possibilités d'emploi que d'autres talents qualifiés.

J'aime bien la manière dont mon collègue M. Finch a évoqué le sujet. Un aspect qui est vraiment sous-évalué à l'heure actuelle et que nous ne mesurons pas très bien, c'est la capacité d'adaptation. Je veux que l'on songe à cette population. Il ne s'agit pas seulement des compétences techniques qu'ils apportent, mais aussi de leur capacité d'adaptation et de leur qualité. J'ai parlé de créativité, mais ce sont là des gens qui ont dû se réinventer, se reconstruire, dans des conditions incroyablement difficiles. Nous le voyons de l'autre côté rien que pour l'établissement et la fidélisation à long terme. Les gens prospèrent lorsqu'ils sont ici.

Wade Chang: Merci.

Au-delà de régler les problèmes de pénurie de main-d'œuvre, quels autres avantages les talents étrangers peuvent-ils apporter au Canada, en particulier dans les domaines de l'innovation, de l'entrepreneuriat et de la création d'emplois?

Dana Wagner: Nous travaillons avec des employeurs qui recrutent très tôt dans leur entreprise, et nous constatons que certains le font par l'entremise de leurs réseaux internationaux. Le potentiel de stimuler la croissance d'une petite entreprise est assez incroyable. Je songe en particulier à un fabricant de textiles, qui a besoin d'un ensemble de compétences bien définies qui ne sont ni locales ni nationales et qu'il espère faire venir au pays pour faire prospérer son entreprise.

J'aimerais que nous réfléchissions de façon beaucoup plus durable à ce que les gens apportent dans l'immédiat et à leur capacité de faire croître les entreprises où ils finissent par travailler ici.

Wade Chang: Merci beaucoup.

Monsieur Chatoor, vous avez mentionné la reconnaissance des titres de compétences étrangers dans votre exposé. Comment une meilleure reconnaissance de ces titres peut-elle renforcer la résilience économique du Canada?

Ken Chatoor: Je pense qu'elle pourrait la renforcer considérablement. Nous avons énormément de pénuries de main-d'œuvre. Bon nombre de nos voies pour les immigrants qualifiés visent à régler ces problèmes, mais il arrive souvent que les gens doivent faire reconnaître leurs titres de compétences. Une partie de ce que nous avons constaté, à l'instar de nombreuses évaluations d'Emploi et Développement social Canada, EDSC, c'est que les coûts et le temps nécessaires pour faire reconnaître ces titres ne sont pas uniformes. Les démarches peuvent traîner en longueur et, la plupart du temps, ce n'est qu'en entrant au Canada que les nouveaux arrivants apprennent qu'ils doivent faire reconnaître leurs titres de compétences étrangers.

Une recommandation des plus importantes de notre rapport était d'entamer ce processus avant même leur arrivée. Ce devrait être l'un des premiers éléments d'information qu'ils reçoivent, c'est-à-dire la nécessité de faire reconnaître leurs titres de compétences pour pouvoir s'intégrer pleinement sur le marché du travail canadien.

Wade Chang: Est-ce que cela fait partie des services préalables à l'établissement?

Ken Chatoor: Oui, je crois que oui. Cela relève habituellement d'IRCC ou d'EDSC.

Wade Chang: Merci.

Alors que le Canada cherche à diversifier ses relations commerciales et à saisir de nouveaux débouchés, comment les talents étrangers peuvent-ils nous aider à multiplier les occasions d'emploi et à renforcer notre résilience économique?

Ken Chatoor: C'est une question très intéressante. Pour répondre à la question précédente sur le fait que la recherche et l'innovation constituent souvent une communauté très mondiale, où les experts et les talents ont tendance à se déplacer, simplement parce que c'est ainsi que ces secteurs fonctionnent... Je pense que de la même façon, potentiellement, avec le commerce...

J'avoue que ce n'est pas mon domaine d'expertise, alors je ne suis probablement pas le mieux placé pour vous répondre.

● (1630)

Wade Chang: Merci beaucoup.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Chang.

Je remercie tous les témoins de leurs excellents témoignages.

J'ai besoin d'éclaircissements de la part de M. Chatoor. Vous avez mentionné que EDSC dispose de données à long terme sur les projections des professions pour répondre aux besoins futurs en matière d'emploi. Comment cela se peut-il, puisque EDSC ne recueille que des renseignements au niveau fédéral?

Les ministères provinciaux du Travail recueillent l'information à un niveau différent, puis les conseils locaux de l'industrie la recueillent au niveau local. Comment EDSC est-il en mesure de le faire?

Ken Chatoor: Je dirais que telle est la nature de la collecte de données désagrégées au Canada.

La présidente: C'est un problème qu'il faut régler.

Ken Chatoor: Oui. Je pense que, dans la façon dont EDSC aborde la question au niveau fédéral, les objectifs sont un peu différents de ceux des provinces ou des organismes locaux de développement économique, qui pensent à un niveau plus local. Le programme d'EDSC vise vraiment à donner aux organismes fédéraux une idée de la demande élevée partout au Canada.

La présidente: Merci beaucoup.

Je tiens à remercier tous mes collègues, ainsi que nos témoins, pour cette excellente conversation.

Peter Fragiskatos (London-Centre, Lib.): [*Inaudible*]

La présidente: Allez-y, madame Webb.

Rebecca Webb (directrice exécutive, Conseil de l'information sur le marché du travail): J'allais mentionner qu'EDSC collabore également avec les bureaux de Service Canada partout au pays pour recueillir des données régionales afin de mieux appuyer ses estimations. Ce n'est pas seulement Ottawa qui recueille l'information qu'on estime être censé recueillir. Ce sont les bureaux de Service Canada qui aident à la collecte des données pour appuyer les prévisions nationales.

La présidente: C'est excellent et très utile.

Merci, monsieur Fragiskatos, de l'avoir signalé.

Je vous remercie de cette excellente contribution.

Je vais remercier encore une fois nos témoins — monsieur Finch, vous aussi — et je vais suspendre la séance pendant quelques minutes pour que nous puissions passer au deuxième groupe de témoins.

Merci.

● (1630)

(Pause)

● (1635)

La présidente: Nous reprenons nos travaux. Bienvenue au deuxième groupe de témoins.

J'aimerais souhaiter chaleureusement la bienvenue à tous nos témoins pour la deuxième heure de notre étude intitulée Attirer et valoriser les talents internationaux pour renforcer l'économie canadienne.

Nous accueillons George Christidis, président- directeur général de l'Association nucléaire canadienne. Nous aurons ensuite Bayan Khatib, directrice de l'impact, Réfugiés, et Abdulla Daoud, responsable des systèmes d'impact et gestionnaire d'impact pour les réfugiés, tous deux de la Fondation Northpine. Nous entendrons enfin Simran Singh Vig, directeur principal des politiques, et Andrea Carmona, directrice des affaires publiques, de la Chambre de commerce de l'Ontario .

Je vous souhaite à tous une chaleureuse bienvenue.

Nous allons commencer par des interventions de cinq minutes de chacun d'entre vous.

Monsieur Christidis, nous allons commencer par vous accorder cinq minutes.

● (1640)

George Christidis (président-directeur général, Association nucléaire canadienne): Excellent. Merci beaucoup. Je suis heureux d'avoir l'occasion de témoigner. Merci de m'avoir invité.

Madame la présidente et distingués membres du Comité, je vous remercie encore une fois de m'avoir donné l'occasion de contribuer à cette importante étude.

Je m'appelle George Christidis. Je suis président-directeur général de l'Association nucléaire canadienne.

Fondée en 1960, l'association représente 200 entreprises de l'ensemble de la chaîne de valeur nucléaire du Canada, y compris des services publics, des producteurs d'uranium, des concepteurs de technologies, des fabricants, des chercheurs et des fournisseurs de services. Nous rassemblons l'industrie, conseillons les gouvernements en matière de politiques et faisons connaître l'intérêt de la technologie nucléaire aux Canadiens.

L'industrie nucléaire canadienne fournit environ 14 % de l'électricité du Canada et soutient plus de 89 000 emplois directs et indirects dans tout le pays. Cela fait partie de la stratégie du Canada en matière d'énergie nucléaire. Nous félicitons le gouvernement d'avoir rendu publique cette stratégie et d'avoir fourni un cadre qui permettra à notre industrie de contribuer à l'atteinte d'objectifs clés, comme la sécurité de l'énergie nucléaire, le développement économique et les objectifs climatiques.

Le secteur nucléaire du Canada est bien placé pour connaître une croissance importante au cours de la prochaine décennie. En plus des remises à neuf de réacteurs en cours, les nouveaux projets de grands et petits réacteurs, l'exploitation de mines d'uranium, les activités liées aux piles à combustible, la production d'isotopes médicaux et les exportations de technologies nucléaires offrent autant de possibilités importantes pour renforcer l'économie et la sécurité énergétique du Canada, tout en assurant sa croissance.

Le secteur nucléaire crée d'énormes possibilités pour les Canadiens, non seulement sur le plan de la croissance, mais aussi en ce qui concerne l'établissement de liens entre nos objectifs en matière de relations internationales. Pour permettre cette croissance, l'Association nucléaire canadienne, l'ANC, a préconisé des facteurs habilitants clés, notamment une réglementation efficace, les modèles financiers nucléaires pour atténuer les risques liés aux projets, et le perfectionnement de notre effectif comme facteur stratégique clé pour garantir la réussite.

Selon nos recherches, de 20 à 31 % des travailleurs actuels du secteur nucléaire devraient prendre leur retraite entre 2030 et 2035. Le Canada devra remplacer une partie importante de sa main-d'œuvre nucléaire actuelle, tandis que les remises en état et les nouvelles percées nucléaires créeront une demande supplémentaire de travailleurs qualifiés. C'est là que le Canada peut explorer des voies d'immigration ciblées pour aider à combler les pénuries de main-d'œuvre démontrées et attirer des talents spécialisés. Pour assurer la viabilité à long terme de la main-d'œuvre, le recrutement international devrait être intégré au niveau de la planification, aux programmes de formation nationaux et au soutien pratique afin de veiller à l'insertion professionnelle et au maintien en poste des travailleurs au Canada.

Nous formulons quatre recommandations.

Primo, pour relier la planification de l'immigration à une évaluation coordonnée et à long terme de la main-d'œuvre nucléaire, le gouvernement fédéral doit travailler en étroite collaboration avec les provinces, les territoires, les employeurs, les syndicats et les établissements d'enseignement afin de recenser les professions, compétences spécialisées et échéanciers requis pour les projets prévus. Cette évaluation devrait tenir compte des départs à la retraite et du temps nécessaire pour le recrutement, la formation, l'octroi de permis professionnels et les autorisations de sécurité. Elle devrait faire la distinction entre les pénuries nécessitant un recrutement international et celles qui pourraient être comblées par une formation précoce, la planification de la relève ou l'amélioration du maintien en poste dans l'environnement national.

Secundo, améliorer la prévisibilité du traitement et du renouvellement des permis de travail pour les travailleurs qui comblent les pénuries démontrées. Nos membres ont cité les soudeurs spécialisés comme un exemple de travailleurs dont la perte pourrait retarder des projets et des activités sur le chemin critique d'un projet.

Lorsque le permis d'un travailleur essentiel expire avant que la question du renouvellement ne soit réglée, les conséquences peuvent aller au-delà du seul projet et entraîner des retards et une augmentation des coûts. Nous recommandons des normes de service claires et un mécanisme d'intervention par palier réservé aux employeurs qui font face à des problèmes de permis urgents impliquant du personnel essentiel au projet. Le gouvernement devrait également fournir des directives claires sur les délais de renouvellement et les circonstances dans lesquelles les travailleurs peuvent continuer à travailler pendant que les demandes sont traitées.

Tertio, il faut favoriser l'insertion et le maintien en poste de professionnels étrangers. La reconnaissance des titres de compétences, l'octroi de permis, le filtrage de sécurité et les qualifications en milieu de travail peuvent considérablement y contribuer. Le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les organismes de réglementation provinciaux et l'industrie pour clarifier ces étapes, cerner les possibilités d'effectuer des évaluations avant l'arrivée, appuyer les programmes de transition et superviser les expériences de travail, s'il y a lieu. Nous devrions également prévoir des voies claires et prévisibles pour les études et la recherche sur l'emploi et la résidence permanente pour les diplômés et chercheurs étrangers dont l'expertise correspond à un besoin manifeste.

Quarto, il faut jumeler le recrutement international à l'investissement dans les travailleurs canadiens et au transfert des connaissances. L'immigration devrait servir de complément à un solide bassin de talents au Canada. Les programmes fédéraux de formation et de recherche devraient appuyer les apprentis, les stages, la recherche de diplômés et le mentorat suivant la demande prévue pour les projets, tout comme les débouchés pour les peuples autochtones, les femmes et d'autres groupes sous-représentés.

● (1645)

Ces investissements devraient également aider les employeurs à maintenir en poste des travailleurs d'expérience.

Merci.

La présidente: Merci, monsieur Christidis. Vos cinq minutes sont écoulées.

Nous passons maintenant à la Fondation Northpine, qui dispose de cinq minutes.

Bayan Khatib (directrice de l'impact, Réfugiés, Fondation Northpine): Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du Comité, je vous remercie d'avoir invité la Fondation Northpine.

Je m'appelle Bayan Khatib. Voici mon collègue, Abdulla Daoud. Ensemble, nous gérons le portefeuille des réfugiés à la Fondation Northpine.

Northpine est une fondation philanthropique canadienne qui investit dans six populations mal desservies, notamment les réfugiés. Depuis 2022, le portefeuille des réfugiés a investi environ 70 millions de dollars dans 65 organisations, ce qui a ainsi donné lieu à de meilleurs résultats en matière de logement, d'emploi et de formation linguistique pour les réfugiés. Selon nos partenaires, 3 000 réfugiés ont obtenu un emploi valorisant.

Notre expérience révèle que les réfugiés sont prêts et aptes à contribuer à notre économie et à notre tissu social, mais trop souvent leurs compétences et leur expérience ne sont pas utilisées. Si le Canada pouvait voir dans les réfugiés leur grand potentiel, nous pourrions créer de meilleures voies pour qu'ils puissent contribuer à la croissance économique du pays.

Notre premier objectif est de rendre permanent le Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique, ou PVAME.

Lancé en 2018, le PVAME a permis aux réfugiés qualifiés vivant à l'étranger d'immigrer grâce au système d'immigration économique du Canada, reconnaissant que les personnes déplacées peuvent avoir les qualifications dont les employeurs ont besoin, mais qu'elles font face à des obstacles financiers et liés à la documentation. Les résultats ont été impressionnants. L'évaluation du PVAME d'IRCC en juillet 2026 a révélé que parmi les demandeurs principaux arrivés au plus tard en juin 2025, près de 92 % avaient fait des études postsecondaires et environ 91 % de ceux qui étaient arrivés avec une offre d'emploi occupaient un emploi au moment du sondage. Ce taux était même plus élevé que le taux d'emploi de 89 % chez les demandeurs principaux de la catégorie économique.

Northpine a versé 1 million de dollars au travail de Talent Beyond Boundaries dans le cadre du PVAME, ce qui a permis d'accroître le recrutement des employeurs dans les secteurs confrontés à des pénuries de main-d'œuvre, notamment les soins de santé et la construction. Les employeurs ont recruté des travailleurs qualifiés. Les réfugiés ont reconstruit leur carrière. Les collectivités ont gagné des gens qui fournissent des services essentiels, construisent des logements abordables, renforcent les collectivités locales et s'attaquent au déclin de la population rurale.

Cependant, la demande a rapidement dépassé les places disponibles. Lorsque le PVAME a fermé ses portes aux nouvelles demandes en juillet 2025, les délais de traitement prévus atteignaient quatre à six ans. Les réfugiés qualifiés ont perdu des offres d'emploi alors que les employeurs peinaient à pourvoir les postes vacants.

Nous accueillons favorablement la recommandation d'IRCC de rendre le PVAME permanent et nous exhortons la ministre, avec l'appui du Comité, à agir rapidement.

Un programme permanent offrant des avantages optimaux au Canada doit comprendre suffisamment de places d'admission annuelles, une cible de traitement de six mois, des documents et des aménagements financiers qui assurent l'accessibilité pour les personnes déplacées, un plan clair pour régler l'arriéré actuel et l'assurance que le PVAME complétera plutôt que remplacera les engagements du Canada en matière de réinstallation humanitaire.

Deuxièmement, nous devons mieux utiliser les talents des réfugiés qui sont déjà au Canada. Une étude réalisée en 2023 par Santé Canada a révélé que sur les quelque 16 700 professionnels de la santé formés à l'étranger qui ont été admis comme réfugiés ou pour des raisons humanitaires, seulement la moitié d'entre eux travaillaient dans le domaine des soins de santé, et ce, malgré des pénuries généralisées.

Le problème n'est pas un manque de talent. Les possibilités d'emploi et de délivrance de permis sont inadéquates. Nous recommandons de lier le financement du Fonds d'action pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers, doté de 97 millions de dollars, à des voies accélérées de renouvellement des permis, à des cheminements d'emploi pour les personnes qui n'ont pas de titres de compétences originaux, à des possibilités de transition et de placement rémunérés, et faire participer les employeurs dès le début afin qu'ils établissent un lien entre la formation et les véritables postes vacants, ce qui se traduira par des résultats mesurables en matière d'emploi et de maintien en poste.

Northpine continue d'investir dans des solutions, y compris dans Talent Beyond Boundaries, pour créer des carrefours régionaux de talents en soins de santé, à commencer par le Nord de l'Ontario. Le modèle intègre la reconnaissance des titres de compétences, la formation de transition, le recrutement d'employeurs et le soutien à la réinstallation en une seule voie coordonnée pour les réfugiés qualifiés au Canada et ceux à l'étranger lorsque le PVAME rouvrira.

Nous avons également investi dans l'élargissement du programme de réinstallation du Centre de réfugiés, en reliant les réfugiés des grands centres urbains à un emploi et à un logement vérifiés dans les petites municipalités. Cela s'ajoute à notre projet pilote précédent qui a permis un maintien en poste à hauteur de 92 %.

La philanthropie peut démontrer ce qui fonctionne. Le gouvernement doit aider les modèles efficaces à prendre de l'ampleur et à assurer la coordination avec les organismes de réglementation, les éducateurs et les partenaires provinciaux. Le Canada ne devrait pas mesurer la réussite uniquement en fonction du nombre de personnes qualifiées qu'il attire, mais aussi en fonction du nombre de personnes qui sont capables d'utiliser leurs compétences et leur talent pour faire croître le Canada.

● (1650)

Merci.

La présidente: Merci, madame Khatib.

Ensuite, nous avons cinq minutes pour la Chambre de commerce de l'Ontario.

Andrea Carmona (directrice des affaires publiques, Chambre de commerce de l'Ontario): Bonjour, madame la présidente et distingués membres du Comité. Je vous remercie de me donner l'occasion de comparaître au nom de la Chambre de commerce de l'Ontario.

La CCO représente 60 000 membres provenant de tous les secteurs et collectivités de l'Ontario, y compris plus de 140 chambres de commerce locales. Ce que nous partageons aujourd'hui provient directement de ce réseau.

D'après l'expérience de nos membres, l'avantage du Canada dépend autant des personnes que nous attirons que de la capacité des gens de travailler, de se bâtir une vie et de s'épanouir ici. Nous voyons trois occasions de bien faire les choses.

La première possibilité est de planifier l'immigration en fonction des besoins en main-d'œuvre. Les pénuries chez nos membres sont concentrées dans des secteurs précis comme les soins de santé, l'énergie, les mines et les métiers, ainsi que dans les collectivités rurales et nordiques.

La deuxième possibilité est celle de la prévisibilité. Les employeurs comprennent que la politique doit s'adapter, mais nos membres décrivent un système qui passe d'une crise à l'autre. Le nombre de candidats de l'Ontario a été réduit de moitié en une seule année, passant de 21 500 à 10 750, puis rétabli en partie à 14 119. Un changement de 50 %, c'est ce qu'un employeur entend par imprévisibilité. Pour une petite entreprise qui décide de recruter ou de former, cette incertitude a un coût réel.

La troisième possibilité consiste à faire travailler les talents que nous attirons. Nos membres signalent une déconnexion persistante. Les nouveaux arrivants sont formés, dans une proportion importante, dans des professions réglementées, mais ne travaillent pas dans leur domaine, pendant que les employeurs de ces mêmes domaines ne peuvent pas pourvoir des postes. L'établissement est un succès lorsque les gens peuvent occuper les emplois pour lesquels ils ont été formés et que les employeurs reçoivent un soutien pour assumer le coût et le risque de la première embauche.

Les réformes d'Entrée express qui entreront en vigueur le 3 novembre reconnaissent la valeur de l'expérience de travail au Canada. Au fur et à mesure qu'elles sont mises en œuvre, elles doivent couvrir toute la gamme des pénuries auxquelles les employeurs font face, y compris dans le domaine des soins, les métiers spécialisés et l'agroalimentaire — pas seulement dans les professions bien rémunérées.

Mon collègue, Simran Singh Vig, vous expliquera comment y parvenir.

Simran Singh Vig (directeur principal des politiques, Chambre de commerce de l'Ontario): Bonjour, madame la présidente et distingués membres du Comité.

Pour les entreprises de l'Ontario, attirer des talents n'est que le début. Elles doivent embaucher les bonnes personnes, les aider à mettre en pratique leurs compétences et maintenir leur emploi au fil du temps. Pour atteindre cet objectif, nous recommandons quatre étapes pratiques.

Premièrement, continuer d'attirer les meilleurs talents dans les secteurs qui stimuleront la croissance. Dans le budget fédéral de l'an dernier, le gouvernement s'est engagé à mettre en place une stratégie visant à attirer des talents étrangers et à accélérer le processus pour les titulaires de visa H-1B, tout en reconnaissant les besoins dans des secteurs prioritaires comme les soins de santé, la recherche et les industries de pointe. À mesure que ces engagements sont mis en œuvre, nous recommandons de veiller à ce que les employeurs des secteurs prioritaires aient accès à un soutien pratique du recrutement et au traitement rapide des permis de travail.

Outre le recrutement à l'étranger, nous devons renforcer les liens entre les employeurs et les diplômés étrangers déjà formés ici dans des domaines prioritaires en les aidant à trouver un emploi pertinent et à naviguer dans les voies de résidence permanente existantes.

Notre deuxième recommandation est de donner aux employeurs une plus grande certitude côté planification. Nous recommandons que le gouvernement fédéral collabore avec les provinces et les territoires pour amener les employeurs, les organismes de réglementation qui régissent les professionnels et les établissements d'enseignement postsecondaire à participer tôt à la planification des talents afin que les besoins en main-d'œuvre régionale et sectorielle éclairent les décisions en matière d'immigration. Il sera utile de s'appuyer sur la planification pluriannuelle existante en publiant plus à l'avance les données sur les candidatures propres aux provinces, avec un préavis adéquat et des dispositions transitoires lorsque les affectations changent. Les entreprises ont besoin de prévisibilité pour planifier le recrutement, la formation et l'investissement.

Notre troisième recommandation est d'aider les nouveaux arrivants à mettre plus rapidement leurs compétences au travail et d'aider les employeurs à les maintenir en poste. Dans ce contexte, nous recommandons d'accroître le financement fédéral pour l'évaluation des titres de compétences avant l'arrivée et les programmes de transition axés sur les employeurs qui aident les nouveaux arrivants à remplir les exigences en matière de permis et à trouver du travail dans leur domaine. Les provinces et les organismes de réglementation continueraient de déterminer les normes professionnelles et les décisions relatives à la délivrance de permis. Nous recommandons également qu'IRCC tienne compte de l'état de préparation vérifié à la pratique au moment de sélectionner des candidats dans les professions réglementées, y compris des progrès significatifs vers l'obtention d'un permis confirmé par l'organisme de réglementation responsable.

En nous appuyant sur l'initiative ponctuelle sur les travailleurs au Canada, nous recommandons une voie d'accès continue et ciblée vers la résidence permanente pour les travailleurs qui occupent déjà des postes où existent des pénuries confirmées dans des secteurs clés, notamment dans les collectivités rurales et nordiques.

Enfin, il s'agit de renforcer le lien entre les éléments probants et les décisions en matière d'immigration. Nous recommandons que le gouvernement fédéral collabore avec les provinces, les territoires et les organismes de réglementation pour réunir l'information existante sur les pénuries de main-d'œuvre, la délivrance des permis et les résultats des nouveaux arrivants en matière d'emploi, publier régulièrement les constatations par secteur et région, lorsque les données le permettent, et utiliser ces constatations pour orienter la sélection et les investissements futurs dans les mesures de soutien à l'emploi.

Ensemble, nous sommes convaincus que ces mesures donneront aux employeurs une plus grande confiance dans l'embauche et l'investissement, tout en aidant les nouveaux arrivants à bâtir des carrières qui correspondent à leurs compétences.

● (1655)

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Singh Vig.

Nous allons maintenant passer à notre première série de questions, d'une durée de six minutes. Nous allons commencer par M. Menegakis.

Costas Menegakis: Merci, madame la présidente.

Je remercie nos témoins de comparaître devant nous.

J'aimerais commencer par poser des questions à la Chambre de commerce de l'Ontario.

Pendant des années, la Chambre de commerce de l'Ontario s'est battue pour élargir l'accès aux travailleurs étrangers temporaires, les TET, à faible revenu. Pourquoi avez-vous tant cherché à aider les entreprises membres à éviter d'augmenter les salaires des jeunes travailleurs de l'Ontario en embauchant plutôt des TET?

Simran Singh Vig: Permettez-moi de répondre d'abord à cette question, monsieur le député.

Nos membres se tournent vers le recrutement international lorsqu'ils ne peuvent pas pourvoir des postes à l'aide de ressources du pays. Nous croyons fermement que le programme doit comporter des mesures de protection et que les personnes malveillantes doivent en subir les conséquences. À la CCO, nous appuyons fortement la conformité.

Costas Menegakis: Permettez-moi d'approfondir un peu le point que vous venez de soulever.

La Chambre de commerce de l'Ontario croit-elle que les franchises multinationales très rentables de restauration rapide devraient pouvoir compter sur des TET à faible revenu pendant une crise nationale du chômage chez les jeunes? Tim Hortons, par exemple, utilisait ce volet d'immigration comme politique d'embauche pour son organisation alors que des jeunes Canadiens ne pouvaient pas obtenir d'emploi dans cette chaîne de restauration.

Simran Singh Vig: D'après notre expérience et ce que nous disent les membres de la Chambre de commerce de l'Ontario, y compris nos chambres de commerce locales dans les collectivités de l'Ontario, en ce qui concerne les travailleurs étrangers temporaires, certaines collectivités de la province comptent sur les travailleurs étrangers temporaires pour leur travail saisonnier. Il y a des collectivités dans le Nord de l'Ontario qui sont de nature saisonnière. Il y a des collectivités agricoles et des collectivités axées sur le tourisme qui dépendent de cette voie prévisible. Nous continuons d'entendre ces membres dire que ce programme leur permet de répondre à leurs besoins maintenant.

Comme je l'ai déjà mentionné, nous sommes fermement convaincus que les personnes malveillantes devraient être tenues responsables. La conformité est importante.

Costas Menegakis: Monsieur Singh Vig, vous êtes le directeur principal des politiques de la Chambre de commerce de l'Ontario. Vous nous avez présenté quatre étapes pratiques. Dans les quatre cas, aucune n'était axée sur les jeunes et les employés canadiens. Elles se concentraient sur la façon de maximiser les retombées de l'immigration alors que des Canadiens sont au chômage. À l'échelle nationale, le taux de chômage chez les jeunes est aujourd'hui de 13 %. Dans la région du Grand Toronto, où l'on retrouve la grande majorité des membres de la Chambre de commerce de l'Ontario, le taux de chômage chez les jeunes atteint 17 %, monsieur.

La Chambre de commerce reconnaît-elle la réalité économique fondamentale selon laquelle l'inondation des marchés d'entrée avec une main-d'œuvre étrangère temporaire fait baisser les salaires des Canadiens de la classe ouvrière?

Simran Singh Vig: Ce n'est pas un choix entre les jeunes Canadiens et le talent mondial. Nos membres nous disent qu'ils ont besoin des deux.

Costas Menegakis: C'est vraiment un choix, et je vais vous dire pourquoi. Un groupe de préposés aux services de soutien à la personne, des PSSP, est venu me voir. Le salaire horaire au sein de ce groupe est de 26 $ l'heure. Huit préposés de la même organisation sont venus me voir. Voici ce qu'ils ont dit: l'un d'eux était une mère célibataire de trois enfants. Au lieu que son employeur lui donne les 40 heures normales par semaine, il a réduit ses heures à 15 heures par semaine pour la remplacer, elle et ses collègues, par des travailleurs étrangers temporaires qui gagnent le salaire minimum de 17,95 $ l'heure. Qu'avez-vous à dire à cette mère?

Simran Singh Vig: Je ne connais pas l'exemple précis dont vous parlez, monsieur le député.

Costas Menegakis: C'est un exemple, monsieur, qui est un symbole. C'est symptomatique dans tout le système. Les employeurs utilisent le système d'immigration comme modèle pour faire plus d'argent. Ils réduisent le nombre d'heures de travail des personnes qualifiées, ce qui leur permet de payer moins cher en faisant venir ces gens. La Chambre a aussi une responsabilité, principalement envers les Canadiens et les immigrants qui sont déjà ici et qui sont prêts à travailler, plutôt que de faire continuellement du lobbying pour que de nouvelles personnes arrivent en partant du principe ou sous l'excuse qu'on ne peut pas trouver de Canadiens. Je dirais que nous avons beaucoup de talents ici au Canada — chez les Canadiens et parmi les immigrants qui sont ici — qui peuvent occuper ces emplois.

● (1700)

Simran Singh Vig: Je suis d'accord avec vous pour dire que nous avons beaucoup de talents au sein des collectivités. Comme je l'ai déjà dit, les pénuries que nous avons décrites et dont nous ont parlé nos membres et les chambres de commerce locales se trouvent dans des régions où les employeurs n'ont pas été en mesure de pourvoir les postes à l'aide de ressources qui se trouvent au pays.

Cela dit, la Chambre de commerce de l'Ontario a toujours insisté pour renforcer le bassin de talents canadiens. Nous avons demandé publiquement plus de soutien en ce qui concerne les possibilités d'apprentissage intégré au travail et des améliorations au crédit d'impôt pour l'éducation coopérative. Nous croyons fermement que lorsque les employeurs remplissent ces rôles essentiels, ils connaissent une croissance.

Costas Menegakis: Comment surveillez-vous cela, monsieur? Vous faites du lobbying à cet égard tous azimuts. Il y a une crise du logement. Il y a une crise dans le système des soins de santé et une crise du chômage chez les jeunes. Vous parlez de théorie. Concrètement, sur le terrain, les jeunes ne peuvent pas trouver d'emploi. Des gens d'ici perdent leur salaire parce que ces travailleurs étrangers temporaires prennent leur emploi et leurs heures de travail. Une mère n'a pas les moyens de mettre du pain sur la table. La même mère dont je vous ai parlé emprunte de l'argent à sa famille et à ses amis pour payer son loyer et mettre du pain sur la table. Elle est allée jusqu'à dire que certains jours, elle ne mangeait pas pour que ses enfants puissent manger.

Il s'agit d'une personne qualifiée qui a perdu son emploi à cause des personnes mêmes pour lesquelles vous faites du lobbying et dites que nous devrions continuer de faire venir en grand nombre au pays, sous prétexte que nous le devons, pour répondre aux besoins du marché du travail. Dans la région du Grand Toronto, chez les jeunes seulement, 17 % sont au chômage.

Simran Singh Vig: Je vais dire deux choses à ce sujet.

Premièrement, en ce qui concerne les travailleurs étrangers temporaires et d'autres programmes, la Chambre de commerce de l'Ontario a une opinion très ferme à cet égard, qu'il s'agisse de l'annonce faite par le gouvernement la semaine dernière au sujet des changements au système Entrée express ou d'autres programmes qui permettent de faire venir des travailleurs qualifiés.

C'est un système d'immigration très complet et assez complexe. Nos organisations membres et les collectivités de la province nous disent qu'il y a certains secteurs...

Costas Menegakis: Monsieur, les gens passent avant les profits, je dirais.

La présidente: Merci, monsieur Singh Vig.

Merci, monsieur Menegakis.

Costas Menegakis: Les gens passent avant les profits.

Merci.

La présidente: Vos six minutes sont écoulées.

Ensuite, nous avons six minutes pour M. Zuberi.

Sameer Zuberi: Merci, madame la présidente.

Je remercie également les témoins d'être ici aujourd'hui. Je vous en suis vraiment reconnaissant. Je reconnais que le Comité peut parfois être une expérience et un environnement uniques. J'ai déjà été de l'autre côté, et je comprends ce que vous faites aujourd'hui.

J'aimerais poursuivre avec M. Singh Vig.

Vous nous parlez des travailleurs qualifiés. Ai-je raison?

Simran Singh Vig: Tout à fait.

Sameer Zuberi: Nous avons entendu des questions au sujet d'un enjeu très important, à savoir le chômage chez les jeunes. Dans cette situation particulière, nous parlons de ceux qui entrent sur le marché du travail et qui n'ont pas encore acquis leurs compétences. Est-ce exact?

● (1705)

Simran Singh Vig: C'est exact.

Sameer Zuberi: Nous ne parlons pas en fait de deux groupes concurrents, n'est-ce pas?

Simran Singh Vig: Non.

Sameer Zuberi: D'accord. Je voulais simplement que ce soit clair et consigné au compte rendu.

J'ai pris des notes lors de votre exposé. Vous avez parlé de l'importance des diplômés étrangers — je suis d'accord avec vous — et de ceux qui ont des titres de compétences internationaux qui doivent être reconnus et utilisés ici au Canada afin que nous puissions nous assurer qu'ils ne sont pas sous-employés.

Cela contribuera à notre PIB. Il ne s'agit donc pas seulement pour ces personnes d'avoir un emploi convenable et un revenu rémunérateur pour leur famille et de mettre à profit leurs études, leurs compétences et leurs talents, mais aussi d'accroître notre PIB. Est-ce exact?

Simran Singh Vig: Oui, c'est bien cela.

Sameer Zuberi: Vous avez également parlé de la façon dont les provinces et les organismes de réglementation — c'est tout à fait approprié et vrai — choisissent qui peut entrer dans des professions précises comme le droit, la comptabilité, l'ingénierie, la médecine, etc. Ces professions sont réglementées par des organismes provinciaux.

Comment faites-vous le lien entre ces deux choses? Il y a ceux qui ont été formés à l'extérieur du Canada dans leurs professions respectives et multiples. Je viens du Québec. Je sais qu'il y a au moins une quarantaine de professions qui sont réglementées par un code provincial. Comment peut-on éliminer cet écart pour que les professionnels formés à l'étranger viennent ici et que ces organismes de réglementation reconnaissent leurs titres de compétences? Comment conciliez-vous ces deux choses?

Simran Singh Vig: Vous avez posé une question très importante. Je vais dire deux ou trois choses.

Pour ce qui est de la reconnaissance des titres de compétences, nos membres nous répètent sans cesse que nous faisons venir des gens qualifiés qui possèdent un certain ensemble de compétences, et des certificats, mais souvent le délai entre l'évaluation de leurs compétences et la recherche d'un bon emploi dans leur domaine est trop long.

Le processus est trop onéreux et les coûts qui y sont associés sont parfois assez élevés. En fin de compte, les immigrants qualifiés qui arrivent au pays ne sont pas capables d'entrer rapidement sur le marché du travail et de devenir des membres actifs de l'économie.

Sameer Zuberi: Collaborez-vous également avec les organismes de réglementation provinciaux — dans votre cas, l'Ontario — sur cette question précise qui relève vraiment de leur compétence? Est-ce que vous y participez?

Simran Singh Vig: Oui.

Sameer Zuberi: Il y a autre chose. Voyez-vous une lacune en ce qui concerne ceux qui pourraient travailler, même dans le cadre de la réglementation actuelle, et possédant des compétences prêtes à être mises à profit? Ils sont prêts à aller de l'avant, mais il y a tout simplement un décalage. Voyez-vous un niveau, une couche?

Simran Singh Vig: Tout à fait. Je vais dire...

Sameer Zuberi: Si c'est le cas, comment le gouvernement fédéral aide-t-il à résoudre ce problème?

Simran Singh Vig: Le gouvernement fédéral contrôle la sélection. Je pense que c'est un levier. Je crois que l'un des autres témoins a parlé du fonds d'action pour la reconnaissance des titres de compétences, doté de 97 millions de dollars, concernant des professions choisies par IRCC. Nous croyons fermement qu'il est important d'utiliser ce fonds pour cibler les professions qui font face à de graves pénuries en Ontario et partout au pays. C'est une première étape.

Il s'agit aussi d'envisager la conception des points de certification réglementés. Si vous êtes en mesure de récompenser les candidats qui commencent leur processus de certification tôt, avant qu'ils n'immigrent officiellement, cela leur garantirait un délai avant qu'ils puissent arriver et se mettre au travail rapidement. Nous en tenons compte dans le cadre de la décision en matière d'immigration.

Sameer Zuberi: C'est là qu'on tient la main. Il s'agit d'aider à faire reconnaître ces titres de compétences lorsque les gens viennent ici. C'est là que le gouvernement fédéral peut jouer un rôle. Est-ce exact?

Simran Singh Vig: Tout à fait.

Sameer Zuberi: J'aimerais maintenant m'adresser à Mme Khatib et à M. Daoud.

Vous avez parlé du PVAME, un programme très utile. Il en a été question plus tôt. Vous nous avez donné des statistiques très intéressantes: 90 % de ceux qui participent à ce programme entrent sur le marché du travail. C'est important pour notre PIB et notre économie.

Cependant, pouvez-vous nous dire à quel point cela est essentiel pour un réfugié qui fuit une situation désespérée qui met sa vie en danger? Quelle incidence cela a-t-il sur sa vie? C'est une question d'argent, mais aussi d'histoire humaine et de l'importance que les réfugiés accordent à travailler dans leur profession.

Abdulla Daoud: C'est très important. Il est crucial pour la stabilité du réfugié, son maintien en poste, sa contribution à la collectivité et l'établissement de son gagne-pain dans cette collectivité. D'après notre expérience, la relation avec l'employeur est tout à fait cruciale. Dans tous nos investissements partout au Canada, l'emploi a joué un rôle clé dans la santé mentale des réfugiés.

Sameer Zuberi: C'est une question de stabilité et de santé mentale.

Abdulla Daoud: Exactement — c'est le principal facteur.

C'est drôle. La semaine dernière, nous avons rencontré l'un des principaux médecins spécialistes de la santé des réfugiés. Il a dit que l'un des meilleurs remèdes aux problèmes de santé mentale, en ce qui concerne les personnes déplacées, c'est l'emploi au Canada. C'est tout à fait essentiel.

La présidente: Merci, monsieur Daoud.

Merci, monsieur Zuberi.

[*Français*]

Maintenant, la parole est à M. Deschênes pour six minutes.

Alexis Deschênes: Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins d'être présents.

J'ai des questions pour la fondation Northpine.

D'abord, ce que je comprends, c'est que vous êtes une fondation financée à même des fonds privés et que vous venez un peu pallier le manque de financement de la part du gouvernement fédéral pour, notamment, l'intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés. Est-ce bien ça?

● (1710)

[*Traduction*]

Abdulla Daoud: Oui.

[*Français*]

Alexis Deschênes: Quels genres de services offrez-vous pour les demandeurs d'asile et les réfugiés?

[*Traduction*]

Abdulla Daoud: À l'heure actuelle, nous mettons l'accent sur trois services: le logement, l'emploi et la langue.

[*Français*]

Alexis Deschênes: Qu'est-ce que vous faites en ce qui concerne l'accompagnement des demandeurs d'asile et des réfugiés?

[*Traduction*]

Abdulla Daoud: À l'heure actuelle, nos interventions visent particulièrement à aider les organismes sans but lucratif — ou même les organismes et entreprises à but lucratif — qui aident ces réfugiés ou demandeurs d'asile à s'intégrer économiquement dans la société où ils vivent.

Essentiellement, la première chose est l'emploi, qu'il s'agisse d'une sorte de petite reconnaissance des titres de compétences qui doit être faite pour leur donner un emploi, de la formation pour obtenir un emploi ou leur trouver un emploi immédiatement.

Ensuite, nous faisons contrepoids avec le logement. Nous investissons partout au Canada dans un grand nombre de solutions novatrices en matière de logement qui peuvent leur permettre d'accéder à des logements de transition, puis à des logements permanents.

Ensuite, c'est la question de la langue. Alors, nous investissons dans les interventions linguistiques, que ce soit en anglais ou en français.

[*Français*]

Alexis Deschênes: Pour aider les gens à trouver des emplois, quel genre de personnel embauchez-vous?

[*Traduction*]

Abdulla Daoud: Nous ne le faisons pas. Nous investissons dans des organisations qui le font.

Par exemple, nous venons tout juste d'investir dans différentes garderies au Canada pour aider les réfugiés qui ont cette expérience ou qui veulent aller dans ce domaine à suivre une formation en éducation de la petite enfance ou comme aide-éducateur ou aide-éducatrice de la petite enfance, afin qu'ils puissent travailler dans ces garderies, parce que nous considérons cela comme un besoin. Ils viennent nous dire qu'ils veulent vraiment être en mesure de répondre à ce besoin. Nous le faisons également dans les secteurs de la construction et des soins de santé.

Notre équation, c'est la formation et l'emploi.

[*Français*]

Alexis Deschênes: Madame Khatib, vous avez parlé brièvement des résultats obtenus. Qu'est-ce que ça donne jusqu'à présent?

[*Traduction*]

Bayan Khatib: La plus grande partie de notre financement est consacrée à l'emploi et au logement. Jusqu'à maintenant, environ 1 000 réfugiés ont obtenu un logement stable et 3 000 ont obtenu un emploi valorisant qui correspond à leurs compétences et à leurs études. Notre financement est un peu différent, parce que nous mettons vraiment l'accent sur les emplois valorisants. Nous croyons que c'est viable et que cela favorisera le maintien en emploi.

[*Français*]

Alexis Deschênes: En ce qui concerne les demandeurs d'asile ou les réfugiés qui ont obtenu des emplois, vous dites que c'est 3 000 personnes. Quel est le taux de succès?

[*Traduction*]

Bayan Khatib: C'est le taux de réussite. Nous avons financé environ 65 interventions à l'échelle du pays. Nous avons dépensé environ 70 millions de dollars. Il ne s'agit que du portefeuille des réfugiés à Northpine. Ces interventions ont permis à 3 000 réfugiés d'obtenir un emploi partout au Canada et à 1 000 d'obtenir un logement stable, et non un logement de transition. Nous les plaçons dans des logements de transition et, pendant qu'ils y sont, nous leur offrons du soutien, du perfectionnement des compétences et de la formation linguistique, puis nous les transférons dans un logement stable.

[*Français*]

Alexis Deschênes: Est-ce que ça marche à tout coup?

[*Traduction*]

Abdulla Daoud: Je dirais que notre taux de réussite se situe aux environs de 85 à 90 %.

[*Français*]

Alexis Deschênes: Est-ce que vous faites un suivi par la suite pour vous assurer que ça fonctionne bien et que les gens conservent leur emploi?

[*Traduction*]

Abdulla Daoud: Nous les étudions pendant 12 mois.

Bayan Khatib: Oui, il y a 12 mois de maintien en poste. Le résultat en matière d'emploi doit être accompagné de 12 mois de maintien en poste.

[*Français*]

Alexis Deschênes: C'est quand même intéressant.

Donc, ça fonctionne, et si tous les demandeurs d'asile et les réfugiés au Québec et au Canada avaient accès à ce type de service, on peut présumer que ça augmenterait leur taux d'emploi.

● (1715)

[*Traduction*]

Bayan Khatib: C'est ce qu'on espère. Nous espérons qu'à titre de fondation philanthropique nous pourrons trouver et peaufiner de bons modèles qui permettent aux gens d'accéder à l'emploi et au logement et que le gouvernement le remarquera pour ensuite contribuer à faire évoluer ces bons modèles partout au Canada.

[*Français*]

Alexis Deschênes: Comment comprenez-vous le fait que le gouvernement ne finance pas présentement ce type de service?

[*Traduction*]

Abdulla Daoud: Je dis que tout le monde a son rôle à jouer. Pour le gouvernement, il finance des choses qui sont également nécessaires pour les réfugiés pris en charge par le gouvernement, par exemple le financement nécessaire pour leur logement au cours des 12 premiers mois, leurs services de santé mentale et leurs services de santé. Ce sont tous les autres facteurs qui contribuent à la réussite. Nous avons un petit rôle à jouer, celui de l'emploi. Nous estimons que c'est une des lacunes, et c'est ce que nous sommes en train de bâtir.

[*Français*]

Alexis Deschênes: Cependant, c'est beaucoup un financement des provinces. Le Québec va financer des choses entre autres pour l'intégration des résidents permanents. Toutefois, quand on visite des groupes qui travaillent à l'intégration des demandeurs d'asile, souvent, on voit qu'il n'y a pas vraiment de financement, parce que tout le système des demandeurs d'asile et des réfugiés relève plutôt du fédéral.

Moi, je ne comprends toujours pas pourquoi le fédéral n'offre pas davantage d'accompagnement. Il y a une revendication qui a été faite du côté du Québec. Ce que je comprends de votre témoignage, c'est que si le gouvernement fédéral investissait dans l'intégration en matière d'emploi des réfugiés, il en serait finalement gagnant, car il y aurait une meilleure intégration.

[*Traduction*]

Abdulla Daoud: Le Québec en est un parfait exemple. Au Québec, il y a PRAIDA, un centre d'accueil pour les demandeurs d'asile dont je suis un grand partisan. Ce centre obtient également l'un des meilleurs taux d'insertion professionnelle des demandeurs d'asile au Canada. Tout cela parce que la province investit réellement dans les demandeurs d'asile, dans une certaine mesure.

La présidente: Merci, monsieur Daoud.

[*Français*]

Merci, monsieur Deschênes.

[*Traduction*]

Je vous ai accordé un peu plus de temps, monsieur Deschênes, car vous n'aurez pas la parole à la prochaine série de questions.

Il reste cinq minutes à M. Redekopp et cinq minutes à M. Fragiskatos. Ensuite, je dois procéder à une motion de régie interne. Il n'y a pas de surprise.

M. Redekopp, vous disposez de cinq minutes.

Brad Redekopp: Merci, madame la présidente.

Merci aux témoins.

Monsieur Christidis, vous avez évoqué la nécessité pour le gouvernement fédéral de travailler en étroite collaboration avec les provinces, les territoires et le secteur privé. Vous savez peut-être que le gouvernement est en train de modifier le système « Entrée express ». Le sujet a été brièvement abordé ici aujourd'hui. Il s'agit de supprimer l'obligation d'obtenir une EIMT, ou évaluation d'impact sur le marché du travail, pour les emplois hautement qualifiés. Le gouvernement vous a-t-il consulté, vous ou vos organisations, sur ce changement?

George Christidis: On ne nous a pas consultés, non.

Brad Redekopp: Cela illustre bien que le gouvernement n'a pas mené de consultation en bonne et due forme; il devrait peut-être le faire pour savoir si c'est quelque chose dont vous aviez besoin.

George Christidis: Je ne dispose pas d'information précise. Je suppose que le gouvernement cible des parties prenantes avec lesquelles avoir des discussions.

De notre point de vue...

Brad Redekopp: Vous ne faisiez pas partie des chanceux de la liste.

George Christidis: Non, pas dans ce cas-ci.

Brad Redekopp: Madame Carmona, vous avez déclaré que le gouvernement agissait au coup par coup. Vous avez évoqué les réductions budgétaires de 50 % des programmes des candidats des provinces qui ont eu lieu il y a environ un an.

Le gouvernement devrait-il chercher à améliorer la manière dont il consulte les régions et les autres organisations?

Andrea Carmona: D'après notre expérience, le gouvernement s'est montré très coopératif. Je pense qu'il s'agit surtout de veiller à ce que nous soyons…

Brad Redekopp: D'accord. À ce propos, demandiez-vous une réduction de 50 %?

Andrea Carmona: Non.

Brad Redekopp: Ne vous écoute-t-il donc pas? Pose-t-il des questions sans écouter?

Comment pouvez-vous qualifier cette démarche de coopérative?

Andrea Carmona: Je ne connais pas les détails de la manière dont cette décision a été prise.

Ce que je sais, c'est que, depuis, nous menons des discussions avec le gouvernement sur la manière de renforcer les liens avec le secteur privé et de veiller à ce que celui-ci soit associé aux prises de décision à l'avenir.

Brad Redekopp: Pensez-vous que les provinces ont une meilleure perspective des besoins du marché du travail que le gouvernement fédéral?

Andrea Carmona: Je pense qu'elles ont une perspective différente, car leur vision est plus locale, et leurs méthodes de collecte de données sont différentes. Il est très important que le gouvernement fédéral continue à associer les provinces aux discussions et que nous puissions également compter sur cette collaboration avec le secteur privé.

Brad Redekopp: Voulez-vous dire par là qu'il devrait recueillir leur avis, puis prendre les décisions à leur place, ou qu'il devrait peut-être même attribuer davantage de postes aux provinces pour les laisser décider la façon de les utiliser?

Andrea Carmona: Je pense qu'il est important de laisser aux provinces un peu plus de marge de manœuvre dans la prise de décisions, car elles ont une vision bien plus précise des besoins de leur marché du travail que le gouvernement fédéral.

Brad Redekopp: Monsieur Singh Vig, vous avez évoqué les modifications apportées au régime des entrées express. Plus précisément, celles-ci prévoient la suppression de l'obligation de produire une EIMT pour certains des emplois les mieux rémunérés. Avez-vous été consulté au sujet de ces modifications?

● (1720)

Simran Singh Vig: Non, pas sur ces modifications en particulier.

Brad Redekopp: Très bien.

Comme vous le savez sans doute, la fraude liée aux EIMT constituait un problème majeur et continue d'en être un. L'EIMT est l'une des rares mesures de protection du système lorsqu'on n'embauche pas un Canadien. Craignez-vous qu'avec l'entrée en vigueur de ces changements, la fraude liée aux EIMT risque de reprendre de l'ampleur?

Simran Singh Vig: Une fois encore, nous n'avons mené aucune analyse indépendante et nous ne disposons d'aucune information détaillée au-delà de ce qui a été rapporté, à savoir que des fraudes liées aux EIMT existent.

Une fois encore, comme je l'ai également indiqué dans une partie de mon témoignage, nous sommes fermement convaincus que les contrevenants doivent être tenus pour responsables. Le respect des règles est important, mais, je le répète, il existe des secteurs prioritaires qui ont besoin de personnel qualifié dans tout le pays, y compris en Ontario, et qui ont besoin de main-d'œuvre rapidement.

Brad Redekopp: Vous avez également évoqué la question du maintien en poste des travailleurs. Comme vous le savez, à l'heure actuelle, de nombreux nouveaux arrivants voient leur permis de travail expirer, ce qui les oblige à partir. Les entreprises perdent des employés formés, voire des gens bien intégrés dans la communauté. Or, dans le même temps, nous avons des demandeurs d'asile et d'autres personnes qui peuvent rester dans le pays pendant très longtemps, car ils parviennent à se frayer un chemin dans notre système, qui est très facilement manipulable.

Est-ce que c'est ce que voient vos membres?

Simran Singh Vig: Ce que nos membres nous disent, en réalité, c'est qu'un peu partout en Ontario, on trouve des collectivités où vivent des personnes venues à titre temporaire en vertu de permis valides, qui se sont enracinées, qui sont restées sur place et ont fondé une famille...

Brad Redekopp: Exactement, c'est ce que je viens de dire. Vous semble-t-il logique que ces personnes doivent partir alors que d'autres peuvent rester?

Simran Singh Vig: Je ne pense pas, encore une fois, que ce soit un choix.

Brad Redekopp: Très bien.

Madame Khatib, vous êtes régulièrement en contact avec des réfugiés et des demandeurs d'asile. Voyez-vous des personnes dont les besoins ne sont pas satisfaits en matière de logement et de soins de santé?

Bayan Khatib: Oui.

Brad Redekopp: Pensez-vous que le gouvernement devrait disposer d'un plan pour loger et prendre en charge les personnes qu'il va accueillir sur le territoire? Est-ce un élément important à prendre en compte pour déterminer le nombre de personnes à accueillir?

Bayan Khatib: Oui.

Brad Redekopp: D'accord. Pensez-vous que le gouvernement ait mis en place ce genre de planification?

Bayan Khatib: Dans une certaine mesure… Je pense qu'elles bénéficient d'une couverture médicale, alors commençons par cela.

Je pense qu'elles bénéficient d'une couverture médicale. Je pense qu'il existe également des solutions en matière de logement...

La présidente: Merci, madame Khatib.

Merci, monsieur Redekopp. Cela fait cinq minutes.

Monsieur Fragiskatos, c'est à vous pour cinq minutes.

Peter Fragiskatos: Merci beaucoup, madame la présidente.

Monsieur Christidis, je vais commencer par vous. C'est un honneur pour ce comité de pouvoir vous consulter aujourd'hui et de pouvoir au moins profiter de vos conseils.

Vous avez mentionné dans votre témoignage que, selon vous, le rôle du système d'immigration — et ne me laissez pas vous prêter des propos que vous n'avez pas tenus; il s'agit là de l'impression que j'ai retirée de vos propos — est de renforcer l'économie canadienne, afin de combler les pénuries là où elles existent. Vous avez déclaré qu'il fallait mettre l'accent sur la formation professionnelle et l'apprentissage, en particulier chez les jeunes — je ne pense pas que vous ayez utilisé le terme « jeunes », mais je crois que c'est ce que vous voulez dire —, au fur et à mesure que le gouvernement met en place des politiques et qu'il mobilise les provinces dans la réalisation de grands projets à l'avenir. C'est une vision que vous soutenez et que l'organisation soutient.

George Christidis: Je vous remercie vivement de me donner cette occasion.

En effet, nous nous considérons comme un pilier de l'économie canadienne et nous mettons l'accent sur des chaînes d'approvisionnement nationales qui créent des emplois au pays. Nous estimons que l'immigration vient répondre stratégiquement aux besoins de croissance de notre secteur. Nous prévoyons une croissance significative grâce à la stratégie en énergie nucléaire, notamment grâce à de grands projets nucléaires en Ontario et à des projets nucléaires de moindre envergure en Ontario, en Saskatchewan, au Nouveau-Brunswick et, éventuellement, en Alberta, ainsi qu'à des projets internationaux.

Notre secteur s'attache tout particulièrement à collaborer de près avec les écoles polytechniques et les universités, ainsi qu'à travailler avec les femmes et d'autres groupes pour accroître leur représentation au sein de la main-d'œuvre. Il est de toute évidence nécessaire d'harmoniser cette démarche avec la politique d'immigration pour ce qui est d'une main-d'œuvre spécialisée répondant à des besoins spécifiques.

Peter Fragiskatos: Merci beaucoup.

Monsieur Singh Vig et madame Carmona, merci pour vos témoignages aujourd'hui.

Dans le même ordre d'idées, nous avons entendu, lors de la séance précédente d'aujourd'hui, un argument vraiment intéressant, ou du moins que j'ai trouvé extrêmement convaincant. Lorsque l'on se tourne vers le système d'immigration pour combler les lacunes de l'économie, au lieu de mettre l'accent sur le taux de chômage, qui est par nature instable — un faible taux de chômage aujourd'hui peut devenir élevé, et inversement —, il faudrait plutôt s'intéresser aux taux de postes vacants, et en particulier aux taux de postes vacants à long terme dans certains secteurs et certaines régions du pays. C'est ainsi que vous pourrez contribuer à combler les pénuries.

Êtes-vous d'accord avec cela? Cela n'a pas été formulé comme une recommandation, mais je considère qu'il s'agit là d'un des points les plus importants et je le considère donc comme une recommandation. Partagez-vous ce point de vue?

● (1725)

Simran Singh Vig: Oui, l'immigration ciblée est sans aucun doute une mesure que la chambre appuie. Comme mon collègue et moi-même l'avons indiqué dans nos témoignages, certains secteurs de l'économie ont besoin de personnel hautement spécialisé. Notre système d'immigration est assez complexe. Il est très complet. Offrir à une entreprise ou à un employeur la flexibilité nécessaire pour recruter, au moyen de procédures de sélection rigoureuses, une personne capable d'être opérationnelle assez rapidement leur permet de mieux planifier leurs activités et, parfois, d'assurer la poursuite de leurs activités.

Peter Fragiskatos: Pour être très précis, je parle ici des taux de postes vacants dans certains secteurs par rapport au taux de chômage. Selon vous, est-ce une distinction pertinente que le gouvernement fédéral et, à vrai dire, tous les gouvernements confrontés à ce genre de questions, devraient garder à l'esprit?

Simran Singh Vig: Oui.

Peter Fragiskatos: Vous donneriez la priorité aux taux de postes vacants plutôt qu'à n'importe quel autre facteur.

Simran Singh Vig: Oui.

Peter Fragiskatos: Merci beaucoup.

J'aimerais entendre les dernières recommandations de Mme Khatib et de M. Daoud.

Quel est le message principal que vous souhaitez nous transmettre?

Bayan Khatib: Les réfugiés ont beaucoup à apporter au Canada. Il suffit simplement de leur ouvrir ces voies d'accès et de leur offrir des occasions de contribuer à la prospérité du Canada.

Peter Fragiskatos: Vous avez donné tout à l'heure des chiffres concernant vos taux de réussite. Comment les avez-vous compilés?

Bayan Khatib: Nous finançons des organisations. Celles-ci nous rendent compte de leurs activités. Nous sommes un bailleur de fonds axé sur les résultats; ainsi, lorsque nous finançons une organisation, le résultat attendu est généralement que le réfugié trouve un emploi. Il conserve cet emploi pendant un an, et l'organisation nous en rend compte. C'est assez simple.

Peter Fragiskatos: Vous avez évoqué tout à l'heure les programmes de perfectionnement des compétences. Comment cela fonctionne-t-il concrètement?

Bayan Khatib: Nous demandons aux organisations que nous finançons de mettre en place des programmes qui répondent aux besoins des employeurs. C'est par là qu'il faut commencer, car nous ne voulons pas former des personnes à des emplois qui n'existent pas.

Souhaitez-vous ajouter quelque chose?

Abdulla Daoud: En gros, cela vient directement des employeurs. Nous ne travaillons pas uniquement avec des associations à but non lucratif. Nous travaillons directement avec des employeurs à but lucratif. S'ils s'adressent à nous en indiquant qu'ils sont prêts à former du personnel parce qu'ils font face à une pénurie et qu'il existe ici, localement, des talents désireux d'être formés, nous réalisons cet investissement.

Peter Fragiskatos: Où se trouvent les organisations avec lesquelles vous collaborez?

Abdulla Daoud: Elles se trouvent partout au Canada. Nous investissons dans presque toutes les provinces.

Peter Fragiskatos: Pour terminer, y a-t-il…

La présidente: Monsieur Fragiskatos, je suis désolé, mais c'est terminé. Vos cinq minutes sont écoulées.

Je tiens à remercier chaleureusement tous nos témoins et tous mes collègues pour leurs excellentes questions et la très intéressante discussion que nous avons eue aujourd'hui.

Nous avons une motion de régie interne que je souhaite soumettre à votre attention. Il s'agit d'une question administrative. Cette motion de régie interne porte sur la prolongation des dispositions relatives à l'accès aux documents et à leur diffusion. Elle resterait en vigueur jusqu'à la fin de la 45^{e} législature. D'après ce que j'ai compris, tous les comités ont adopté cette motion. Je sollicite un consentement unanime.

[*Français*]

Monsieur Deschênes, êtes-vous d'accord?

Alexis Deschênes: Oui.

[*Traduction*]

Des députés: D'accord.

La présidente: Merci beaucoup.

Notre prochaine réunion est prévue ce jeudi, de 15 h 30 à 17 h 30. Notre dernière séance sera consacrée à notre étude pour attirer et valoriser les talents internationaux pour renforcer l'économie canadienne.

Sur ce, je déclare la séance levée.

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