CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

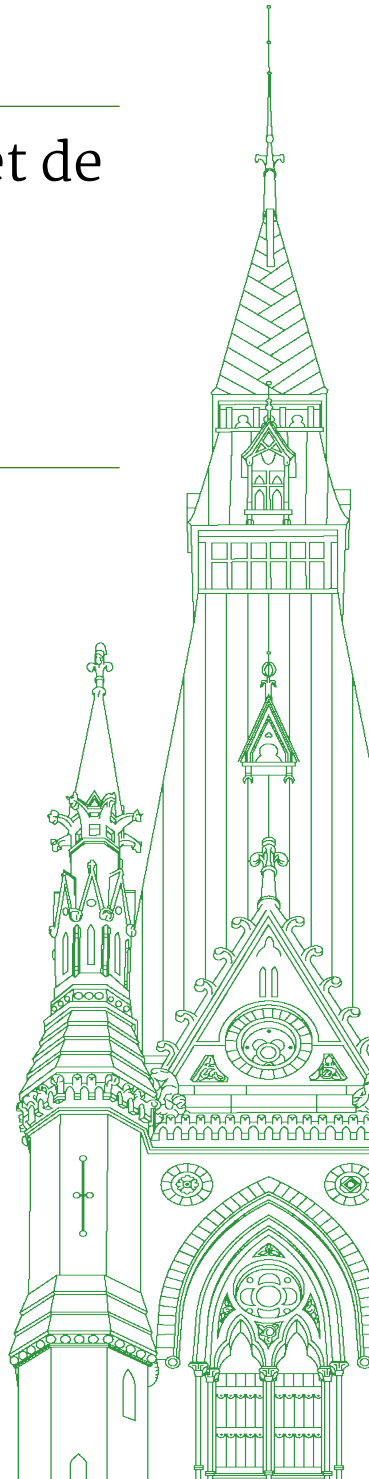
45e LÉGISLATURE, 1re SESSION

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 044

Le jeudi 29 octobre 2026



Présidente : Julie Dzerowicz

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Le jeudi 29 octobre 2026

● (1530)

[*Traduction*]

La présidente (Julie Dzerowicz (Davenport, Lib.)): Bonjour à tous.

Bienvenue à la 44e réunion du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes.

La séance d'aujourd'hui est publique et se déroule sous forme hybride.

Avant d'entamer nos délibérations, je tiens à faire d'entrée de jeu deux annonces.

La première concerne M. Redekopp, qui a très judicieusement présenté, lors d'une séance précédente, une motion portant sur les donateurs anonymes. J'ai indiqué que j'ai envoyé un courriel au Comité de liaison le 19 juillet. J'ai effectivement envoyé une lettre le 19 juillet. Je pensais y avoir inclus cet élément, mais ce n'est pas le cas. Il en a toutefois été question hier au Comité de liaison. J'en ai parlé et mentionné que j'avais oublié de l'inclure. J'ai indiqué que vous aviez soulevé ce sujet comme étant un problème, et nous étions du même avis.

Je tiens simplement à le préciser, monsieur Redekopp. Sachez que c'est un sujet qui fait l'objet d'un examen et de discussions au Comité de liaison.

Ensuite, je tiens à parler de l'étude des systèmes d'immigration dans les pays du groupe Migration 5 et du G7. J'attends une proposition des vice-présidents et de M. Fragiskatos, qui n'est pas présent. Il me semble que nous devons mieux définir la portée de cette étude. Par où et par quoi allons-nous commencer? Je ne suis pas certaine que nous aurons le temps de nous y atteler avant les vacances, mais je tenais simplement à dire qu'il serait utile que nous en sachions un peu plus en ce qui concerne les témoins. Je tenais à soulever ce point.

Avant de reprendre notre étude intitulée « Attirer et valoriser les talents internationaux pour renforcer l'économie canadienne », je crois savoir que nous avons une motion à examiner.

Qui souhaite la présenter?

Allez-y, madame Rempel Garner.

L'hon. Michelle Rempel Garner (Calgary Nose Hill, PCC): Merci, madame la présidente.

Je propose:

> Que lors du dépôt du budget supplémentaire des dépenses (B) de 2026-2027 à la Chambre des communes, la ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, ainsi que les fonctionnaires compétents du Ministère et de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, soient invités à comparaître pendant deux heures et que cette réunion ait lieu au moins cinq jours civils avant le dépôt du Budget supplémentaire des dépenses à la Chambre.

Grant Jackson (Brandon—Souris, PCC): Madame la présidente?

La présidente: Oui, monsieur Jackson.

Grant Jackson: J'ai un amendement à cette motion.

La présidente: Quel est cet amendement?

Grant Jackson:

> Et que le Comité invite également la ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, ainsi que les représentants concernés du ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté Canada et de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, à comparaître devant le Comité lors d'une réunion supplémentaire de deux heures concernant le Plan des niveaux d'immigration pour 2027-2029, et que cette réunion ait lieu au plus tard le 11 décembre 2026.

La présidente: Merci, monsieur Jackson.

Merci, madame Rempel Garner.

Y a-t-il des commentaires sur l'amendement à la motion? Non?

Je propose que nous votions sur l'amendement à main levée.

Êtes-vous d'accord avec l'amendement à la motion?

Des députés: D'accord.

(L'amendement est adopté.)

La présidente: Nous revenons maintenant au vote sur la motion modifiée.

(La motion modifiée est adoptée.)

La présidente: Je vous remercie tous de votre patience.

Nous passons maintenant à ce qui sera, je crois, notre dernière séance sur le thème « Attirer et valoriser les talents internationaux pour renforcer l'économie canadienne ».

Nous avons deux groupes de témoins dans la première heure. Nous avons trois témoins. Deux sont présents parmi nous et un est en ligne.

Nous recevons Jasmin Guénette, vice-président des Affaires nationales de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Nous recevons également M. Landson Chan, agent des affaires publiques et des communications de Hong Kong Watch. Enfin, nous recevons, en ligne, Christian Bourdages, directeur général de la Scierie St-Elzéar.

Bienvenue à tous.

[*Français*]

Je vous souhaite la bienvenue, monsieur Bourdages.

Tous les intervenants auront la parole pour cinq minutes pour faire leur présentation.

Monsieur Guénette, vous avez la parole pour cinq minutes.

● (1535)

Jasmin Guénette (vice-président, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Bonjour.

[*Traduction*]

Je présenterai mes observations en français d'abord, puis en anglais.

[*Français*]

Je m'appelle Jasmin Guénette. Je suis le vice-président aux Affaires nationales de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, ou FCEI. Nous représentons plus de 103 000 petites ou moyennes entreprises, ou PME, partout au pays. Nos politiques sont déterminées directement par nos membres, qui viennent de tous les secteurs économiques et de toutes les régions du Canada.

Nous tenons à remercier le Comité de cette aimable invitation à venir témoigner ici.

Pour les petites entreprises, l'immigration n'est pas un débat théorique ou politique. C'est une question de survie, de croissance et de compétitivité. Malgré le ralentissement économique observé au cours des dernières années, les pénuries de main-d'œuvre continuent de limiter la capacité de nombreuses PME d'augmenter leurs ventes et leur production. En 2026, les pénuries de travailleurs qualifiés et non qualifiés demeurent parmi les principaux obstacles à la croissance des entreprises canadiennes. Les défis sont particulièrement importants dans les régions rurales et les petites collectivités. Dans ce contexte, les travailleurs issus de l'immigration jouent un rôle essentiel pour de nombreuses PME.

Nos recherches démontrent que 76 % des entreprises ayant utilisé le Programme des travailleurs étrangers temporaires affirment qu'il leur a permis de répondre à la demande de leurs clients. Par ailleurs, 61 % des répondants affirment que le Programme a contribué à la croissance de leur entreprise; deux tiers des entreprises disent que le Programme a amélioré la productivité; et plus de la moitié des entreprises disent même que le Programme leur a permis de rester en activité et de contribuer à maintenir des emplois pour les travailleurs canadiens.

[*Traduction*]

Le système d'immigration du Canada ne devrait pas chercher uniquement à attirer des talents. Il doit aussi faire plus en sorte de retenir les talents qui sont déjà ici. Trop de travailleurs étrangers temporaires ont comblé des pénuries de main-d'œuvre chroniques, se sont intégrés dans leurs collectivités et ont contribué aux économies locales, pour finalement se retrouver face à un avenir incertain à l'expiration de leur permis.

Pour de nombreuses petites entreprises, ces travailleurs sont des collaborateurs de confiance dont la contribution aux activités de l'entreprise est essentielle. C'est pourquoi la FCEI recommande que le gouvernement fédéral crée une véritable voie d'accès à la résidence permanente pour les travailleurs étrangers temporaires qui sont déjà au Canada depuis au moins 18 mois.

Nous estimons que les travailleurs qui ont démontré leur capacité à s'intégrer avec succès sur le marché du travail canadien devraient avoir un moyen clair et prévisible d'accéder à la résidence permanente. Quand une petite entreprise a déjà démontré qu'elle a besoin de main-d'œuvre et qu'un travailleur étranger est employé depuis 18 mois, qu'il paie des impôts, contribue à la collectivité et comble un besoin réel sur le marché du travail, le système devrait l'encourager à rester plutôt qu'à partir.

Une telle politique présenterait des avantages à plusieurs égards.

Premièrement, elle aiderait à remédier aux pénuries de main-d'œuvre persistantes, en particulier dans les secteurs et les régions où il reste très difficile de recruter.

Deuxièmement, elle augmenterait la productivité économique en permettant aux employeurs de conserver des travailleurs expérimentés, au lieu de devoir relancer à plusieurs reprises des processus de recrutement et de formation coûteux.

Troisièmement, elle offrirait plus de certitude aux travailleurs comme aux employeurs, tout en renforçant les collectivités qui dépendent de la croissance démographique et de la stabilité de la main-d'œuvre.

Merci. Je répondrai avec plaisir à vos questions.

[*Français*]

La présidente: Merci, monsieur Guénette.

[*Traduction*]

Nous allons maintenant accorder cinq minutes à M. Chan.

Landson Chan (agent des affaires publiques et des communications, Hong Kong Watch): Je vous remercie, madame la présidente, mesdames et messieurs, de me donner l'occasion de comparaître aujourd'hui devant vous.

Je m'appelle Landson Chan. Je représente Hong Kong Watch. J'aimerais parler d'un groupe de talents internationaux que le Canada a déjà attirés et qu'il risque maintenant de perdre: les demandeurs de la voie d'accès pour les résidents de Hong Kong.

Le Canada a créé ce volet en réponse à l'érosion des libertés à Hong Kong. Il offre aux nouveaux diplômés et aux travailleurs qualifiés une voie d'accès plus rapide à la résidence permanente. Comme il exige des études ou une expérience de travail au Canada, tout demandeur a déjà étudié ou travaillé ici, tissé des liens avec nos collectivités et contribué à notre économie.

Cependant, cette option ne fonctionne pas comme prévu. En date du 22 juin 2026, 34 150 personnes attendaient d'obtenir la résidence permanente en utilisant cette voie d'accès. L'objectif d'admission pour 2026 n'est que de 800 personnes. À ce rythme, il faudra plus de 40 ans pour résorber l'arriéré. Entretemps, le permis de travail ouvert qui aide ces demandeurs prend fin en mai 2029. Cette échéance crée une incertitude pour les travailleurs comme pour les employeurs. Elle nuit aussi à la capacité du Canada de conserver les compétences qu'il a déjà acquises.

Le coût le plus évident se fait sentir dans le domaine des soins de santé. Parmi ces demandeurs se trouvent des médecins formés à Hong Kong. Pour exercer au Canada, ils doivent y suivre une formation en résidence pour laquelle ils doivent être résidents permanents. Chaque année d'attente est une année pendant laquelle ils ne soignent pas de patients canadiens. Sont également compris dans ce volet des professionnels expérimentés dans les domaines des soins de santé, des services communautaires, de la technologie et de la finance. Bon nombre sont en milieu de carrière. Le programme Entrée express n'est pas une option réaliste pour eux, car le système de points réduit les scores en fonction de l'âge, indépendamment des compétences ou du leadership.

L'incertitude nuit également aux entreprises canadiennes. Nos dossiers montrent ce que coûte réellement le recours à long terme aux permis temporaires. Une demandeuse travaille pour une entreprise mondiale de logiciels et d'IA et a payé plus de 83 000 $ en impôt sur le revenu au Canada. Alors qu'elle se trouvait à l'étranger pour un voyage d'affaires obligatoire, le renouvellement de son permis de travail a été refusé, ce qui a mis son emploi en péril. Une autre a perdu quatre mois de travail après un refus, avant que sa nouvelle demande soit approuvée. Son employeur, une petite entreprise canadienne, a dû retarder des livraisons à ses clients et suspendre ses activités. Une troisième demandeuse a vu sa demande rejetée parce que ses renseignements médicaux étaient considérés comme manquants, même si elle les avait fournis. La décision a par la suite été annulée. Entretemps, son travail dans les domaines de l'IA, des données et de l'expansion des affaires a été paralysé. Elle n'a pas pu voyager ni assister à des événements de l'industrie. Son employeur a mis en attente deux embauches prévues.

Chacune de ces demandes a finalement été approuvée, mais une approbation tardive ne permet pas de rattraper le travail perdu, la perte de productivité ou les emplois qui n'ont jamais été créés.

Nous recommandons trois mesures. Premièrement, nous recommandons de réaffecter temporairement les cibles d'admission de la catégorie des réfugiés et des personnes protégées à la catégorie des demandes pour motifs d'ordre humanitaire et autres, en fixant la cible à 31 000 pour 2027 et 2028, en donnant la priorité aux demandeurs existants dans le cadre des trois politiques publiques, y compris la voie d'accès pour les résidents de Hong Kong. Deuxièmement, nous recommandons de donner la priorité à l'octroi de la résidence permanente aux médecins dans le cadre de la voie d'accès pour les résidents de Hong Kong, au moyen d'une sélection axée sur les catégories dans le cadre des cibles d'immigration économique existantes. Troisièmement, nous recommandons d'instaurer une mesure ciblée dans le cadre d'Entrée express pour les demandeurs de la voie d'accès pour les résidents de Hong Kong vivant au Canada, en leur accordant de 80 à 100 points supplémentaires au classement global ou en procédant à une sélection réservée aux candidats ayant au moins 460 points, les places étant attribuées dans le cadre des cibles d'immigration économique existantes.

La voie d'accès pour les résidents de Hong Kong reflète les valeurs démocratiques du Canada. Son succès compte aussi pour notre économie. Ces demandeurs ont investi au Canada par leurs études, leurs compétences et leur travail assidu. Leur accorder un avenir stable transformera cet engagement en avantages durables pour les patients, les entreprises et les collectivités canadiennes.

Le Canada a attiré ces talents. Nous devons maintenant leur donner les moyens de rester et de prospérer.

Merci. Je répondrai volontiers à vos questions.

● (1540)

La présidente: Je vous remercie, monsieur Chan.

[*Français*]

Monsieur Bourdages, je vous remercie de votre patience.

Vous disposez maintenant de cinq minutes pour faire votre déclaration.

Christian Bourdages (directeur général, Scierie St-Elzéar inc.): Merci.

Membres du Comité, bonjour. Je vous remercie de nous accueillir.

Je m'appelle Christian Bourdages. Je représente la Scierie St-Elzéar inc. Je vous présente brièvement notre réalité en matière de main-d'œuvre.

Nous exploitons une usine de sciage de bois résineux équipée de séchoirs, ainsi qu'une usine de rabotage à Saint-Elzéar de Bonaventure, en Gaspésie. Nous offrons 90 emplois à temps plein, des emplois stables dans notre communauté. Le salaire moyen annuel en 2026 est de 71 000 $.

Nous sommes situés dans le secteur sud de la Gaspésie, dans la MRC de Bonaventure, qui compte environ 18 000 habitants. Le bassin démographique est limité.

Nous avons aussi tenté de recruter des personnes dans les grands centres. Le résultat est éloquent: sur les nombreuses personnes recrutées, seulement deux sont toujours à notre service. La rétention y est très faible.

Je vais vous présenter les profils des emplois dans notre entreprise: 4 % exigent une formation universitaire, 7 % exigent une formation collégiale, 45 % exigent un diplôme d'études professionnelles, ou DEP, et 44 % exigent une formation donnée en entreprise. En raison de l'automatisation croissante de nos pièces d'équipement, la tendance est à la hausse pour les emplois exigeant un DEP ou une formation collégiale.

En ce qui a trait à la main-d'œuvre, l'âge moyen de nos travailleurs est de 45 ans. Dans une région où le bassin est limité, assurer la relève est un défi quotidien. C'est dans ce contexte que, depuis quatre ans, nous avons recours à cinq travailleurs étrangers temporaires. Ces travailleurs détenaient des diplômes professionnels obtenus dans leur pays d'origine. L'adaptation au cours des premiers mois a été un défi, mais les résultats sont au rendez-vous.

En résumé, nous offrons des emplois de qualité accessibles par la formation professionnelle et la formation en entreprise dans une région où la main-d'œuvre est limitée et où le recrutement dans les grands centres peine à s'ancrer. Nous avons besoin de programmes d'immigration qui valorisent la reconnaissance des diplômes étrangers, ainsi que de l'établissement de ces immigrants dans les régions éloignées.

Je vous remercie. Je suis prêt à répondre à vos questions.

● (1545)

La présidente: Merci, monsieur Bourdages.

[*Traduction*]

Nous passons maintenant aux séries de questions. La première série sera de six minutes par député, et nous commençons par M. Redekopp.

Allez-y

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

Je remercie tous les témoins de leur présence aujourd'hui. Je vous suis reconnaissant du temps que vous nous consacrez.

Monsieur Chan, le gouvernement libéral a fait une promesse en instaurant le programme de la voie d'accès pour les résidents de Hong Kong. Ce programme invitait les Hongkongais qui se sentaient menacés par le Parti communiste chinois, le PCC, à venir s'installer au Canada, s'ils remplissaient certaines conditions. Ils se verraient alors accorder le statut de résident permanent au Canada.

Les Hongkongais ont-ils l'impression que le gouvernement leur a menti?

Landson Chan: Ils ressentent certainement une pression, surtout parce que, dans certains cas, leurs enfants ne peuvent pas aller à l'école. L'objectif d'admission n'est que de 800 personnes pour 2026, alors que 34 000 personnes sont en attente. Elles sont déjà ici. Elles travaillent. Elles paient des impôts. Elles sont intégrées dans notre société. Elles aiment le Canada et aimeraient beaucoup y rester. Elles y sont venues en 2021, dans le cadre de l'engagement initial d'un traitement prioritaire accéléré dans la voie d'accès pour les résidents de Hong Kong.

Quand le gouvernement canadien a élaboré cette politique publique, ces personnes sont venues au Canada pour s'y installer. Elles s'attendent à y rester durablement. Elles aimeraient beaucoup continuer d'apporter leur contribution au Canada, mais on leur parle maintenant d'attendre 40 ans.

La plupart des membres du Comité sont déçus par cette situation actuelle.

Brad Redekopp: Devoir attendre 40 ans, on dirait une blague. Cela semble irréel.

Ces personnes, si elles doivent attendre aussi longtemps, peuvent-elles simplement renoncer et retourner à Hong Kong?

Landson Chan: Non, en fait, nombre d'entre elles ne peuvent pas retourner à Hong Kong.

À l'heure actuelle, nous avons une mesure temporaire de permis de travail ouvert qui prend fin en mai 2029. Elles ne savent donc pas trop quoi faire, s'il faut attendre 40 ans. Elles ne savent pas où aller. Elles ont un emploi ici et leur famille aussi. Elles font du bénévolat au HongKonger Community Centre et dans d'autres services communautaires. Leur contribution n'est donc pas uniquement financière. Elles apportent également leur contribution à notre collectivité.

● (1550)

Brad Redekopp: Pourquoi ces personnes ne peuvent-elles pas retourner à Hong Kong?

Landson Chan: La liberté s'est érodée à Hong Kong. À l'heure actuelle, elles ne peuvent pas y retourner parce que la liberté de la presse et la liberté d'expression n'y existent plus. Elles ont disparu. Nous constatons un durcissement de la répression. Ces personnes ne peuvent donc pas retourner à Hong Kong. Beaucoup d'entre elles n'avaient pas l'intention d'y retourner en venant au Canada.

Brad Redekopp: Le gouvernement canadien a invité des Hongkongais à venir au Canada. On a promis le statut de résident permanent aux personnes qui sont venues ici de bonne foi dans le cadre de ces programmes. Il n'est pas réaliste pour elles de retourner à Hong Kong pour diverses raisons, la sécurité étant l'une des principales, et maintenant elles sont coincées ici, à attendre pendant 40 ans, ce qui ne ressemble pas à ce que le gouvernement leur a promis au départ.

Quelles difficultés la perte potentielle de leur permis de travail leur entraîne-t-elle ici, en restant au Canada? Quels sont, entre autres, les problèmes que cette perte de permis engendre?

Landson Chan: Le plus grave, je dirai, c'est que les enfants… Dans un des cas sur lesquels je travaille, les enfants ne peuvent pas aller à l'école et l'époux ne peut pas travailler à cause d'une erreur administrative. À l'heure actuelle, ces dossiers sont tout bonnement en suspens.

Ces personnes essaient d'obtenir le statut de résident permanent. Dans ce cas, ils en ont fait la demande en 2024, mais à l'heure actuelle, parce que l'objectif d'admission est d'environ 800 pour 2026, leur statut de résident permanent n'est pas approuvé, et elles ne savent pas si elles pourront attendre 40 ans sans que ce permis soit approuvé.

Brad Redekopp: Ce que je trouve intéressant, c'est que c'est un peu différent des autres cas de non-citoyens venant au Canada. Dans ce cas, c'est le gouvernement qui a pris l'initiative de vous contacter et de vous inviter expressément, et je pense que c'est également vrai pour les Ukrainiens et les Soudanais qui ont été spécifiquement invités à venir au Canada en échange du statut de résident permanent. À mes yeux, c'est un peu différent du cas de quelqu'un qui choisit de venir au Canada de son propre chef. Il s'agissait plus d'une invitation.

C'est pourquoi cette situation est un peu différente, selon moi. Je trouve choquant que le gouvernement revienne ensuite sur sa promesse et n'accorde le statut de résident permanent qu'à 800 d'entre vous par an.

Il est important que nous nous rappelions tous que vous avez mentionné le chiffre de 34 150 Hongkongais, je crois, qui se trouvent ici, au Canada. Nous ne parlons pas de nouvelles personnes qui arrivent dans ce pays, mais de personnes qui s'y trouvent déjà. Il est intéressant de noter que, parallèlement, nous continuons d'admettre au Canada des réfugiés de l'ONU, par exemple. Il s'agit de nouvelles personnes qui ne se trouvent pas au Canada, et nous continuons de les faire venir, alors même que nous avons des personnes comme les Hongkongais qui sont déjà ici, mais dont les demandes ne sont pas traitées.

Je suis intrigué par votre idée de réaffecter temporairement aux Hongkongais qui se trouvent déjà au Canada une partie des places que nous avons allouées aux demandeurs d'asile et aux réfugiés. Selon vous, comment cela fonctionnerait-il exactement?

Landson Chan: Je dirai qu'il s'agit d'une réaffectation contrôlée des cibles d'admission à des personnes qui travaillent déjà ici, qui paient des impôts ici, qui vivent ici et qui contribuent à notre économie. Il est très important de les retenir, et je dirai que c'est une très bonne utilisation de l'objectif d'admission pour respecter l'engagement initial. Comme vous l'avez dit, elles sont venues au Canada sur invitation du gouvernement canadien.

La présidente: Merci, monsieur Chan. Merci, monsieur Redekopp.

Nous passons maintenant à M. Chang, qui se joint à nous virtuellement.

Monsieur Chang, vous disposez de six minutes.

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

Monsieur Chan, diriez-vous que la voie d'accès pour les résidants de Hong Kong est un bon programme?

Landson Chan: Je dirai qu'au départ, c'était un très bon programme qui permettait aux gens de venir au Canada pour y trouver refuge.

Comme je l'ai dit, nombre d'entre eux ne peuvent pas retourner à Hong Kong. À l'heure actuelle, nous avons un objectif d'admission d'environ 800 personnes pour les 34 000 qui sont en attente, et le temps d'attente prévu est de 40 ans, si cet objectif est maintenu. C'est pourquoi je suis ici pour en parler.

Wade Chang: Dans votre déclaration préliminaire, vous avez mentionné que beaucoup de demandeurs de la voie d'accès pour les résidants de Hong Kong vivent et travaillent déjà au Canada, notamment dans des secteurs tels que les soins de santé, la technologie et l'ingénierie. En quoi ce volet d'immigration contribue-t-il à la résilience économique du Canada, et que pourrions-nous faire de plus pour aider ces personnes à contribuer durablement à notre économie?

● (1555)

Landson Chan: À long terme, je dirai que l'octroi de la résidence permanente résoudrait de nombreux problèmes. Ces personnes veulent être ici. Elles veulent apporter leur contribution au Canada. Avec la résidence permanente, elles peuvent développer leurs compétences. Elles peuvent suivre une formation complémentaire à des frais de scolarité moindres, bien sûr. Beaucoup d'entre elles sont en fait des entrepreneurs. Elles pourraient créer une entreprise ici, si elles savaient qu'elles peuvent rester au Canada à long terme. Elles seraient heureuses d'en créer une. Cela permettrait de mettre leurs talents à profit de manière concrète pour soutenir l'économie canadienne.

Wade Chang: Hong Kong Watch a fait part de sa préoccupation concernant l'arriéré et le nombre limité de résidence permanente accordée. Vous avez mentionné que beaucoup de demandeurs vivent déjà ici, au Canada, et y paient des impôts.

Selon vous, que peut faire le gouvernement pour résorber cet arriéré et donner à ces demandeurs plus de certitude quant à leur avenir?

Landson Chan: Une des solutions consisterait à réaffecter des cibles d'admission concernant les réfugiés et les personnes protégées. Le gouvernement canadien a pris un engagement. Ces Hongkongais sont venus ici de bonne foi en se fondant sur cet engagement. Ils ont satisfait à toutes les exigences. En réaffectant ces cibles, ils pourraient rester ici sans que cela n'augmente le niveau global d'immigration prévu dans le plan d'immigration.

Wade Chang: Pensez-vous que cela aiderait si le gouvernement accordait une approbation de principe à ces demandeurs admissibles?

Landson Chan: Je dirai que c'est utile à court terme, car cela leur permet d'étudier en payant les mêmes frais de scolarité que les résidants, mais à long terme, comme je l'ai dit, ils aimeraient créer des entreprises. Ils aimeraient planifier leur avenir. À long terme, ils ont vraiment besoin du statut de résident permanent.

Wade Chang: Merci beaucoup.

J'ai une question pour la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

Beaucoup de petites entreprises ont du mal à trouver des travailleurs qui possèdent les bonnes compétences, même lorsqu'elles sont prêtes à prendre de l'expansion. Comment le Canada peut-il aider les petites entreprises à recruter et à maintenir en poste des talents internationaux, tout en réduisant le coût et les formalités administratives du processus d'immigration?

Jasmin Guénette: Ce que je dirai tout d'abord, comme je l'ai mentionné dans ma déclaration préliminaire, c'est que créer une voie d'accès à la résidence permanente aiderait les entreprises qui dépendent actuellement du Programme des travailleurs étrangers temporaires, en particulier celles dont les permis ont été renouvelés. L'accès à ces travailleurs est, selon moi, tout à fait essentiel pour de nombreuses petites entreprises, surtout celles qui se trouvent dans des collectivités rurales. Il faut également s'assurer que les immigrants accueillis au Canada répondent aux besoins de main-d'œuvre. Il est important de veiller à ce qu'il y ait une bonne adéquation entre les besoins du marché du travail et les immigrants économiques que nous accueillons au Canada.

Wade Chang: Pouvez-vous nous en dire plus sur la façon dont les talents internationaux contribueraient à nos régions rurales?

Jasmin Guénette: Par exemple, nous comptons beaucoup de membres dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, et bon nombre d'entre eux ont de la difficulté à trouver des employés pendant la saison haute, qu'il s'agisse de petits hôtels ou de restaurants. Par exemple, certains de nos membres passent par le Programme des travailleurs étrangers temporaires pour embaucher des chefs, simplement parce qu'ils ne trouvent pas, entre autres, de chef professionnel local.

Ce que nous avons constaté dernièrement dans nos études, c'est qu'il y a un décalage entre les offres d'emploi des petites entreprises et ce que, par exemple, les jeunes travailleurs sont prêts à faire. Comme l'a mentionné monsieur dans sa déclaration préliminaire, beaucoup de gens ne souhaitent pas quitter les grands centres urbains pour aller travailler dans des collectivités rurales. Si les entreprises ne peuvent pas trouver de main-d'œuvre dans leur collectivité ni de personnes disposées à quitter les grands centres urbains...

● (1600)

[*Français*]

La présidente: Merci, monsieur Guénette.

[*Traduction*]

Merci, monsieur Chang. Vos six minutes sont écoulées.

[*Français*]

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

Alexis Deschênes (Gaspésie—Les Îles-de-la-Madeleine—Listuguj, BQ): Merci beaucoup, madame la présidente.

Bonjour à tous.

Je remercie les témoins d'être là.

Monsieur Bourdages, mes prochaines questions s'adressent à vous. Je suis très heureux que nous parlions de Saint-Elzéar ici, à Ottawa, au Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. Vous avez bien résumé la situation de la Scierie St-Elzéar, qui est une coopérative bien implantée dans un magnifique petit village de la baie des Chaleurs. Vous faites du sciage de bois résineux et du rabotage. Vous avez 90 employés, dont 5 travailleurs étrangers temporaires.

Parlez-nous de leur importance pour votre entreprise.

Christian Bourdages: D'abord, quand nous avons décidé de recruter des travailleurs étrangers temporaires, nous avions un manque de main-d'œuvre lié aux métiers associés à un DEP, que ce soit mécanicien de machinerie lourde, mécanicien d'usine, électromécanicien ou opérateur de machinerie lourde. Nous avons réussi, grâce aux travailleurs étrangers temporaires, à combler ce manque.

Alexis Deschênes: Quelle est leur importance pour votre entreprise?

Christian Bourdages: Présentement, nous avons réussi à renouveler les permis annuels. Ils sont renouvelés seulement pour un an, alors qu'au départ, nous avions des contrats fermés de trois ans. Si, pour la prochaine année, les contrats ne sont pas renouvelés, ça va mettre en péril nos activités. Nous ne pouvons pas trouver cinq personnes de la région pour remplacer ces employés, qui sont quand même assez spécialisés.

Alexis Deschênes: Quand vous dites que leur absence mettrait vos activités en péril, que voulez-vous dire?

Est-ce parce que vous ne seriez pas en mesure de continuer de faire fonctionner la scierie ou l'usine de rabotage?

Christian Bourdages: Nous pourrions continuer de faire fonctionner l'usine, mais ça mettrait en péril sa maintenance et son bon fonctionnement. Ça aurait un impact sur notre productivité, c'est évident.

Alexis Deschênes: Parfois, les gens se demandent si, lorsqu'on embauche des travailleurs étrangers temporaires, on les paie au même salaire que les autres employés de l'usine.

Vous avez dit que, chez vous, le salaire moyen annuel est de 71 000 $. Est-ce que les travailleurs étrangers temporaires ont les mêmes conditions de travail que les autres travailleurs?

Christian Bourdages: Oui. Chez nous, c'est régi par une convention collective, donc les travailleurs étrangers temporaires ont les mêmes droits que les autres employés.

Alexis Deschênes: Comme vous le savez, le gouvernement Carney a annoncé un certain resserrement quant à l'immigration temporaire.

Craignez-vous de perdre vos travailleurs étrangers temporaires?

Christian Bourdages: Oui. Nous sommes tout le temps nerveux, parce que le renouvellement des permis ne peut se faire que de façon annuelle. Les travailleurs aussi sont nerveux. Ils veulent rester dans la région. Il y a même un des travailleurs étrangers qui a eu un enfant depuis qu'il est au Canada.

Ça nous touche sur le plan de la prévisibilité, mais cela cause du stress à ces travailleurs, qui ne savent pas s'ils pourront rester avec nous.

Alexis Deschênes: Présentement, ce qu'il se passe, c'est que vous devez renouveler leur permis pour une période d'une année à la fois, n'est-ce pas?

Christian Bourdages: C'est exact. C'est vraiment du court terme, toujours. Nous ne pouvons rien planifier à long terme avec eux.

Alexis Deschênes: Comment se font ces renouvellements? Est-ce que c'est compliqué?

Christian Bourdages: Oui. Sur le plan administratif, c'est lourd et complexe. Mon directeur des ressources humaines passe beaucoup de temps à préparer le renouvellement des permis. Si le renouvellement des permis des personnes qui sont déjà sur place pouvait être facilité, ça pourrait nous aider et ça nous permettrait de mettre nos efforts ailleurs.

Alexis Deschênes: Je veux revenir sur ce que vous avez dit tantôt.

Vous avez dit que, sans ces travailleurs étrangers temporaires, votre entreprise serait en péril.

Est-ce que vous devriez réduire les quarts de travail? Qu'est-ce qui arriverait, concrètement, s'ils n'étaient pas là?

Christian Bourdages: Ça concerne beaucoup l'entretien des pièces d'équipement. Ça deviendrait difficile sur le plan de la maintenance préventive. Quand on diminue la maintenance préventive dans une usine de sciage, inévitablement, les bris et les pertes de temps augmentent, et la productivité et la qualité diminuent.

Présentement, comme vous le savez, l'industrie du sciage rencontre des difficultés. Les temps sont difficiles pour toutes les usines de sciage, alors, si, en plus, notre productivité diminue, nous risquons de ne pas survivre à long terme.

● (1605)

Alexis Deschênes: Des gens vont dire que vous devez automatiser vos chaînes de production si vous voulez réduire le nombre de vos employés.

Selon ce que je comprends, pour vous, c'est déjà fait.

N'est-ce pas?

Christian Bourdages: Justement nous venons de faire un investissement de presque 6 millions de dollars pour procéder à l'automatisation de l'équipement dans nos usines. Toutefois, ça ne permet pas de réduire les besoins en employés pour l'entretien d'équipement.

Ce que ça fait, c'est que ça augmente les besoins en électromécaniciens et en mécaniciens d'entretien industriel. Ces employés sont très recherchés dans tous les secteurs de l'industrie, que ce soit les cimenteries, les alumineries situées dans le Nord du Québec ou les mines de fer. Toute l'industrie se les arrache.

La présidente: Merci, monsieur Bourdages.

Merci, monsieur Deschênes. Votre temps de parole est écoulé.

[*Traduction*]

Nous passons maintenant à la deuxième série de questions, avec cinq minutes par député.

Monsieur Jackson, nous commencerons par vous.

Grant Jackson: Merci, madame la présidente.

Mes questions s'adressent aux représentants de la FCEI.

Dan Kelly est toujours le chef de la direction de la FCEI. Est-ce exact?

Jasmin Guénette: Oui.

Grant Jackson: En mai 2025, il a tweeté que la disponibilité des emplois d'été n'a que très peu à voir avec les programmes d'immigration permanente ou temporaire, mais beaucoup avec la réticence de bien des jeunes à sortir de derrière leur écran.

S'agit-il d'une opinion personnelle ou de la position de votre organisation?

Jasmin Guénette: Je pense que les gazouillis du président sont ses propres observations et qu'ils s'appuient parfois sur nos propres études.

Grant Jackson: Avez-vous des preuves que les jeunes sont tout simplement trop paresseux pour sortir de derrière leur écran?

Jasmin Guénette: Nous avons publié récemment un rapport qui montre qu'il existe un décalage entre les attentes des jeunes sur le marché du travail, ce que nos membres ont à offrir et les endroits où ils cherchent un emploi.

Grant Jackson: Au lieu de venir ici plaider en faveur de programmes gouvernementaux pour combler la pénurie que vous venez de souligner, vous demandez une augmentation de l'immigration pour pourvoir ces postes vacants. Est-ce exact?

Jasmin Guénette: Non, ce n'est pas exact.

Grant Jackson: Vous n'êtes pas ici pour demander plus de travailleurs étrangers temporaires.

Jasmin Guénette: Le Programme des travailleurs étrangers temporaires est un programme qui peut être adapté en fonction de la situation du marché du travail. Les changements qui y ont été apportés dernièrement ont nui à bon nombre de nos membres, particulièrement dans le volet des emplois à faible salaire et dans les collectivités rurales.

Grant Jackson: Vous demandez plus de travailleurs étrangers temporaires.

Jasmin Guénette: Nous voulons nous assurer que les entreprises qui comptent sur eux puissent y avoir accès. Ce n'est pas tant une question de chiffres. Là où il y a un besoin, elles devraient avoir accès à ces travailleurs.

En ce qui concerne les jeunes travailleurs, notre récent rapport montre que nombre d'entre eux ne veulent pas travailler de nuit ou dehors. Ils ne souhaitent pas quitter les grandes villes pour les collectivités rurales.

Grant Jackson: J'ai du mal à le croire, étant donné que nous avons un taux de chômage de 13 % dans les grands centres urbains de tout le pays. Ces personnes préfèrent aller à la banque alimentaire plutôt que de travailler de nuit. Est-ce ce que votre sondage a révélé?

Jasmin Guénette: Nous avons demandé à des jeunes s'ils étaient prêts à travailler à l'extérieur, et la moitié d'entre eux ont dit que non.

Grant Jackson: Qui a financé cette étude? Étaient-ce vos membres?

Jasmin Guénette: La FCEI mène ses propres sondages. Nous envoyons des questions à nos membres pour évaluer leurs besoins.

La plupart des Canadiens, comme moi, ont obtenu leur premier emploi dans une petite entreprise. Mon premier emploi consistait à faire la vaisselle dans un restaurant chinois. Ces entreprises sont prêtes à offrir ces postes à des jeunes.

Grant Jackson: Je comprends cela, vraiment, et je comprends les problèmes que rencontrent les petites entreprises. Un gouvernement libéral omniprésent crée toutes sortes de formalités administratives qui compliquent considérablement la tâche des petites entreprises et les empêchent de réaliser des bénéfices dans ce pays. Je respecte tout à fait cela, mais je ne crois pas non plus que les jeunes choisissent de faire la queue devant les banques alimentaires, de rester au chômage ou d'avoir du mal à trouver des emplois d'été.

C'est formidable que ces entreprises aient un lobby bien financé, mais personne ne défend les jeunes travailleurs dans ce pays ou ceux qui veulent travailler et qui ne trouvent pas d'emploi.

En tant que député, je dois les défendre. J'ai donc beaucoup de mal à accepter que des entreprises viennent ici nous dire qu'elles ne pourraient pas payer des jeunes assez cher pour qu'ils travaillent pour elles, qu'aucune somme d'argent ni aucun avantage social ne suffirait à convaincre un jeune chômeur de venir travailler pour elles, qu'ils préfèrent faire la queue devant une banque alimentaire et être chômeurs. Je trouve incroyable que le lobby des entreprises nous tienne ce discours en ce moment.

Pouvons-nous mieux faire pour mettre en adéquation les compétences et la formation des jeunes de ce pays et les besoins de vos membres? Absolument.

Avez-vous des recommandations sur la façon dont le gouvernement pourrait mieux former les jeunes pour répondre aux besoins de vos membres, au lieu d'augmenter le nombre de travailleurs étrangers temporaires?

● (1610)

Jasmin Guénette: Oui, nous avons des recommandations. Nous demandons une réduction des cotisations d'assurance-emploi pour les entreprises qui embauchent des jeunes, surtout s'il s'agit de leur premier emploi, car nos membres consacrent beaucoup de temps à les former sur place, donc...

La présidente: Merci, monsieur Guénette. Je suis désolée. Vous devrez poursuivre votre intervention au cours de la prochaine série de questions.

Merci, monsieur Jackson.

[*Français*]

Monsieur Joseph, vous avez la parole pour cinq minutes.

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

Je sais que le temps est précieux, mais je tiens à remercier tous les témoins de leur présence parmi nous.

Monsieur Bourdages, pensez-vous qu'une meilleure régionalisation des demandeurs d'asile augmenterait le bassin de main-d'œuvre pour votre entreprise?

Christian Bourdages: Oui. Quand j'ai expliqué nos besoins en matière d'employés tantôt, j'ai mentionné que 40 % des employés que nous embauchons peuvent acquérir la formation au sein de l'entreprise, sans nécessairement avoir de diplôme reconnu. S'il y avait une aide pour que les réfugiés puissent s'établir en région, c'est certain qu'il y aurait une possibilité d'emploi intéressante pour eux.

Natilien Joseph: Si je comprends bien, vous êtes en train de nous dire que le fait d'envoyer dans d'autres provinces les demandeurs d'asile qualifiés qui ont un permis de travail valide et de l'expérience aurait pour effet de réduire le bassin de travailleurs pour votre entreprise.

Est-ce bien cela?

Christian Bourdages: Ce que je dis, c'est que, s'il y avait une mesure positive pour les gens issus de l'immigration dans notre région, il y aurait une possibilité d'emploi intéressante pour eux.

Natilien Joseph: Madame la présidente, je vais maintenant m'adresser à M. Guénette.

Merci, monsieur Guénette, de votre présence parmi nous.

Avant d'aborder la façon dont le Canada peut continuer à attirer des talents internationaux, pouvez-vous nous parler des retombées générales quant à ces talents?

Par la suite, pourriez-vous nous parler davantage de la manière dont le Canada peut continuer à être attrayant?

Jasmin Guénette: Quand nous demandons à nos membres ce qui limite le plus leur croissance et l'augmentation de leurs ventes, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée arrive en deuxième place. C'est une préoccupation très importante.

Pour plusieurs de nos membres, trouver cette main-d'œuvre veut dire avoir plus de possibilités pour ce qui est de prendre de l'expansion, grossir le carnet de commandes, avoir plus d'occasions et contribuer davantage à leur communauté.

Il faut mettre en œuvre un ensemble de politiques, que ce soit sur le plan de la formation, de l'éducation ou de l'immigration.

Il faut aussi s'assurer que le processus d'immigration est simple pour que les gens qui veulent venir au Canada pour contribuer à l'économie du pays puissent le faire.

Il faut également que ce soit simple pour les entreprises d'entrer en contact avec ces travailleurs.

Si ces politiques fonctionnent bien, ce sera au bénéfice de tout le monde, tant pour les gens que pour les entreprises.

● (1615)

Natilien Joseph: D'accord.

À votre connaissance, quels secteurs bénéficient le plus de l'arrivée de ces talents actuellement?

Jasmin Guénette: Nous avons posé la question pour savoir où il y a les plus grandes pénuries de travailleurs. Par exemple, la construction est l'un des secteurs où il y a une pénurie de main-d'œuvre importante. Il y a aussi les secteurs du tourisme, de la restauration et de l'hôtellerie. Il y a des pénuries de main-d'œuvre et des besoins très importants dans ces secteurs.

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

La présidente: Il vous reste 45 secondes, monsieur Joseph.

Natilien Joseph: Monsieur Chan, comment pouvons-nous faciliter la reconnaissance des diplômes et des qualifications obtenus à l'étranger pour permettre aux professionnels de contribuer plus rapidement à leur domaine d'expertise, tout en collaborant, bien sûr, avec les provinces?

C'est très important, la collaboration.

[*Traduction*]

Landson Chan: Il serait très utile de leur accorder la résidence permanente, surtout aux médecins formés à Hong Kong que je viens de mentionner. Ils sont ici et souhaitent suivre la formation en résidence, mais pour cela, il leur faut malheureusement, entre autres, être résidents permanents.

La présidente: Merci, monsieur Chan.

[*Français*]

Merci, monsieur Joseph.

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

Alexis Deschênes: Merci beaucoup, madame la présidente.

Monsieur Guénette, mes prochaines questions s'adressent à vous.

M. Bourdages nous a parlé de l'importance des travailleurs étrangers temporaires.

Quant à vous, votre organisation compte 22 000 membres au Québec.

Le témoignage de M. Bourdages décrit-il une réalité qui est isolée, ou est-ce que c'est une réalité commune?

Jasmin Guénette: Non, ce n'est pas quelque chose qui est isolé. Nous entendons souvent nos membres des communautés rurales ou des régions éloignées dire qu'ils ont de la difficulté à recruter localement. Ils ont aussi de la difficulté à trouver des gens qui sont prêts à déménager des grands centres urbains pour s'installer en région. C'est ce que nous avons vu, récemment, dans le cadre d'une étude que nous avons publiée, un sondage effectué auprès des jeunes et un autre auprès de nos membres.

Donc, ce n'est pas un commentaire isolé. C'est quelque chose que nous entendons dire assez souvent.

Alexis Deschênes: Diriez-vous que cette réalité peut être plus accentuée en zone rurale?

Jasmin Guénette: Oui. Les besoins en main-d'œuvre sont souvent exacerbés en région éloignée ou en région rurale à cause de toutes sortes de facteurs, comme le vieillissement de la population ou des besoins de nature technique en entreprise. Évidemment, dans une région peu peuplée, il y a moins de gens qui ont l'expérience nécessaire.

Pour bien des entreprises, se tourner vers les travailleurs étrangers temporaires leur permet de poursuivre leurs activités au même rythme, de remplir le carnet de commandes et de livrer les choses à temps.

Il faut se rappeler qu'avant d'embaucher un travailleur étranger temporaire, il faut faire la preuve qu'on a essayé de trouver quelqu'un ici, dans notre communauté et au pays. Il faut également faire la démonstration qu'il y a un besoin. C'est coûteux et ça prend du temps. Quand on est rendu là, c'est parce qu'on a épuisé toutes les autres options.

Alexis Deschênes: Par rapport au resserrement de l'immigration temporaire qui est voulu par le gouvernement fédéral, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante serait-elle d'accord sur le fait de tenir compte des réalités régionales et d'avoir des modalités différentes en zone rurale?

Jasmin Guénette: Oui.

Alexis Deschênes: Merci.

La présidente: Merci, monsieur Deschênes.

Merci, monsieur Guénette.

[*Traduction*]

Nous accordons maintenant cinq minutes à M. Menegakis.

Costas Menegakis (Aurora—Oak Ridges—Richmond Hill, PCC): Je vous remercie, madame la présidente, et je remercie les témoins de leur présence aujourd'hui.

J'aimerais commencer par vous, monsieur Chan.

Plus de 34 000 demandeurs de Hong Kong attendent toujours leur résidence permanente. C'est énorme, compte tenu du temps qu'il faudra pour résorber cet arriéré.

Quelles sont les répercussions concrètes de ces retards de plusieurs années dans le traitement des demandes d'immigration sur la vie quotidienne des personnes qui attendent ici?

● (1620)

Landson Chan: Au quotidien, elles doivent composer avec la question de la couverture médicale. Elles se demandent si leurs enfants pourront aller à l'école. Elles se demandent sans cesse si leur dossier sera approuvé au cours des 40 prochaines années. Elles craignent de perdre leur emploi. Elles ont l'intention de travailler et elles aspirent à contribuer à l'économie canadienne.

Ce sont des sujets d'inquiétude quotidienne. C'est pourquoi je suis ici aujourd'hui pour demander une solution immédiate au problème que connaît la voie d'accès pour les résidents de Hong Kong.

Costas Menegakis: Je vais vous raconter une histoire, monsieur Chan.

Deux personnes sont venues au Canada en utilisant la voie d'accès pour les résidents de Hong Kong. Cette voie d'accès offrait à des personnes dans le besoin qui fuyaient une situation très difficile deux volets pour venir au Canada.

Ces deux personnes ont respecté toutes les règles. Elles ont présenté leur demande et utilisé le programme. Elles sont venues ici et ont contribué à l'économie canadienne, grâce à de bons emplois dès le premier jour. Je parle ici d'un homme et de son épouse, qui sont tous deux médecins. Ils ont trouvé un emploi dès leur arrivée. Nous avons une pénurie de médecins en Ontario, où plus de deux millions de personnes ne trouvent pas de médecin de famille.

Ils sont ici. Ils ont obtenu leur permis de travail temporaire et ils sont en attente. À cause de l'incertitude créée par cette attente et parce qu'ils n'ont pas le statut de résident permanent, l'hôpital les a congédiés, car il a besoin d'une certaine sécurité dans sa dotation en personnel.

Voici leur problème. Ils ont acheté une maison. Non seulement ils sont sans emploi, mais il leur semble très difficile de retourner à Hong Kong. Lorsqu'ils ont acheté leur maison, ils l'ont payée 300 000 $ de plus que sa valeur actuelle. Ils doivent maintenant faire face à cette situation. Ils ont commis cette erreur.

Avez-vous entendu parler de cas semblables dans la communauté hongkongaise?

Landson Chan: Oui, absolument. J'entends parler de cas comme celui-là tous les jours. Je m'occupe de nombreux dossiers concernant la voie d'accès pour les résidents de Hong Kong. Malheureusement, c'est le genre de situation dont j'entends souvent parler. Ces gens se demandent s'ils pourront continuer de vivre au Canada, si le délai estimatif de 40 ans persiste.

Je trouve cela vraiment très triste. Je suis moi-même demandeur dans la voie d'accès pour les résidents de Hong Kong. Je suis venu ici en passant par cette voie d'accès. J'ai travaillé ici. J'ai travaillé fort, comme beaucoup d'autres Hongkongais. Nous ne demandons pas de traitement de faveur. Nous sommes ici pour travailler. Nous voulons contribuer à l'économie canadienne. Nous aimons les valeurs démocratiques du Canada. C'est pourquoi nous voulons travailler et vivre ici.

Costas Menegakis: Je vous remercie de votre réponse.

Mon collègue libéral, M. Chang, a parlé d'une approbation de principe, ce qui nous porterait à croire qu'elle peut d'une certaine façon aider à résorber l'arriéré de 40 ans. Bien sûr, l'approbation de principe vaut quand des gens risquent de perdre leur emploi à cause d'un problème administratif. Ils obtiennent une approbation de principe, mais l'employeur n'est pas certain de pouvoir s'y fier. Il veut voir lui-même le document.

Pensez-vous comme M. Chang que l'approbation de principe peut aider à résorber l'arriéré de 40 ans?

Landson Chan: J'estime que cette solution n'aiderait pas à long terme. Elle n'aiderait pas à éliminer l'arriéré. Elle serait utile à court terme, comme je viens de le dire, parce qu'elle permettrait à ces personnes d'avoir une assurance, par exemple. Elles pourraient bénéficier d'une assurance-maladie en Ontario. À long terme, cependant, elles souhaitent toujours rester ici. Elles veulent vivre ici avec leurs enfants et leur famille. Je crois que l'approbation de principe n'aiderait pas dans cette situation.

Costas Menegakis: Je faisais référence aux personnes qui sont venues ici et qui ont tout fait dans les règles. Ce sont des contribuables, des professionnels et des dirigeants communautaires. Quelles autres contributions clés ces personnes apportent-elles à la société canadienne aujourd'hui? Pourquoi leur refuser la résidence permanente entraînerait-il une perte immense pour la prospérité du Canada à long terme?

La présidente: Il vous reste sept secondes.

Landson Chan: Je pense tout d'abord qu'elles partent au Canada à cause de l'érosion de leurs libertés à Hong Kong. De nombreuses personnes hautement qualifiées, par exemple des médecins formés à Hong Kong, des informaticiens, des spécialistes en finance...

La présidente: Merci, monsieur Chan.

Merci, monsieur Menegakis.

Et pour finir, nous accordons cinq minutes à Mme Sodhi.

Allez-y, madame Sodhi.

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

Je remercie nos témoins de leur présence aujourd'hui.

J'aimerais commencer par vous, monsieur Guénette.

Vous avez mentionné, dans votre témoignage et votre déclaration préliminaire, l'importance de l'immigration pour les petites entreprises. Je vous donne l'occasion d'en dire plus à ce sujet, en particulier en ce qui concerne les petites entreprises des collectivités rurales qui ont souvent besoin d'un peu plus d'aide que d'autres.

● (1625)

Jasmin Guénette: Merci.

Comme je l'ai dit dans ma déclaration préliminaire, pour beaucoup de nos membres, l'accès à la main-d'œuvre par l'immigration est très important. Nous réalisons régulièrement des sondages auprès de nos membres sur cette question et nous avons constaté que les trois quarts des entreprises qui ont eu recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires, le PTET, déclarent qu'il les a aidées à satisfaire aux commandes de leurs clients. Par ailleurs, 60 % disent qu'il a contribué à leur croissance.

Aujourd'hui encore, la pénurie de main-d'œuvre en général et de travailleurs qualifiés en particulier est le deuxième facteur qui freine la croissance des petites entreprises et de leurs ventes. Les deux tiers des répondants estiment que ces travailleurs contribuent aussi à l'amélioration de la productivité. Il faut comprendre que, bien évidemment, tous nos membres n'utilisent pas le PTET. Entre 15 et 20 % d'entre eux emploient peut-être un ou plusieurs travailleurs trouvés par l'intermédiaire du PTET. Pour ceux qui l'utilisent et qui en ont besoin, c'est très important, car cela signifie qu'ils n'ont trouvé personne à l'échelle locale qui soit disposé à faire le travail en question.

Amandeep Sodhi: Vous avez tenu des propos dans ce sens dans votre déclaration préliminaire, mais pouvez-vous citer le cas d'un membre de la FCEI qui vous a parlé d'une réussite montrant comment l'immigration ciblée aide à la fois son entreprise, l'économie et les travailleurs canadiens?

Jasmin Guénette: Nous avons, par exemple, des membres qui tiennent de petits hôtels dans des collectivités rurales. Ils ont besoin de personnel pour nettoyer les chambres et préparer les repas des clients pendant la haute saison. S'ils ne trouvent personne qui soit prêt à faire ce travail, ils subissent une perte de revenus, car ils risquent de ne pas pouvoir ouvrir tous les étages de l'hôtel, ce qui réduit leur chiffre d'affaires. Souvent, nous citons aussi l'exemple d'un chef de cuisine. Un chef professionnel s'occupe de la cuisine, ce qui permet aux serveurs de s'occuper des clients et à l'hôtesse de les accueillir. Il contribue donc aussi à créer des possibilités d'emploi pour d'autres personnes qui sont déjà au Canada.

Amandeep Sodhi: C'est magnifique.

Dans le budget de 2025, le gouvernement a annoncé la création d'un fonds d'action de 97 millions de dollars pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Ce fonds sera établi en collaboration avec les provinces et les territoires pour rendre ce processus plus rapide, plus équitable et plus transparent. La reconnaissance des titres de compétences relève des provinces et des territoires, mais elle a aussi un lien étroit avec les autorités fédérales de l'immigration.

Quelles sont vos idées sur l'amélioration de la reconnaissance des titres de compétences étrangers? Comment l'accélération du processus pourrait-elle aider les petites entreprises et l'économie?

Jasmin Guénette: Je pense que, plus vite nous reconnaîtrons les titres de compétences des personnes venant de l'étranger, mieux ce sera. On entend parler de personnes qui ont acquis une expérience dans leur pays d'origine, mais qui ne peuvent pas exercer leur profession au Canada. Nous devrions veiller à ce que les politiques publiques soient conçues de manière à ce que les personnes qui arrivent au Canada avec un ensemble de compétences puissent les mettre en pratique dès que possible.

Amandeep Sodhi: Avec les 40 secondes qu'il me reste, je vous cède la parole. Si vous pouviez laisser une seule recommandation au Comité aujourd'hui, quelle serait-elle?

Jasmin Guénette: Comme je l'ai mentionné dans ma déclaration préliminaire, nous recommandons que le gouvernement fédéral mette en place une voie d'accès à la résidence permanente pour les travailleurs étrangers temporaires qui sont au Canada depuis au moins 18 mois. Nous croyons qu'il en découlera une stabilité et une certitude accrues pour beaucoup de nos membres.

Amandeep Sodhi: Merci.

[*Français*]

La présidente: Merci, monsieur Guénette.

[*Traduction*]

Merci, madame Sodhi.

Au nom de tout le Comité, je tiens à remercier tous nos témoins pour le temps qu'ils nous ont consacré et pour leurs propos d'aujourd'hui.

Je tiens à remercier tous mes collègues pour leurs excellentes questions et de la qualité de la discussion.

Nous allons suspendre la séance afin que ce groupe de témoins puisse partir, et nous reprendrons sous peu avec le deuxième groupe.

● (1630)

_____(Pause)_____

● (1635)

La présidente: Bonjour à tous.

Je tiens à souhaiter chaleureusement la bienvenue à notre deuxième groupe de témoins dans le cadre de notre étude actuelle intitulée « Attirer et valoriser les talents internationaux pour renforcer l'économie canadienne ».

Je vous présente officiellement nos trois témoins.

Nous accueillons Valerie Walker, présidente-directrice générale, et Matthew McKean, directeur, Recherche et du développement, de la Business + Higher Education Roundtable.

Nous accueillons également M. Matt Conley, directeur, Relations gouvernementales, des Manufacturiers et Exportateurs du Canada.

Enfin, nous accueillons Ben Chalmers, vice-président principal, et Geoff Smith, vice-président, Affaires gouvernementales, de l'Association minière du Canada.

Bienvenue à vous tous.

Chaque témoin dispose de cinq minutes pour présenter ses observations préliminaires, après quoi nous passerons aux séries de questions.

Nous commençons par la Business + Higher Education Roundtable.

Madame Walker, vous avez la parole.

Valerie Walker (présidente-directrice générale, Business + Higher Education Roundtable): Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du Comité, merci de nous avoir invités à venir parler aujourd'hui de cet important sujet.

Comme la présidente l'a mentionné, je m'appelle Val Walker et je suis présidente-directrice générale de la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur, ou TRAES. Je suis accompagnée de mon collègue M. Matt McKean, notre directeur de la recherche et du développement.

La TRAES réunit des dirigeants de grandes entreprises et d'établissements postsecondaires du Canada pour relever les défis du pays en matière de compétences, de talents, d'innovation et de productivité. Notre objectif est d'aider le gouvernement du Canada à faire avancer ses stratégies industrielles en dotant le pays de la main-d'œuvre et de la capacité d'innovation nécessaires à leur mise en œuvre.

L'apprentissage intégré au travail est l'un des moyens que nous avons employés pour y parvenir. Depuis 2019, les partenaires de la TRAES ont créé plus de 80 000 occasions d'apprentissage intégré au travail pour les jeunes Canadiens, avec l'appui du gouvernement du Canada.

Nous misons aussi sur nos membres issus de différents secteurs. Cette année, la TRAES a créé quatre tables de leadership dans les secteurs de l'énergie, de l'intelligence artificielle, de la santé et de la sécurité nationale. Ces secteurs sont différents, mais ils ont des défis en commun, notamment le perfectionnement des compétences, la mobilité de la main-d'œuvre, les parcours de début de carrière, la commercialisation de la recherche et, bien sûr, les talents internationaux.

Le Canada ne peut pas réaliser ses ambitions industrielles sans une stratégie tout aussi ambitieuse en matière de talents. Il faut d'abord former des talents au pays et faire appel aux personnes déjà ici et à leurs compétences. Le recrutement à l'étranger doit compléter ces efforts, surtout lorsqu'il faut rapidement trouver une expertise spécialisée. Les Canadiens ont besoin d'un système qui fonctionne pour les nouveaux arrivants, les employeurs et leurs collectivités, et ils y ont droit.

Nous formulons trois recommandations.

Premièrement, attirer des talents en fonction des grands investissements du Canada.

Des témoins précédents ont réclamé une stratégie coordonnée en matière de talents internationaux, de recherche et d'innovation. Nous sommes du même avis, mais pour être efficace, cette coordination doit se concrétiser dans les projets.

Prenons l'exemple de Bruce Power, membre de la TRAES, qui propose d'accroître sa capacité de production nucléaire avec le projet Bruce C. Il faudra des ingénieurs, des travailleurs de métiers spécialisés, des technologues et des chefs de projet à différentes étapes. Pour réaliser ce projet en respectant les délais et le budget, les décideurs doivent savoir des années à l'avance dans quelle mesure la formation et la mobilité de la main-d'œuvre au Canada permettront de répondre aux besoins, où il faudra accroître la capacité de formation et où le recrutement à l'étranger sera essentiel.

Nous savons qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, ou IRCC, prévoit déjà de travailler avec le Bureau des grands projets et Emploi et Développement social Canada, ainsi qu'avec les provinces et les territoires, pour soutenir le recrutement dans le cadre des projets d'intérêt national. Nous recommandons de passer à l'étape suivante: mettre à l'essai des plans de main-d'œuvre à l'échelle des projets, en précisant les compétences, les lieux et les échéanciers; évaluer la main-d'œuvre et la capacité de formation au pays; et cerner les besoins restants en talents internationaux. Ces plans devraient orienter les investissements dans la formation et les voies d'immigration.

Deuxièmement, former et intégrer les talents qui sont déjà ici.

Le Comité a entendu parler des obstacles à la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Le principal problème est le morcellement du système. Comme le Comité le sait sûrement, les règles provinciales d'évaluation, de formation et de délivrance des permis d'exercice diffèrent, même au sein d'une même profession.

Prenons l'exemple des technologues en radiographie médicale formés à l'étranger. Alors que les autres provinces font appel à un organisme national, l'Ontario, l'Alberta et le Québec exigent des évaluations provinciales. L'Institut de technologie de la Colombie-Britannique, un de nos membres, élabore avec l'appui du gouvernement fédéral des outils de formation d'appoint pour s'attaquer à ce problème, mais un seul établissement ne peut pas remédier au morcellement du système.

Il faut préserver les normes professionnelles, mais nous recommandons aux provinces, aux territoires et aux organismes de réglementation d'harmoniser les évaluations des compétences et les exigences en matière de formation d'appoint. Cette harmonisation améliorerait aussi la mobilité de la main-d'œuvre entre les provinces et entre les territoires.

Troisièmement, retenir les talents que nous attirons et formons.

Il nous faut des voies d'accès prévisibles pour les personnes recrutées à l'étranger, mais la politique d'immigration n'est qu'un des moyens de les retenir. Pour commencer, le Canada doit mieux mettre à profit les talents internationaux qui étudient déjà ici. Deux mesures aident à retenir des diplômés dont la formation et l'expérience canadiennes peuvent contribuer à répondre à nos besoins à long terme en main-d'œuvre et en innovation: mettre les étudiants étrangers en relation avec des employeurs pendant leurs études et leur offrir des voies d'accès claires à des emplois qualifiés et, s'il y a lieu, à la résidence permanente.

Du côté des entreprises, la nouvelle Mégadéduction à la productivité et les nouvelles mesures de soutien au capital de risque du gouvernement visent à faire croître des entreprises canadiennes capables de s'imposer sur la scène mondiale, mais les entreprises en croissance ont besoin de cadres supérieurs expérimentés.

Un de nos membres du secteur privé a signalé un véritable problème: des cadres supérieurs quittent le Canada prématurément pour éviter l'impôt de départ qui s'applique, après cinq ans de résidence au Canada, aux placements effectués avant leur arrivée.

Nous recommandons au ministère des Finances et à IRCC d'examiner dans quelle mesure l'impôt de départ pourrait nuire à notre capacité de retenir des dirigeants à long terme.

En conclusion, la réussite ne devrait pas se mesurer uniquement au nombre de personnes que le Canada attire. Ces personnes mettent-elles leurs compétences à profit, bâtissent-elles leur carrière ici et contribuent-elles à la réalisation de nos priorités nationales? La TRAES aide les employeurs, les établissements et le gouvernement à passer de ces questions à l'action.

Nous serons heureux de répondre à vos questions.

Merci.

● (1640)

La présidente: Merci beaucoup, madame Walker.

Monsieur Conley, vous avez maintenant la parole pour cinq minutes.

Matt Conley (directeur, Relations gouvernementales, Manufacturiers et Exportateurs du Canada): Je remercie la présidente et les membres du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes.

Je m'appelle Matt Conley et je comparais au nom de Manufacturiers et Exportateurs du Canada. Nous représentons un secteur qui emploie 1,85 million de travailleurs, génère 208 milliards de dollars de PIB réel et contribue à bâtir la prospérité du Canada depuis plus de 150 ans.

Je veux d'abord présenter quelques faits sur le secteur manufacturier. D'après les conversations que j'ai eues avec bon nombre de nos membres, les fabricants font tout leur possible pour embaucher d'abord des Canadiens. Dans notre récent sondage, nous leur avons demandé quelles mesures ils avaient déjà prises avant d'envisager le recours aux voies d'immigration. Parmi les répondants, 70 % ont dit avoir augmenté les salaires ou les avantages sociaux, ou les deux, pour attirer et retenir des travailleurs; 43 % ont investi pour automatiser davantage leurs activités afin de réduire leur dépendance au travail manuel; 37 % ont dit avoir activement renforcé leurs liens avec les écoles locales pour entrer en contact avec la prochaine génération de travailleurs et la soutenir; et 34 % avaient élargi la formation en cours d'emploi pour les nouvelles recrues.

Ces entreprises ne cherchent pas de raccourcis. Ces fabricants voient l'immigration comme un outil important, parmi d'autres, pour constituer la main-d'œuvre manufacturière de demain.

[*Français*]

L'industrie manufacturière doit faire face à des pressions liées aux départs à la retraite et au vieillissement de la main-d'œuvre. Un nombre important de travailleurs ayant plusieurs années d'expérience vont prendre leur retraite, et l'industrie risque de perdre leurs connaissances techniques spécialisées. Si les entreprises ne peuvent pas avoir accès aux travailleurs dont elles ont besoin, les connaissances, les compétences et l'expérience vont être perdues.

Cinquante-cinq pour cent de nos membres disent avoir de la difficulté à trouver des candidats possédant les bonnes compétences techniques. Ils disent que c'est un de leurs plus grands défis.

Cinquante pour cent de nos membres disent que les travailleurs exerçant des métiers spécialisés et des métiers de production seront les plus recherchés au cours des cinq prochaines années. Cela comprend les mécaniciens industriels, les machinistes, les soudeurs, les techniciens en outillage, les techniciens de matrice ainsi que les électriciens industriels.

Ce ne sont pas des travailleurs faciles à trouver, mais ils sont essentiels pour assurer la capacité industrielle du Canada dans l'avenir.

[*Traduction*]

Si l'industrie manufacturière ne peut pas compter sur un apport constant de main-d'œuvre qualifiée, les contraintes de productivité qui en découleront limiteront sa croissance et son potentiel au Canada.

Je veux parler d'une entreprise de ma ville natale, Lethbridge, en Alberta. Fondée en 1898, Lethbridge Iron Works est une entreprise familiale de quatrième génération qui a non seulement survécu à deux guerres mondiales, à la Grande Dépression et à la pandémie de la COVID-19, mais qui a continué de fournir des pièces moulées de grande qualité tout au long de ces épreuves. Elle est un pilier de sa collectivité et de Manufacturiers et Exportateurs du Canada depuis plus de 125 ans.

Lorsqu'elle a eu besoin de travailleurs, elle a fait tout ce qu'il fallait. Elle a publié des offres d'emploi en ligne, participé à des salons de l'emploi et investi dans la formation. Lorsque le recrutement local n'a pas suffi à répondre à ses besoins opérationnels, elle a investi plus de 100 000 $ pour faire venir des travailleurs qualifiés et bien les intégrer à l'entreprise.

Ces travailleurs sont maintenant formés, ils s'investissent dans l'entreprise et ils veulent rester. Ils veulent obtenir la résidence permanente et faire venir leur famille à Lethbridge. À l'heure actuelle, aucune voie d'accès fédérale ne leur est offerte. Lethbridge Iron Works a essayé de passer par le volet albertain du Programme des candidats des provinces, mais on lui a répondu: « Pas de chance. Cette option ne vous sera pas offerte. » L'entreprise cherche désespérément des solutions pour garder ses travailleurs qualifiés.

Elle fait tout cela en pleine guerre commerciale. Comme des centaines de fabricants partout au pays, elle absorbe les répercussions des droits de douane américains tout en essayant de conserver ses effectifs. Ni elle ni le Canada ne peuvent se permettre de perdre ces travailleurs. Les fonderies canadiennes produisent les pièces métalliques moulées qui entrent dans la fabrication d'environ 90 % de tous les biens manufacturés durables, des véhicules militaires au matériel agricole et aux matériaux de construction. Elles ont besoin de leurs travailleurs, et elles ont besoin qu'ils restent.

Je voudrais faire une observation plus générale sur l'apport de l'immigration. Les fabricants n'importent pas seulement de la main-d'œuvre; ils importent des connaissances. Les entreprises signalent souvent que les nouveaux travailleurs apportent des compétences techniques, une formation et une expérience acquise au sein de multinationales partout dans le monde. Elles constatent souvent que l'arrivée de nouveaux travailleurs incite tout leur entourage à faire mieux en matière d'assiduité, de responsabilité et de sécurité.

Pour attirer au Canada des talents internationaux qui contribueront à renforcer l'économie, nous demandons trois choses au Comité.

Premièrement, une voie fédérale d'accès à la résidence permanente pour les travailleurs des catégories 4 et 5 de formation, d'études, d'expérience et de responsabilités, ou FEER. Nous apprécions certes les mesures en place pour les travailleurs des catégories FEER 0, 1, 2 et 3, mais la très grande majorité des fabricants sont de plus en plus frustrés par l'absence de voies d'accès à la résidence permanente pour tous les niveaux de compétences. Dans le système actuel, les entreprises investissent des sommes importantes pour former et intégrer des employés, puis elles doivent se disputer les places des programmes des candidats des provinces dans un climat d'incertitude et de forte pression. Cela crée un stress inutile pour les travailleurs qui veulent bâtir leur vie au Canada et pour les employeurs qui s'engagent à les soutenir.

Deuxièmement, une voie d'accès claire pour les personnes qui travaillent déjà au Canada. Il est essentiel de créer une voie d'accès à la résidence permanente réservée aux travailleurs de toutes les catégories FEER. Bien des professions essentielles sont encore laissées pour compte, ce qui complique la rétention.

Troisièmement, un leadership accru du gouvernement fédéral dans la reconnaissance des titres de compétences. Le Canada sous-utilise les talents formés à l'étranger qui arrivent au pays. Le gouvernement fédéral doit prendre les devants pour élargir à plus grande échelle la reconnaissance des titres de compétences, l'évaluation des compétences et les parcours intégrés au travail.

● (1645)

L'avenir du Canada se bâtira grâce à sa capacité industrielle. Nous demandons au Comité de créer les voies d'accès, d'éliminer les lourdeurs administratives et de donner aux personnes qui veulent bâtir le pays les moyens de le faire.

Merci.

La présidente: Merci, monsieur Conley.

Nous passons maintenant à l'Association minière du Canada. Qui souhaite prendre la parole?

Ben Chalmers (vice-président principal, Association minière du Canada): Merci. Je vais prendre la parole.

La présidente: Je vous en prie, monsieur Chalmers. Vous avez la parole.

Ben Chalmers: Merci à la présidence et aux membres du Comité de leur invitation.

Je m'appelle Ben Chalmers et je suis actuellement vice-président principal de l'Association minière du Canada; j'en deviendrai le président et chef de la direction en janvier. Je suis accompagné de Geoff Smith, notre vice-président, Relations gouvernementales. M. Smith siège aussi au conseil d'administration du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière.

Je tiens d'abord à reconnaître le territoire traditionnel non cédé de la nation algonquine anishinaabe, ainsi que les centaines de nations autochtones de partout au pays, sur les terres desquelles notre industrie exerce ses activités et avec lesquelles nous entretenons de solides partenariats. Nous faisons souvent cette reconnaissance, mais elle est particulièrement importante aujourd'hui sur le plan du marché du travail, car nous sommes très fiers d'être le plus grand employeur du secteur privé de personnes autochtones au pays.

Aujourd'hui, on nous demande de parler de la nécessité pour le Canada d'attirer des talents du monde entier. À cette fin, j'aimerais vous faire part de quelques observations.

L'industrie minière connaît une période de forte croissance. Depuis 2021, l'emploi dans l'extraction minérale a augmenté de 46 %, atteignant un sommet historique, soit une hausse de plus de 30 000 travailleurs. Les dépenses en immobilisations ont progressé de 60 % et les dépenses d'exploration atteignent un record de 5,3 milliards de dollars cette année. Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, ou RHiM, prévoit que l'industrie aura besoin de 246 000 travailleurs selon un scénario de référence, et jusqu'à 330 000 travailleurs selon un scénario d'expansion. Une bonne part de ces embauches supplémentaires est nécessaire pour compenser les départs à la retraite. Un de nos travailleurs sur six est âgé de 55 ans ou plus.

Parmi les projets qui sous-tendent ces chiffres, on compte sept des 18 projets appuyés par le Bureau des grands projets, qui comprennent à la fois des mines et des projets d'infrastructures nécessaires à la mise en valeur de minéraux critiques.

Notre marché du travail est déjà tendu. En 2026, le taux de chômage dans l'extraction minérale a été en moyenne inférieur à 2 %, comparativement à environ 7 % pour le reste de l'économie. Il a atteint des creux historiques à plusieurs reprises ces dernières années, et le RHiM s'attend à ce que la tension atteigne un sommet en 2027, alors que près de la moitié de nos besoins d'embauche seront très difficiles à combler.

L'industrie minière peine à susciter l'intérêt des jeunes, qui préfèrent travailler dans les centres urbains. Dans un sondage Abacus Data réalisé en 2026, 58 % des Canadiens de 15 à 30 ans ont affirmé qu'ils n'envisageraient probablement pas, ou certainement pas, de travailler dans le secteur minier. Nous nous employons activement à remédier à la situation, notamment par une campagne nationale destinée aux étudiants, intitulée Mines et Vous.

Au cours des deux dernières décennies, la part des immigrants dans la population active du Canada est passée d'environ 20 à 35 %. Toutefois, le secteur minier n'a pas réussi à tirer parti de ce bassin de main-d'œuvre. La part des immigrants dans l'industrie minière est restée autour de 10 % pendant cette période.

Le problème tient à l'endroit où les gens vivent. Quatre-vingt-deux pour cent des immigrants vivent dans seulement 10 régions urbaines, comme Toronto, Vancouver et Montréal. Soixante-dix pour cent des travailleurs miniers vivent à l'extérieur de ces régions, dans des régions éloignées et rurales. Comme les besoins de main-d'œuvre de notre secteur continueront d'augmenter, nous devrons de plus en plus nous tourner vers le système d'immigration pour nous assurer d'attirer de nouveaux arrivants au Canada afin qu'ils travaillent dans notre industrie. Il sera important que le système d'immigration soit bien soutenu par des programmes d'établissement et de services de soutien qui peuvent encourager les immigrants à s'installer dans les régions rurales et éloignées où se trouvent les mines.

J'aimerais également aborder la question des étudiants étrangers. Les programmes d'études postsecondaires en exploitation minière comptent souvent peu d'étudiants. Les étudiants en génie minier, en génie géologique et en génie métallurgique représentent moins de 2 % des étudiants en génie au Canada. Depuis 2016, l'emploi en génie minier est passé d'environ 3 000 à environ 5 000 travailleurs, mais les inscriptions dans les écoles de génie sont passées d'environ 2 800 à 2 000, créant une véritable pénurie.

En 2026, la réduction d'environ la moitié du plafond visant les nouveaux étudiants étrangers a fait baisser les inscriptions d'étudiants étrangers dans notre secteur. Les collèges des régions minières ont signalé des déficits et des compressions de programmes. Si les pressions financières se maintiennent sur ces établissements, la viabilité économique de ces petits programmes miniers pourrait être menacée.

Les étudiants étrangers peuvent occuper les places disponibles dans ces programmes et contribuer ainsi à les maintenir ouverts pour les Canadiens. Dans les régions minières, les programmes collégiaux offrent une formation technique essentielle à notre secteur. Ils font aussi venir des nouveaux arrivants directement dans nos collectivités et les encouragent à rester. Même lorsque ces étudiants retournent dans leur pays, ils établissent des liens durables avec l'industrie minière canadienne, ce qui crée de nouvelles possibilités pour nos entreprises qui exercent des activités à l'étranger, partout dans le monde. La formation offerte au Canada dans le domaine minier attire depuis longtemps des étudiants du monde entier, parce que le pays est reconnu comme un chef de file du secteur minier.

Merci. Je serai heureux de répondre à vos questions.

● (1650)

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Chalmers.

Merci à tous les témoins pour leurs déclarations préliminaires.

Nous passons maintenant au premier tour de questions. Chacun dispose de six minutes.

Madame Rempel Garner, vous avez la parole pour les six premières minutes.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Merci.

Je vais commencer par Mme Walker.

Vous avez dit que vous travailliez avec le Bureau des grands projets et qu'il vous fournissait des travailleurs. Pourriez-vous rapidement préciser ce que vous vouliez dire?

Valerie Walker: Nous savons tous qu'IRCC travaille avec le Bureau des grands projets, ainsi qu'avec les provinces et les territoires.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Comment IRCC travaille-t-il avec le Bureau des grands projets?

Valerie Walker: Je ne connais pas les détails exacts. Je pourrais me renseigner et vous transmettre la réponse.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Pourriez-vous déposer un bref résumé auprès du Comité?

Savez-vous si IRCC travaille avec le Bureau des grands projets pour peut-être faire venir des travailleurs étrangers dans le cadre de grands projets?

Valerie Walker: Je peux me renseigner.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Ce serait très utile. Merci.

Monsieur Conley, vous avez parlé de Lethbridge. Si je comprends bien, le taux de chômage à Lethbridge se situe, cet automne, à peu près au niveau du taux de chômage naturel. Je crois qu'il est d'environ 5,5 %. Est-ce exact? Est-il à peu près à ce niveau?

Matt Conley: Oui.

L'hon. Michelle Rempel Garner: J'ai l'impression qu'une bonne part de l'activité manufacturière au Canada se trouve dans des régions où le taux de chômage est égal ou inférieur au taux de chômage naturel. Certains fabricants emploient des travailleurs hautement spécialisés qui sont peut-être arrivés au pays avec différents types de permis de travail. Ces travailleurs sont spécialisés et intégrés à leur collectivité, mais on leur dit essentiellement de partir. Est-ce exact?

Matt Conley: Oui.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Si vous étiez à ma place et que le public exerçait sur vous une forte pression, à juste titre, pour remédier à cette contradiction, que recommanderiez-vous au gouvernement? Dans les grands centres urbains où le chômage est élevé, beaucoup de personnes ont un visa qui a expiré. La politique d'immigration vise en grande partie à garder dans les centres urbains des personnes dont le permis de travail a expiré, qui n'ont pas de compétences spécialisées, qui ne sont peut-être pas intégrées à leur collectivité et qui n'ont vraiment aucune raison légale d'être au pays. Pourtant, dans les régions où le chômage est faible et où se trouvent des personnes hautement spécialisées, c'est à ces personnes qu'on demande de partir. Je trouve cela problématique.

Je terminerai là-dessus. Je ne crois pas que les associations sectorielles défendent assez bien cet argument. Elles demandent simplement plus d'immigration. Diriez-vous que mon constat est juste?

Matt Conley: Je suis tout à fait d'accord avec vous. Je n'envie certainement pas IRCC, qui doit faire la part des choses entre les pressions qui s'exercent dans les grands centres urbains et celles qui touchent les autres régions du pays.

● (1655)

L'hon. Michelle Rempel Garner: Ne pensez-vous pas qu'IRCC a un peu créé ce problème en augmentant les niveaux d'immigration dans d'autres volets, puis en n'appliquant pas les règles par la suite, et que des groupes comme le vôtre en subissent maintenant un peu les conséquences?

Matt Conley: Je ne sais pas au juste comment nous en sommes arrivés là, mais la réalité, pour beaucoup de nos membres, c'est...

L'hon. Michelle Rempel Garner: Êtes-vous sûr de ne pas savoir comment nous en sommes arrivés là?

Matt Conley: Je suis ici pour soutenir les fabricants et pour parler de...

L'hon. Michelle Rempel Garner: J'ai plutôt l'impression que vous le savez, n'est-ce pas?

Ce qui n'aide pas, c'est de voir des groupes de pression venir devant le Comité et essayer de faire comme si tout allait bien, alors qu'il y a une raison précise...

Votre argument me semble sensé, qu'il porte sur les régions où le chômage est faible ou sur les travailleurs hautement qualifiés du secteur manufacturier...

Matt Conley: Tout à fait.

L'hon. Michelle Rempel Garner: ... mais les groupes de pression ne font pas avancer les choses en disant que tout le reste va bien, comme dans l'image animée du chien dans une pièce en flammes. C'est le conseil que je vous donnerais.

Souhaiteriez-vous reformuler votre réponse?

Matt Conley: Non.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Bien. Très bien. Cela ne nous aide pas particulièrement.

Monsieur Chalmers, comme députée de l'Alberta, j'appuie évidemment l'extraction des ressources naturelles, car elle a énormément profité à ma province et à l'ensemble du pays. Je crois qu'une partie du défi, dans le débat politique général sur cette activité, consiste à présenter un argument solide en matière d'emploi.

Une de vos remarques m'a vraiment frappée: le secteur minier n'attire pas les jeunes Canadiens.

Je présume que, lorsque votre conseil d'administration approuve de grands projets ou des dépenses en immobilisations, les coûts de main-d'œuvre sont pris en compte. Est-ce exact?

Ben Chalmers: Oui.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Est-il possible que vous ne payiez pas assez les Canadiens?

Ben Chalmers: Nous offrons le salaire moyen le plus élevé du secteur industriel au Canada, alors je ne sais pas ce que nous pouvons faire de plus sur le plan salarial.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Je sais que vous devez répondre à vos besoins de main-d'œuvre à court terme, mais si nous nous projetons dans 10 ou 15 ans... Je comprends que vous faites de la publicité, et c'est très bien, mais à plus long terme, y a-t-il une mesure qui permettrait probablement d'agir plus directement sur la mobilité de la main-d'œuvre et que nous pourrions dès maintenant recommander au gouvernement, plutôt que de parler uniquement d'immigration?

Ben Chalmers: M. Smith siège au conseil d'administration du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, qui a plusieurs programmes en place...

L'hon. Michelle Rempel Garner: Il ne me reste pratiquement plus de temps. J'invite M. Smith à déposer ces renseignements auprès du Comité pour que nous puissions les inclure dans notre rapport. Ce serait très utile.

Mon temps est écoulé, chers collègues. Je vais donc terminer là-dessus, même si cela déborde largement le cadre de notre étude.

Nous avons appris le décès du célèbre comédien sir Patrick Stewart. Beaucoup d'entre nous le connaissent pour l'un de ses rôles les plus célèbres, celui du capitaine de l'USS *Enterprise*, et je pense que le leadership dont il a fait preuve dans ce rôle a marqué bon nombre d'entre nous. Je dirais simplement ceci: quand le monde essaie de vous dire qu'il y a cinq lumières, il n'y en a que quatre.

Merci.

La présidente: Merci, madame Rempel Garner.

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

Sameer Zuberi (Pierrefonds—Dollard, Lib.): Je remercie les témoins de leur présence.

Je vais commencer par la Table ronde des affaires et de l'enseignement supérieur.

Je vous remercie de votre témoignage et de votre engagement dans différents secteurs de la société. Je suppose que vous travaillez avec les entreprises, les universités et le gouvernement. Vous travaillez dans plusieurs milieux. Est-ce exact?

Matthew McKean (directeur, Recherche et développement, Business + Higher Education Roundtable): C'est exact.

Sameer Zuberi: J'aimerais vous interroger sur les liens entre ces différents milieux et sur la façon dont vous avez aidé les nouveaux arrivants à intégrer le marché du travail.

D'une certaine façon, comme les témoins nous l'ont dit, il est évidemment question de besoins en compétences auxquels les Canadiens qui sont ici ne répondent pas. Les secteurs d'activité et les entreprises ont besoin de talents pour fonctionner, comme les témoins nous l'ont expliqué, et il y a un manque à combler. Si nos entreprises ne disposent pas immédiatement des compétences nécessaires, elles ne pourront pas fonctionner à plein régime.

Comment contribuez-vous à rapprocher les entreprises et les universités pour répondre aux besoins en compétences des entreprises?

Matthew McKean: Je préciserais qu'il s'agit des entreprises — virgule — et des universités, des collèges et des établissements polytechniques, soit le secteur postsecondaire au sens large.

Depuis plusieurs années, notre spécialité est l'apprentissage intégré au travail: nous créons des stages, des occasions d'acquérir une expérience professionnelle pour les étudiants inscrits dans les établissements postsecondaires. Bien sûr, au fil des ans, on comptait parmi ces étudiants de nombreux étudiants étrangers venus s'établir au Canada, mais aussi des enfants de nouveaux arrivants.

Nous comblons ce manque en créant des programmes là où il y a une demande sur le marché du travail. Le plus souvent, nous le faisons là où ces programmes n'existent pas déjà. Nous établissons un partenariat entre un établissement postsecondaire — là encore, quel qu'en soit le type — et une entreprise pour créer une voie d'accès à cette entreprise. Nous constatons le plus souvent que ces possibilités permettent aux jeunes, aux étudiants du postsecondaire, d'élargir leur réseau et d'acquérir les compétences que nous recherchons.

Là encore, au Canada, nous recherchons le plus souvent des compétences liées au fonctionnement du monde du travail, au-delà des compétences techniques que les étudiants acquièrent dans leur programme et par leur expérience de travail. Il s'agit de créer ces passerelles entre les études postsecondaires et l'entreprise.

● (1700)

Sameer Zuberi: Vous œuvrez aussi en dehors de l'immigration, n'est-ce pas? Votre travail ne se limite pas au domaine de l'immigration.

Matthew McKean: C'est exact.

Sameer Zuberi: Vous avez décrit ce que vous faites auprès des immigrants et des nouveaux arrivants. Je présume que vous faites la même chose auprès de tous les groupes de la population, y compris la population canadienne. Est-ce exact?

Matthew McKean: C'est exact.

Sameer Zuberi: Pouvez-vous nous parler des effets et des résultats de ce que vous venez de décrire?

Matthew McKean: Certainement.

Pour ce qui est des effets, nous cherchons à remédier aux difficultés que rencontrent les personnes en début de carrière pour accéder au marché du travail. Au Canada, cette période de transition pose problème, qu'on vienne d'obtenir un baccalauréat universitaire ou un doctorat. Les gens mettent beaucoup de temps à passer des études à l'emploi, ce qui, à mon avis, nuit à notre productivité et ne les aide pas non plus. L'apprentissage intégré au travail et les programmes que nous offrons visent à raccourcir ce délai et à donner aux étudiants la possibilité d'entrer en contact avec un employeur. Ce ne sera peut-être pas celui pour lequel ils travailleront immédiatement, mais l'expérience demeure précieuse.

Du côté des employeurs, nous savons que ces programmes leur offrent de nombreuses possibilités de trouver des talents en début de carrière, de découvrir de nouvelles idées, de comprendre ce qui se passe dans le milieu postsecondaire et d'accroître leur productivité.

Ils en retirent de nombreux avantages, mais je crois que Mme Walker souhaite ajouter quelque chose.

Valerie Walker: J'ajouterais, de façon plus générale, que nous contribuons à transmettre aux établissements postsecondaires des renseignements plus détaillés sur le marché du travail provenant des entreprises. Nous créons ainsi des liens qui permettent aux établissements d'examiner s'il y a lieu d'adapter leurs programmes et, le cas échéant, comment le faire, pour mieux répondre aux besoins des entreprises. Cela vaut tant pour les talents canadiens que pour les talents internationaux.

Sameer Zuberi: Travaillez-vous aussi avec les universités à cet égard?

Valerie Walker: Absolument. Nous comptons parmi nos membres des entreprises ainsi que des universités, des collèges et des établissements polytechniques. Ils travaillent main dans la main avec le gouvernement pour que leurs activités soient mieux coordonnées que s'ils travaillaient chacun de leur côté.

Sameer Zuberi: Monsieur Conley, le budget de 2025 prévoyait 97 millions de dollars pour le Fonds d'action pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Vous avez parlé de la reconnaissance des titres de compétences. Y a-t-il des points précis que vous aimeriez porter à l'attention du Comité à ce sujet dans les 40 secondes qui restent?

Matt Conley: Pour Manufacturiers et Exportateurs du Canada, cette annonce était certainement un pas dans la bonne direction. Il est bon de voir le problème reconnu et un soutien financier accordé, mais il faut en faire davantage. C'est ce que nous disent d'innombrables membres.

L'autre jour, je parlais avec une entreprise spécialisée dans les murs préfabriqués. Elle peut essentiellement fabriquer des bâtiments en usine, même des immeubles de grande hauteur. Il lui faut des possibilités de mobilité et de transfert, ainsi que la reconnaissance des titres de compétences des nouveaux arrivants. Ce n'est qu'un exemple parmi les nombreux fabricants qui ont besoin de ce soutien.

Sameer Zuberi: Vous nous avez donné en 40 secondes de quoi en remplir 60.

Merci.

Matt Conley: Merci.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Zuberi.

Merci, monsieur Conley.

[*Français*]

Monsieur Deschênes, vous avez la parole pour six minutes et demie.

Alexis Deschênes: Merci, madame la présidente.

Monsieur Conley, parlons du secteur manufacturier. J'ai fait quelques visites, notamment au Saguenay, pour voir comment les choses se passaient. Les gens que j'ai rencontrés, soit des propriétaires d'entreprises, s'arrachaient les cheveux parce qu'ils avaient de la difficulté à soumissionner pour obtenir des contrats étant donné qu'ils manquaient de main-d'œuvre.

Ils tentaient aussi de retenir les travailleurs étrangers temporaires, mais, compte tenu du resserrement des règles, ils en perdaient beaucoup. Je pense que vos membres doivent connaître une situation similaire un peu partout.

La question que je vais vous poser est soulevée quand même souvent.

Qu'est-ce qui fait qu'il y a encore autant de pénuries de main-d'œuvre et que c'est aussi difficile dans le secteur manufacturier, malgré le fait que l'immigration a été très ouverte au cours des dernières années?

● (1705)

Matt Conley: Bien sûr, nos membres entretiennent de très bonnes relations avec le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral. Beaucoup de manufacturiers ont besoin de travailleurs spécialisés, qui sont difficiles à trouver.

Le gouvernement a établi diverses catégories de métiers, allant de métiers très spécialisés à des métiers peu spécialisés, et les entreprises manufacturières ont besoin de travailleurs possédant de l'expérience dans tous ces domaines.

Alexis Deschênes: Ce que je comprends et ce que j'ai retenu, c'est que, dans le secteur manufacturier, il y a des contrats qu'on échappe. Il y a aussi le fait que la capacité industrielle va se retrouver limitée au fil des prochains mois.

Est-ce ce que vous voyez venir aussi?

Matt Conley: Oui, c'est ça. C'est ce dont nos membres au Québec ont peur.

J'ai parlé avec un de nos membres du Québec, l'autre jour. Il m'a dit qu'il avait la possibilité de faire croître sa compagnie. Cependant, il n'avait pas le personnel et les travailleurs spécialisés nécessaires. Il a communiqué avec le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral, qui se sont renvoyé la balle en disant que ce n'était pas leur problème. Pendant ce temps, lui, il souffre.

On ne veut pas ça. On veut que plus de compagnies puissent croître au pays.

Alexis Deschênes: Comment vos membres s'adaptent-ils?

Une des choses qu'on leur propose, c'est d'automatiser davantage les chaînes de production ainsi que de recourir aux nouvelles technologies et à l'intelligence artificielle.

Est-ce que c'est vers ça qu'ils se dirigent?

Matt Conley: Ça dépend de la nature des compagnies et de ce qu'elles fabriquent. Bien sûr, il y en a qui considèrent l'automatisation. Si ça fonctionne et si les compagnies ont besoin de cette capacité pour continuer à vendre, elles vont le faire.

Cependant, à cause de ce qui se passe dans le monde, beaucoup de compagnies ont des préoccupations et appréhendent le moment où elles vont recevoir des commandes d'autres compagnies. Donc, c'est un défi de faire ce changement dans la chaîne de production.

Alexis Deschênes: Une des revendications qui a été soulevée au Saguenay était de donner une exemption au secteur manufacturier, étant donné que ce qu'il produit est souvent utilisé dans le secteur de la construction, qui, lui, bénéficie d'une telle mesure.

Pourquoi est-ce que ça aurait du sens de donner une exemption au secteur manufacturier?

Matt Conley: C'est certainement quelque chose qu'il serait intéressant d'explorer, mais nous préférons un système qui fonctionne pour tout le monde. Nous voulons un système qui fonctionne comme il est censé fonctionner et dans lequel tout le monde sait qui fait partie du système ou non.

Alexis Deschênes: Il y a une autre chose qu'on entend dire parfois. Certains souhaitent le resserrement des règles en immigration parce que l'afflux massif d'immigrants a ajouté une pression sur le logement et sur les services publics.

Une étude a été faite là-dessus par Pierre Fortin. Il a dit que les personnes qui arrivent contribuent, bien sûr, à l'économie du pays et qu'elles fournissent, par leur labeur, des biens ou des services. Ça augmente ce qu'on peut créer. Cependant, en même temps, elles consomment, elles aussi, des biens et des services. Au bout du compte, on ne règle pas la pénurie de main-d'œuvre.

Le resserrement de l'immigration, c'est comme courir après notre queue. Ce qui est envisagé, par le resserrement actuel, c'est que notre croissance économique sera assurément un peu réduite.

En quoi est-ce que ce serait mal?

Matt Conley: Nous entendons des réflexions semblables de la part de beaucoup de nos membres et de gens dans nos communautés. Nous encourageons Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada à travailler davantage avec les villes et les groupes qui fournissent des services aux immigrants pour faciliter leur intégration.

Bien sûr, nous voulons une croissance durable et une croissance qui fonctionne pour tout le monde. C'est certainement un équilibre qu'on doit atteindre avec les communautés. Nous encourageons ça.

● (1710)

Alexis Deschênes: Je vais vous poser à nouveau la même question: quel est le problème quant au fait que l'activité économique va être un peu réduite par le resserrement actuel de l'immigration?

Matt Conley: S'il y a une telle réduction, plusieurs de nos membres ont dit qu'ils allaient fermer leurs portes. S'ils ne peuvent pas trouver assez de travailleurs, ils ne peuvent pas exécuter les commandes qu'ils reçoivent, et, s'ils ne peuvent pas exécuter les commandes, il n'y a plus de compagnies. C'est quelque chose d'essentiel.

La présidente: Merci, monsieur Conley.

Merci, monsieur Deschênes.

[*Traduction*]

Voilà qui termine notre premier tour de questions. Nous passons maintenant au deuxième tour, où chacun aura cinq minutes.

Monsieur Menegakis, voulez-vous commencer, s'il vous plaît? Vous avez cinq minutes.

Costas Menegakis: Oui, merci, madame la présidente.

Merci à nos témoins d'avoir accepté de comparaître devant nous.

Monsieur Conley, j'aimerais commencer par vous, si vous voulez bien.

Vous avez mentionné que vous ne saviez pas trop comment nous en étions arrivés là. Je vais peut-être pouvoir vous aider à y voir un peu plus clair.

Je vais commencer par vous poser quelques questions.

Compte tenu des difficultés économiques auxquelles fait face le secteur de la fabrication — et elles sont considérables, car nous avons perdu 40 000 emplois dans ce secteur au Canada depuis le début de 2025, comme vous le savez sans doute —, approuveriez-vous des mesures obligeant les employeurs à donner la priorité à l'embauche de travailleurs locaux mis à pied avant de faire appel à de la main-d'œuvre étrangère?

Matt Conley: Oui.

Costas Menegakis: Au lieu de recourir à des programmes de main-d'œuvre étrangère pour combler des pénuries à court terme, appuieriez-vous une recommandation selon laquelle le gouvernement incite les fabricants à perfectionner et à réembaucher les travailleurs locaux mis à pied dans des sous-secteurs en déclin?

Matt Conley: Oui, certainement. Comme je l'ai mentionné, bon nombre de mes membres ont augmenté les salaires et leurs budgets de formation. Ils considèrent l'immigration comme un outil parmi d'autres pour constituer la main-d'œuvre dont ils ont besoin.

Costas Menegakis: Vous avez parlé d'immigration. Vous avez mentionné IRCC en lien avec Lethbridge Iron Works, qui a dépensé 100 000 $ pour attirer de la main-d'œuvre. Les personnes qui sont venues grâce à ces 100 000 $ ne peuvent pas obtenir leurs papiers à présent. Que devrait faire Lethbridge? Devrait-elle demander plus de main-d'œuvre et se retrouver face au même problème l'année prochaine ou l'année suivante?

Matt Conley: Non, ils veulent garder leur personnel.

Costas Menegakis: S'ils veulent garder leur personnel, ne devriez-vous pas, en tant qu'organisation, faire pression sur IRCC et le gouvernement fédéral pour qu'ils traitent ces demandes, afin que ces personnes qui sont déjà ici puissent rester, avant de faire pression pour que d'autres encore viennent de l'étranger?

Matt Conley: Il n'y a aucune voie d'accès pour cela à l'heure actuelle. C'est pourquoi nous sommes ici, devant le Comité. Nous avons besoin d'une voie d'accès pour cette catégorie de travailleurs.

Costas Menegakis: Qu'est-ce qui vient en premier, l'œuf ou la poule? Nous avons des gens qui sont déjà ici...

Matt Conley: Oui, nous aimerions les garder.

Costas Menegakis: ... et dont les documents doivent être traités, mais vous demandez que davantage de personnes viennent de l'étranger. Est-ce vraiment une bonne idée?

Matt Conley: Je demande que les personnes que nous avons déjà conservent leurs visas et que soient mis en place les mécanismes permettant aux entreprises de faire venir de manière prévisible les personnes dont elles ont besoin.

Costas Menegakis: Présentez-vous un rapport au gouvernement? Le contactez-vous régulièrement pour lui faire part des progrès réalisés dans le secteur manufacturier?

Matt Conley: Oui, en nous appuyant sur les rétroactions que nous recevons de nos membres.

Costas Menegakis: Vraiment? Alors, quel a été votre dernier échange avec le gouvernement fédéral?

Votre organisation est financée à la fois par les cotisations des entreprises membres, par des programmes payants et par d'importantes subventions gouvernementales, donc…

Matt Conley: Les subventions gouvernementales sont principalement liées à l'excellence opérationnelle. Il s'agit surtout d'une formation offerte aux fabricants pour leur permettre d'améliorer leurs compétences en gestion allégée et leur capacité à effectuer un contrôle de la qualité.

Costas Menegakis: Il ne s'agit donc pas d'embaucher des gens ni de les aider à trouver une main-d'œuvre qui répond aux besoins de leur entreprise ni rien de ce genre.

Matt Conley: Non.

Costas Menegakis: Bien.

Votre organisation appuie-t-elle la décision des libéraux de supprimer l'exigence en matière d'étude d'impact sur le marché du travail, ou EIMT, pour certains emplois à salaire élevé?

Matt Conley: Si c'est nécessaire pour le secteur de la fabrication, alors bien sûr.

Costas Menegakis: Après que le gouvernement eut annoncé son intention de réduire les cibles d'immigration en 2024, votre organisation a compté 25 communications de lobbying sur les dossiers d'immigration à eux seuls. Est-il juste que les associations d'entreprises puissent faire pression pour obtenir davantage de main-d'œuvre étrangère alors que les travailleurs qualifiés canadiens mis à pied n'ont pas le même accès ni la même représentation?

Matt Conley: Nous appliquons certainement le principe de l'égalité des chances dans nos relations avec le gouvernement, et nous cherchons à mettre en place des politiques qui aident la majorité des entreprises du mieux que nous pouvons. Il va sans dire que nous soutenons nos membres.

Costas Menegakis: Conseillez-vous à vos membres d'essayer d'abord de recruter des chômeurs canadiens qui pourraient occuper ces postes?

Matt Conley: Encore une fois, je dirais qu'ils ont réagi, puisque 70 % d'entre eux ont dit avoir tenté d'augmenter les salaires, 34 % ont indiqué avoir cherché à renforcer la formation, et 33 % ont précisé avoir pris contact avec les différentes écoles de leur collectivité. Je dirais qu'il s'agit là d'une tentative sincère d'embaucher des Canadiens.

● (1715)

Costas Menegakis: Ne serait-il pas juste de dire qu'il serait préférable de consacrer des ressources à d'autres fins que de faire pression sur le gouvernement fédéral pour que les volets de main-d'œuvre étrangère…? Pourquoi votre organisation n'a-t-elle pas orienté ces efforts vers la promotion d'un financement accru pour les programmes d'apprentissage locaux?

Matt Conley: C'est ce que nous faisons.

Costas Menegakis: Pouvez-vous nous en dire davantage?

Matt Conley: Absolument.

Chaque année, chaque...

Costas Menegakis: Excusez-moi. Je parle en particulier du déplacement des gens de métier canadiens sans emploi de partout au Canada pour pourvoir ces postes.

Matt Conley: C'est ce que nous faisons, tout à fait. Cela fait partie du volet de reconnaissance des titres de compétences que nous cherchons à mettre en place. Bon nombre de nos membres, qui œuvrent dans plusieurs provinces, nous disent qu'ils aimeraient beaucoup que leurs travailleurs puissent jouir de cette mobilité pour exercer leur métier, bien sûr.

Costas Menegakis: Que diriez-vous aux 40 000 personnes qui ont perdu leur emploi depuis le début de 2025? Elles cherchent un emploi et n'en ont pas, mais vous, l'organisation censée représenter les fabricants et les exportateurs canadiens, vous témoignez devant le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration du Canada et faites pression pour que davantage de personnes viennent de l'étranger. Y a-t-il…

Matt Conley: Je pense que nous avons besoin des deux.

La présidente: Merci, monsieur Menegakis. Merci, monsieur Conley.

Nous devrons obtenir une réponse lors d'un prochain tour, si possible.

Madame Chi, vous disposez de cinq minutes.

Maggie Chi (Don Valley-Nord, Lib.): Merci, madame la présidente.

Merci aux témoins d'être ici, et merci au Comité de cette discussion fascinante.

Ma question s'adresse à Mme Walker.

Comme vous le savez, le Canada peut être fier d'une longue histoire de percées médicales, de la découverte de l'insuline à la recherche à l'origine des traitements par les analogues du GLP, et nous jouons absolument dans la cour des grands dans des domaines tels que l'intelligence artificielle et la biotechnologie. Cependant, nous sommes en concurrence avec le reste du monde pour attirer et retenir les chercheurs hautement qualifiés qui sont à l'origine de ces découvertes.

Pour ma première question à votre intention, comment pouvons-nous, avec notre système d'immigration, collaborer plus étroitement avec les universités, les écoles polytechniques, les instituts de recherche et le secteur privé afin d'attirer et de retenir les talents mondiaux, et de transformer ces talents en percées médicales et en croissance économique ici même, au Canada?

Valerie Walker: Je sais que cela n'a pas de lien avec ma réponse, mais, étant moi-même titulaire d'un doctorat d'une faculté de médecine, je tiens à rendre hommage à tous ces scientifiques et à tous médecins.

Je dois dire deux choses pour répondre directement à votre question.

Tout d'abord, nous savons que les restrictions concernant les permis de travail postuniversitaires pour les étudiants en maîtrise et en doctorat ont récemment été abolies, leur permettant de rester après leurs études, et nous soutenons cette décision. C'est un élément important qui les aidera à s'intégrer dans un emploi, que ce soit dans un laboratoire, une université, un collège ou une école polytechnique, ou encore dans une jeune entreprise de technologie ou tout autre milieu où ils peuvent avoir une contribution directe.

L'autre mesure prise récemment par le gouvernement que nous appuyons est la mise en place des chaires de recherche Eddie Goldenberg. Elles ont joué un rôle déterminant pour faire revenir ou attirer des chercheurs de haut niveau d'autres pays et leur accorder le soutien nécessaire pour réussir non seulement dans leurs recherches, mais aussi dans leur capacité à transformer ces recherches en commercialisation ou en percées pharmaceutiques, comme vous l'avez mentionné.

Ce sont là deux mesures que le gouvernement a déjà mises en œuvre et que nous appuyons en coulisses à la TRAES.

Maggie Chi: Je suis tout à fait d'accord. Le programme de chaires de recherche Eddie Goldenberg est un véritable succès. Nous avons constaté que les universités en tirent vraiment avantage. Je pense que les chercheurs se sentent vraiment bien ici. C'est ce que j'entends dire. Peut-être que nous pourrions prendre appui là-dessus également.

Je voudrais maintenant passer des chercheurs à l'origine de ces découvertes aux professionnels qui dispensent des soins dans nos collectivités.

Notre gouvernement a fait des soins de santé une priorité grâce à des voies d'accès à l'immigration ciblées, mais nous savons aussi qu'attirer des professionnels qualifiés n'est qu'une partie du travail. Dans votre déclaration préliminaire, vous avez évoqué la nécessité de leur offrir des occasions de mettre leurs compétences en pratique.

Pouvez-vous nous expliquer comment les partenariats entre les établissements d'enseignement supérieur, les employeurs du secteur de la santé et le gouvernement peuvent aider les professionnels formés à l'étranger à entreprendre l'exercice de leur profession, et étendre les possibilités de formation pour les diplômés canadiens, en particulier dans les collectivités rurales et éloignées?

Valerie Walker: À la TRAES, nous réfléchissons beaucoup aux mesures incitatives et à la manière de les mettre en place pour susciter le changement que nous voulons. Ces mesures incitatives sont parfois mises en place par différents ordres de gouvernement, que ce soient des autorités provinciales, fédérales ou parfois municipales. Cependant, nous voyons également celles que différents employeurs peuvent offrir, notamment, les fournisseurs de soins de santé et l'administration publique par l'intermédiaire des hôpitaux.

La situation ne sera jamais la même, que ce soit dans le nord de l'Alberta ou dans le Sud-Ouest de l'Ontario. Tout revient à comprendre à quel point les besoins du marché du travail peuvent être nuancés et comment nous pouvons les communiquer en temps opportun à ceux qui peuvent aider à y répondre, des établissements d'enseignement postsecondaire eux-mêmes ou, éventuellement, des sources de main-d'œuvre internationale. Nous n'échangeons pas toujours l'information entre nous ni la partageons une fois que nous l'avons, mais c'est aussi une question de rapidité, de temps requis pour partager cette information suffisamment à l'avance.

Comme vous le savez, les étudiants en médecine ne deviennent pas médecins en un an. Il y a un délai entre l'inscription et l'entrée sur le marché du travail. Nous pouvons prendre des mesures pour tenter de raccourcir ce délai. Nous considérons que la rapidité de diffusion de ces renseignements et leur partage de manière plus constructive entre les différentes administrations constituent une occasion importante.

● (1720)

Maggie Chi: Merci beaucoup.

Je crois qu'il ne me reste que 30 secondes. Je ne pense pas pouvoir poser le reste de mes questions. Je remercie sincèrement Mme Walker et tous les autres témoins.

La présidente: Merci, madame Chi, et merci, madame Walker.

[*Français*]

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

Alexis Deschênes: La semaine prochaine, normalement, il y aura les plans d'immigration pour les deux prochaines années dans le budget fédéral. Le gouvernement du Québec doit aussi faire une proposition un peu plus tard, peut-être au début du mois de décembre.

Monsieur Conley, je vous demanderais de répondre à la question en premier, et je demanderai à M. Chalmers d'y répondre ensuite. On a vu ce qui s'est passé. On a réduit un peu le nombre de résidents permanents dans les derniers plans, et on a réduit de beaucoup le nombre de nouveaux résidents temporaires.

Que proposeriez-vous pour la suite?

Matt Conley: Nous avons certainement une préférence pour les propositions qui sont permanentes. Bien sûr, la majorité de nos membres veut que les immigrants puissent venir avec leur famille et s'établir dans la communauté. Il y a quelques exemples de manufacturiers qui ont besoin de travailleurs temporaires, mais nous serons certainement en faveur d'un programme qui définit plus... Quel est le mot?

Alexis Deschênes: Vous parlez d'un chemin vers la résidence permanente pour ceux qui sont présentement des résidents temporaires.

Matt Conley: C'est ça.

Alexis Deschênes: C'est ce que vous proposez. Au Québec, il y a à peu près 500 000 résidents temporaires de toutes les catégories. Donc, vous dites qu'il faudrait donner un chemin pour ceux qui sont présentement ici.

Matt Conley: Bien sûr, et nous serons en faveur de ça.

Alexis Deschênes: D'accord.

Monsieur Chalmers, quel est votre avis?

[*Traduction*]

Ben Chalmers: Les travailleurs immigrants constituent une voie, un outil à notre disposition. Nous avons mis en place des programmes visant à attirer des femmes à travailler auprès des Autochtones. L'essentiel pour nous, comme je l'ai dit dans ma déclaration préliminaire, est de nous assurer de disposer de programmes qui encouragent ces immigrants à s'installer dans des régions éloignées et rurales et à travailler dans nos exploitations minières.

[*Français*]

Alexis Deschênes: En ce qui concerne les décisions qui ont été prises l'année dernière, soit de restreindre de beaucoup l'immigration temporaire et de réduire un peu le nombre de résidents permanents, comment voyez-vous ça?

Comment pensez-vous que le gouvernement devrait procéder?

[*Traduction*]

Ben Chalmers: Nous ne recourons pas beaucoup aux programmes de travailleurs temporaires. Nous n'y avons recours que très rarement, et uniquement pour des emplois très précis, hautement qualifiés et hautement spécialisés. Sinon, ils ne constituent pas une part importante de notre main-d'œuvre.

[*Français*]

La présidente: Merci, monsieur Deschênes.

[*Traduction*]

Merci, monsieur Chalmers.

Il nous reste sept minutes à partager entre M. Jackson et Mme Sodhi, soit trois minutes et demie chacun.

Allez-y, monsieur Jackson, vous disposez de trois minutes et demie.

Grant Jackson: Merci, madame la présidente

Monsieur Conley, lorsque nous vous avons posé des questions sur les pénuries de main-d'œuvre et le recrutement de travailleurs, vous avez dit que 70 % de vos membres avaient augmenté les salaires et que 34 % avaient conclu des partenariats de formation. Est-ce bien ça?

Matt Conley: Oui. Ils se sont adressés aux écoles et collèges locaux et ont tenté de collaborer avec les établissements d'enseignement de la région pour obtenir les compétences dont ils ont besoin.

Grant Jackson: Pourquoi est-ce seulement 34 %? Un partenariat avec un collège ou une université locale ne serait-il pas la première démarche qu'une entreprise entreprendrait?

Trente-quatre pour cent, cela me semble faible.

Matt Conley: Ce sont les données qui nous ont été communiquées.

Grant Jackson: Je comprends.

Votre organisation sait-elle pourquoi vos membres prennent cette décision?

Matt Conley: Encore une fois, différentes options s'offrent certainement à eux, qu'il s'agisse de communiquer avec différentes écoles ou de mener leur propre recrutement. Chaque fabricant connaît bien son secteur d'activité et sait où il peut trouver les personnes dont il a besoin pour mener à bien ses activités.

Grant Jackson: On considère qu'il est plus facile de faire appel à de la main-d'œuvre formée à l'étranger plutôt que de s'associer à un collège local pour former des gens au pays.

Matt Conley: Non, pas du tout.

Grant Jackson: Alors pourquoi choisirait-on de trouver cette main-d'œuvre qualifiée ailleurs plutôt que de former des gens avec un collège local?

● (1725)

Matt Conley: Ce n'est pas forcément parce que c'est plus facile.

Tous les fabricants à qui j'ai parlé reconnaissent le coût lié aux démarches d'immigration, au fait de devoir embaucher un expert-conseil en immigration et de devoir procéder au recrutement. Cela coûte beaucoup plus cher que le recrutement au Canada. Tous les fabricants à qui j'ai parlé essaient de trouver de la main-d'œuvre locale; ils essaient de trouver des Canadiens.

Grant Jackson: J'aurais pensé qu'il serait moins coûteux pour vos membres de s'associer à un collège local pour créer un programme plutôt que de se soumettre au cycle constant des coûts que vous venez d'énumérer pour attirer des travailleurs formés à l'étranger.

Matt Conley: Je suis d'accord. Il est certainement plus coûteux de passer par le processus d'immigration, ce qui *explique pourquoi la majorité d'entre eux se concentrent sur le recrutement local.

Grant Jackson: Que pourrait faire le gouvernement pour faire passer ce pourcentage de 34 à 70 % de vos membres qui s'associent à des universités et à des collèges locaux pour former les travailleurs dont ils ont besoin? Que pourrait faire le gouvernement pour hausser ce nombre?

Matt Conley: Je dirais collaborer avec les provinces pour adapter les compétences requises du point de vue industriel et s'assurer qu'elles sont enseignées à tous les niveaux. Nous menons de nombreuses activités de collaboration avec toutes les provinces du Canada à cette fin.

Grant Jackson: À l'heure actuelle, il n'y a pas de travail qui se fait entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux.

Matt Conley: Nous encouragerions certainement la création de bien plus d'occasions.

Grant Jackson: J'ai une autre question.

En ce qui concerne les places dans un programme, vos entreprises forment-elles ou aimeraient-elles former des partenariats pour financer des places dans des programmes de formation précis? Est-ce cela que ces 34 % font déjà?

Matt Conley: Cela dépend de la façon dont ils voient la question.

J'imagine que oui, certainement.

Grant Jackson: Bien. Merci beaucoup.

La présidente: Merci, monsieur Jackson.

Allez-y, madame Sodhi.

Amandeep Sodhi: Merci, madame la présidente, et merci à nos témoins d'être ici aujourd'hui.

Monsieur Conley, durant votre série de questions et réponses avec M. Menegakis, je crois que vous insistiez sur un sujet précis. J'aimerais vous donner l'occasion d'approfondir ce point, si vous le souhaitez.

Matt Conley: Certainement.

Comme je l'ai mentionné, l'organisme Manufacturiers et Exportateurs du Canada mène de nombreuses activités à l'échelle provinciale dans tout le pays, et déploie beaucoup d'efforts pour encourager le secteur de la main-d'œuvre. En Ontario, par exemple, nous publions un rapport annuel qui présente toutes les différentes initiatives mises en œuvre à l'échelle de la province pour encourager les gens à se joindre au secteur manufacturier.

Nous avons établi des partenariats avec des organismes comme Build a Dream, qui encourage les jeunes femmes souhaitant s'engager dans les métiers — tous les types de métiers, qu'il s'agisse de coiffure, de soudage ou d'autre chose — à saisir cette occasion. L'un des principaux atouts de ce programme est qu'il permet souvent aux parents et aux enfants de participer ensemble. Ainsi, les uns et les autres peuvent découvrir les possibilités qui s'offrent à eux.

Il ne fait aucun doute que nous affichons haut et fort et fièrement notre soutien à l'industrie manufacturière partout au pays.

Amandeep Sodhi: C'est une belle histoire.

D'après ce que vous entendez de la part de vos membres, comment croyez-vous que le recrutement international complète la main-d'œuvre canadienne, et dans quelles circonstances peut-il contribuer à créer ou à maintenir des possibilités pour les travailleurs canadiens, au lieu de les supplanter?

On a parfois l'impression que faire venir davantage de travailleurs au Canada réduit les possibilités pour les travailleurs canadiens; j'aimerais donc savoir ce que vous entendez à ce sujet.

Matt Conley: Il est certain que de nombreux fabricants ont besoin d'une grande diversité de compétences, selon le secteur. Qu'ils œuvrent dans le domaine de la fabrication de pointe, de l'aérospatiale ou de la construction des avions, peu importe. Il y a aussi Lethbridge Iron Works, une entreprise spécialisée dans la fonderie. Tous ces fabricants ont besoin d'un éventail varié de compétences et de nombreuses aptitudes différentes à chaque niveau.

Nous demandons que le système d'immigration soit prévisible et qu'il réponde aux besoins de toutes ces entreprises de tous les niveaux: qu'il s'agisse d'une entreprise hautement spécialisée à la recherche d'un ingénieur hautement qualifié ou d'une entreprise ayant besoin d'un excellent ouvrier de fonderie. Cela présente, à notre avis, une valeur pour l'ensemble de la société canadienne.

Amandeep Sodhi: Pouvez-vous fournir au Comité des exemples illustrant comment pourvoir des postes essentiels vacants peut aider les fabricants à accroître leur production et à investir davantage dans leur main-d'œuvre et leurs entreprises?

Matt Conley: Absolument, je le peux. Nous avons une multitude d'exemples à ce sujet.

Lethbridge Iron Works est l'un de mes exemples préférés, car c'est une entreprise de ma ville natale, mais il y a aussi des exemples de fabricants au Québec. Il y a une entreprise en particulier qui fabrique des fenêtres et des portes spécialisées. Elle forme chacun de ses employés selon des spécifications de fabrication précises, et elle offre des fonctionnalités sur mesure.

Comme je l'ai mentionné, il y a l'entreprise spécialisée dans les murs préfabriqués. Elle souhaite pouvoir fabriquer ces murs et accroître sa production, que ce soit pour le logement, les projets militaires ou tout autre type de fabrication clé.

Encore une fois, il n'y a pas de solution miracle. L'immigration est certainement un élément important de cette trousse à outils, et c'est la raison pour laquelle nous sommes ici.

Amandeep Sodhi: C'est magnifique. Merci.

Matt Conley: Merci.

La présidente: Merci beaucoup, madame Sodhi. Merci, monsieur Conley.

Cela conclut notre deuxième groupe de témoins. Je crois que c'est notre dernière séance sur ce sujet précis: attirer et valoriser les talents internationaux pour renforcer l'économie canadienne.

Je tiens à remercier chaleureusement nos témoins. Je remercie également tous les membres du Comité pour leurs excellentes questions et les échanges qui ont eu lieu.

Avant de lever la séance, je voudrais rappeler à tous que la prochaine réunion du Comité aura lieu le mardi 3 novembre. Le Comité examinera l'ébauche du rapport sur l'étude du système d'immigration canadien. La version actualisée de cette ébauche sera publiée demain.

La séance est 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