



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

---

CIMM • NUMÉRO 076 • 1<sup>re</sup> SESSION • 42<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 17 octobre 2017**

—  
**Président**

**M. Robert Oliphant**



## Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Le mardi 17 octobre 2017

• (1905)

[Traduction]

**Le président (M. Robert Oliphant (Don Valley-Ouest, Lib.)):**  
La séance est ouverte.

J'ai l'impression que ça fait longtemps que nous nous sommes vus. Bienvenue à la 76<sup>e</sup> séance du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. Aujourd'hui, nous poursuivons notre étude sur l'immigration au Canada atlantique, conformément à l'ordre de renvoi du 2 novembre, la motion 39.

Nous tenons à remercier les témoins d'être parmi nous aujourd'hui.

L'un des groupes participe par vidéoconférence depuis Moncton, au Nouveau-Brunswick. Merci d'être des nôtres.

Au téléphone, nous avons Shuo Huang ou Sherry Huang.

Madame Huang, êtes-vous là?

**Mme Shuo (Sherry) Huang (présidente et directrice générale, Sunrise Group of Companies):** Oui.

**Le président:** Parfait. Bienvenue.

Je tiens à rappeler aux membres du Comité qu'il nous arrive parfois d'oublier la personne à l'autre bout du fil, alors je vous prierais de ne pas oublier de poser des questions à Mme Huang également.

En personne, nous avons M. Akbari.

Je crois que nous allons commencer avec le Day and Ross Transportation Group et Tisdale Trucking.

Je ne sais pas lequel d'entre vous souhaite commencer, mais vous disposez en tout et pour tout de sept minutes. Nous sommes impatients d'écouter votre témoignage.

**M. Vaughn Hatcher:** Je m'appelle Vaughn Hatcher. Je suis le gestionnaire national, propriétaire et recrutement des ressources, du Day and Ross Transportation Group. Je suis accompagné de Crystal DeLong, recruteur pour le Canada atlantique, et de David Tisdale, courtier pour Day and Ross Transportation Group à titre de propriétaire de l'entreprise Dave Tisdale Trucking.

Pour vous présenter brièvement Day and Ross, nous sommes une entreprise établie à Hartland, au Nouveau-Brunswick. L'entreprise a vu le jour il y a 65 ans. Notre parc de camions, qui s'appuyait sur un seul camion au début, en compte maintenant plus de 3 800. La réussite de Day and Ross tient en partie à l'embauche de travailleurs et de camionneurs étrangers. Notre industrie compte parmi les plus gros employeurs au Canada atlantique. Nous sommes une industrie en pleine expansion, nous offrons des emplois bien rémunérés à nos camionneurs, et nous devons faire appel à des travailleurs étrangers pour combler certains postes. Nous avons été nommés parmi les entreprises les mieux gérées huit années d'affilée, je crois.

Comme je l'ai dit, notre industrie est en expansion. Nous avons au moins 2 000 chargements supplémentaires par année que nous devons transporter depuis le Canada atlantique jusqu'aux États-Unis. Nous embauchons actuellement des travailleurs étrangers qui sont incroyables. Par l'intermédiaire de courtiers comme Dave, nous participons à un programme pilote d'immigration au Canada atlantique. Je crois aussi que Dave était le premier camionneur à être embauché dans le cadre de ce programme. Il pourra vous parler des problèmes qu'il doit surmonter en ce qui concerne l'embauche de travailleurs étrangers.

Dans l'ensemble, d'après ce que j'ai appris de ma propre expérience et en parlant avec mes collègues, la difficulté la plus importante tient aux coûts imprévisibles lorsque nos courtiers embauchent des camionneurs ainsi qu'à la longueur du processus du programme pilote d'immigration au Canada atlantique avant qu'un camionneur soit accepté.

Un autre problème tient au fait que certains de nos courtiers en Ontario souhaiteraient combler des postes au Nouveau-Brunswick, mais ils sont exclus du programme pilote parce qu'ils sont en affaires au Nouveau-Brunswick depuis moins de deux ans. J'ai espoir que vous allez vous raviser ou que vous allez étudier à nouveau la question, pourvu que les postes comblés dans les provinces de l'Atlantique y restent.

Je vais céder la parole à Dave ou à Crystal. Crystal a été mon bras droit pour les affaires concernant le Canada atlantique. Elle a aidé nos courtiers à présenter les demandes dans le cadre du programme pilote. Elle doit peut-être vous parler des difficultés avec lesquelles elle a dû composer.

**M. Dave Tisdale (propriétaire, Tisdale Trucking Ltd.):** Je suis Dave Tisdale. Je vous demande pardon pour ma voix, mais j'ai eu une bronchite.

Je suis en affaires depuis 1984. Depuis 2006, j'ai commencé à embaucher des travailleurs étrangers. J'ai participé à un programme où il fallait présenter des EIMT, mais à un certain moment, le processus a commencé à être surtout axé sur l'argent au détriment des emplois dans les provinces de l'Atlantique. Mon épouse et moi avons décidé de ne plus participer au programme. Nous sommes une petite entreprise. Nous possédons six camions que nous louons à Day and Ross depuis 1984.

Le dévoilement de ce nouveau programme pilote nous a donné un nouveau souffle. Nous envisagions de réduire notre parc de camions pour n'en garder peut-être que deux, mais nous avons décidé de participer au programme pilote. Je crois bien avoir embauché l'une des premières personnes à avoir adhéré au programme pilote. Je crois que c'était la seule personne à avoir été acceptée, et elle est encore avec nous. Elle venait d'ici. Depuis, j'ai reçu une autre demande du Pays de Galles. Crystal et moi avons communiqué avec lui pour déterminer le coût réel dans l'ensemble, ce que ça va nous coûter.

Merci.

•(1910)

**M. Vaughn Hatcher:** Crystal, voulez-vous ajouter quelque chose?

**Mme Crystal DeLong (recruteur des propriétaires exploitants, Day & Ross Transportation Group):** La seule chose que j'aimerais ajouter concerne la confusion qui entoure le processus lui-même. À ses débuts, le processus suscitait beaucoup de confusion, mais l'association multiculturelle ici à Woodstock, au Nouveau-Brunswick, nous a été d'une très grande aide.

C'est tout ce que je veux dire pour l'instant.

**M. Vaughn Hatcher:** J'aimerais aussi parler des organismes d'établissement. On nous a aiguillés vers cinq organismes d'établissement: à Halifax, à Toronto, je crois, à Montréal et à Vancouver ou peut-être ailleurs. Nous avons déjà un organisme d'établissement local qui travaille avec les gens se trouvant déjà au Canada. Ce serait beaucoup plus simple si nous pouvions retenir ses services au lieu de faire appel à l'un des cinq organismes d'établissement autorisés. L'organisme ici au Nouveau-Brunswick est une association multiculturelle. Elle connaît la région et les difficultés que vont éprouver les personnes qui vont venir ici. C'est une bonne chose dans le cadre de son travail.

Un autre sujet que j'aimerais aborder et que j'avais oublié de mentionner concerne l'obtention des autorisations d'emploi. Disons qu'il y a un camionneur qui est déjà au Canada que nous voulons embaucher; ce serait beaucoup plus rapide d'obtenir l'autorisation d'emploi à partir du point d'entrée que de passer par l'Alberta.

Je crois que c'est tout pour notre déclaration préliminaire. Merci.

**Le président:** Très bien. En passant, ce que vous nous dites sera très utile pour le Comité, puisqu'il s'agit d'expériences très concrètes. Nous écoutons beaucoup de témoignages théoriques, mais ce que vous dites nous sera très utile. Je crois que nous allons tirer beaucoup de la période de questions ce soir.

Madame Huang, vous êtes la prochaine. Vous avez sept minutes.

**Mme Shuo (Sherry) Huang:** Je m'appelle Sherry Huang. Je suis présidente et directrice générale de l'entreprise Sunrise Group.

Nous avons lancé notre entreprise au Canada atlantique, à l'Île-du-Prince-Édouard précisément. Mon époux et moi avons déménagé à l'Île-du-Prince-Édouard il y a environ 13 ans je crois. À cette époque, on n'y trouvait à peu près pas d'immigrants. Nous avons démarré notre entreprise il y a 10 ans, et aujourd'hui, nous comptons 7 sociétés; nous sommes un groupe d'entreprises qui a embauché plus de 50 personnes.

Nos activités sont très diversifiées. Nous possédons un établissement d'enseignement que nous avons racheté dans la région. Cela fait plus de 23 ans que cette école de langues est ouverte. Nous offrons de la formation aux immigrants ainsi que des activités d'enseignement à des élèves des quatre coins du monde. Nous offrons différents programmes d'enseignement ainsi que des programmes de langues. Nous assurons aussi la formation des enseignants là-bas. Il s'agit d'une entreprise bien établie que nous avons achetée d'un habitant de l'île.

Nous offrons également des services de consultation afin d'aider les entreprises canadiennes et chinoises à tisser des liens entre elles.

Parallèlement, nous restons à l'affût d'investissements très prometteurs, par exemple la crème glacée Cows. C'est la meilleure crème glacée de l'île, et l'entreprise possède plusieurs crémeries au Canada. Après avoir négocié avec l'entreprise, nous sommes

devenus leur franchisé exclusif afin d'exporter cette marque commerciale en Chine. Aujourd'hui, il y a un certain nombre de crémeries offrant cette marque canadienne en Chine.

Nous avons également fait découvrir *Anne... la maison aux pignons verts* à la Chine. Nous avons publié une version chinoise du livre, et il a été nommé parmi les 50 livres les plus influents en Chine.

Nous investissons aussi dans les entreprises de TI.

Ce que j'essaie de vous montrer, c'est que nous sommes un parfait exemple de ce que les immigrants peuvent apporter à la région de l'Atlantique. Cela ne se limite pas au développement économique: il y a la culture et la création d'emplois. En outre, il y a des liens qu'on peut tisser entre le Canada et les pays d'origine des immigrants. Voilà quelques exemples des énormes avantages de l'immigration au Canada atlantique.

Les immigrants sont aussi des employeurs. Par l'intermédiaire de nos sept entreprises, nous faisons beaucoup d'affaires à l'étranger, et cela veut dire que nous avons besoin de personnel avec une expérience multinationale. Nous avons été témoins des difficultés qui peuvent se poser lorsqu'il faut essayer d'embaucher des gens à l'étranger pour qu'ils puissent venir travailler dans notre école ou dans notre entreprise.

Quand le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique a été lancé, on m'a invitée à participer à une table ronde avec le ministre et tous les intervenants. C'était très enthousiasmant. Mais, à présent, nous avons simplement l'impression — et je crois que cela concorde avec ce que l'autre entreprise vient de dire — que l'ensemble du processus suscite de la confusion relativement à l'endroit où il faut aller, à la longueur du processus et aux organismes d'établissement. Plusieurs choses ne sont pas claires: où commencer, comment inscrire une personne et quels sont les critères d'évaluation pour savoir si un candidat est admissible.

Je sais que de grands efforts sont déployés pour remédier à la situation, et nous vous en remercions. Mais à présent, nous avons une occasion extraordinaire de discuter tous ensemble de la solution. Ce que je veux que vous reteniez de ma déclaration, c'est que ce programme aidera énormément le Canada atlantique et les entreprises qui s'y trouvent. Ce que nous voulons, c'est combler nos postes vacants. Nous vivons au Canada atlantique depuis plus de 10 ans maintenant, et nous adorons la région. Nous adorons les gens qui s'y trouvent, mais nous devons y affronter des difficultés qui n'existent pas dans les grandes villes. Malgré tout, nous surmontons ces épreuves, et ce programme pourrait hors de tout doute nous aider, pourvu que les problèmes soient réglés.

C'est tout ce que j'avais à dire.

•(1915)

**Le président:** Merci beaucoup.

Monsieur Akbari, merci d'être avec nous depuis Halifax.

**M. Ather Akbari (professeur, Groupe de recherche des provinces de l'Atlantique sur l'économie de l'immigration, du vieillissement et de la diversité, Saint Mary's University, à titre personnel):** Je vous remercie de m'avoir invité à témoigner.

J'ai préparé mon exposé conformément au document envoyé par le Comité. Je suis attaché au département d'économie de l'Université Saint Mary's à Halifax ainsi qu'au Groupe de recherche des provinces de l'Atlantique sur l'économie de l'immigration, du vieillissement et de la diversité.

Nous sommes tous au courant du phénomène de la baisse de fécondité. C'est quelque chose de commun à toutes les régions du Canada. Les conséquences de ce phénomène sont le ralentissement de la croissance démographique et le vieillissement de la population. Cependant, le Canada atlantique a été touché plus durement que les autres régions à cause d'un autre phénomène: l'exode des jeunes.

Entre 2007 et 2017, le pourcentage de Canadiens âgés de 65 ans et plus est passé de 13 à 17 %. Au Canada atlantique, ce même pourcentage est passé de 15 à 20 %. Cela veut dire que un Canadien sur cinq au Canada atlantique est âgé de plus de 65 ans. Vous le voyez bien, j'en suis un exemple avec mes cheveux gris. Entre 2011 et 2016, la croissance démographique au Canada était de 5 %, et de seulement 1 % au Canada atlantique.

La diminution et le vieillissement de la population ont des conséquences. Je les ai énumérées dans le document d'information qui a été distribué. La première conséquence du vieillissement de la population concerne la croissance économique. Le vieillissement de la population peut faire diminuer la population active, ce qui entraîne des pénuries dans certains types de main-d'oeuvre pour les employeurs de la région. Prenez par exemple le manque de médecins et le manque de travailleurs professionnels de tous les niveaux de compétence: briqueteurs, camionneurs, etc. La diminution de la population peut aussi faire reculer les marchés des produits de base et des services, ce qui peut avoir pour conséquence de refroidir les investissements commerciaux. Cela a aussi un impact sur la croissance économique.

La diminution de la population peut amener les dirigeants à élaborer des politiques de restructuration économique afin de fournir des biens et des services demandés par la population vieillissante. C'est prouvé. Toutefois, une telle restructuration ne peut avoir d'effets à long terme si le taux de mortalité continue soit d'excéder soit de talonner le taux de natalité dans la région.

Le vieillissement de la population peut aussi alourdir le fardeau de la population active plus jeune en ce qui a trait au financement des programmes sociaux s'adressant aux personnes âgées, par exemple en entraînant une hausse des cotisations au Régime de pensions du Canada et une hausse des impôts. La diminution de la population peut aussi donner lieu à une diminution correspondante de certains fonds fédéraux calculés en fonction de la taille de la population, comme les transferts pour les programmes sociaux et les soins de santé.

C'est le Canada atlantique rural qui a été le plus touché par la diminution de la population régionale. Ce phénomène est inquiétant parce que la plupart des industries fondées sur les ressources naturelles dans la région sont situées en zone rurale. Lorsque la population diminue, le coût des services publics et des services privés n'est pas immédiatement rajusté, et le coût ne peut de toute façon descendre en deçà d'un certain seuil, peu importe la taille de la population. On peut alors se demander, d'un point de vue économique, s'il est faisable d'offrir certains services. Les hôpitaux, la poste et les services bancaires accusent des pertes, et le regroupement scolaire dans les régions rurales du Canada atlantique est de plus en plus commun. L'élimination de certains services publics et privés contribue à exacerber le déclin de la population rurale, puisque cela incite les gens à partir vers les régions urbaines pour avoir accès à ces services.

Enfin, la diminution de la population régionale peut aussi affaiblir sa représentation politique à la Chambre des communes du Canada. Lorsque la population d'une province augmente, cette province obtient des sièges supplémentaires à la Chambre des communes,

mais le nombre de députés reste le même pour les provinces dont la population est en déclin. Cela veut dire que la représentation proportionnelle de la Chambre des communes diminue.

● (1920)

J'ai avec moi quelques statistiques sur les conditions éventuelles en Nouvelle-Écosse en 2026. En 2026, la population aura diminué de 4,6 % par rapport à 2004. La population d'ânés aura augmenté de 71 %. Le nombre d'élèves du primaire et du secondaire aura diminué de 31 %, et la population d'âge universitaire, de 30 %. L'immigration est une des solutions possibles à la diminution de la population. Avec le faible taux de fécondité, le déclin de la population se poursuivrait, s'il n'y avait pas d'immigration. Plusieurs facteurs économiques et non économiques jouent un rôle dans la rétention des immigrants. Dans ce cas, est-ce que l'immigration entraîne une croissance économique, ou est-ce l'inverse? Il y a matière à débat.

Aux fins de mon exposé, j'ai préparé un graphique pour comparer les taux d'immigration au Canada en 2000 et en 2016. Vous verrez, par exemple, que le taux d'immigration au Canada en 2000 était de 8 immigrants pour 1 000 habitants. En 2016, c'était 7,5.

Si on regarde l'ensemble des provinces, on voit que, par rapport au nombre d'habitants, il y a eu une diminution, sauf en Alberta, et... Excusez-moi, il y a eu une augmentation, sauf dans certaines provinces. Dans les petites provinces, le pourcentage d'immigrants a augmenté à cause des efforts déployés dans le but d'attirer les immigrants.

Même si les petites provinces attirent plus d'immigrants qu'auparavant, la rétention des immigrants continue de poser un problème pour le Canada atlantique. Son taux de rétention régional est toujours le plus bas au pays, mais il a augmenté depuis le début des années 2000; il est passé d'à peu près 40 % à environ 67 %. Cette augmentation est probablement due aux efforts déployés par les collectivités, par la province et par les administrations municipales. Les statistiques semblent également indiquer que les nouveaux arrivés sont plus susceptibles de rester.

Finalement, la dernière partie concerne la situation des immigrants au Canada atlantique. Pour tous les niveaux de compétences, il semble que dans l'ensemble, les immigrants comptaient pour 20,4 % de la main-d'oeuvre au Canada en 2006. En 2016, ce chiffre est passé à près de 25 %. Au Canada atlantique, ce pourcentage est passé de 3,4 % à presque 5 % entre 2006 et 2016.

Le taux de salaire horaire pour les immigrants au Canada, en 2006, était inférieur de 1 % à celui des Canadiens de naissance; en 2016, il était inférieur de 5 %. Au Canada atlantique, les immigrants gagnent plus de façon générale que les Canadiens de naissance. En 2006, leur taux de salaire horaire était supérieur de 21 %, mais l'écart s'est réduit en 2016 et est passé à 5,6 %. Malgré tout, leur taux de salaire horaire est toujours plus élevé que celui des Canadiens de naissance.

•(1925)

Pour ce qui est des nouveaux immigrants, l'écart est plus grand. Il y a certaines choses qui peuvent expliquer la diminution de l'écart salarial entre les Canadiens de naissance et les immigrants. Au cours de cette période, il y a eu un ralentissement économique, et un grand nombre d'importants projets d'immobilisations, comme le projet de Muskrat Falls et les projets pétroliers à Terre-Neuve et en Nouvelle-Écosse touchaient à leur fin. L'achèvement de ces projets, combiné dans certains cas aux compressions des dépenses gouvernementales, a entraîné un certain ralentissement économique. Selon des études antérieures, les immigrants sont touchés plus durement que les Canadiens de naissance pendant les périodes de ralentissement économique.

**Le président:** Je vais devoir vous demander de conclure.

**Ather Akbari:** Merci.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons commencer notre période de questions de sept minutes avec M. Tabbara.

**M. Marwan Tabbara (Kitchener-Sud—Hespeler, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Merci à nos témoins.

Ma première question s'adresse à Day and Ross Transportation. Peut-être pourriez-vous nous décrire les étapes du processus d'embauche de nouveaux immigrants. Y a-t-il des obstacles que vous devez surmonter? Ce que je veux dire, essentiellement, c'est qu'il y a peut-être de nouveaux immigrants — des immigrants syriens, par exemple — qui ont de l'expérience en tant que camionneurs à l'étranger. Comment font-ils la transition dans le même emploi au Canada? Le processus est-il simple? Y a-t-il des cas de réussite que nous pouvons prendre en exemple pour hausser le taux d'emploi?

**M. Vaughn Hatcher:** Nous n'avons pas été en mesure d'engager des réfugiés syriens. La plupart des travailleurs que nous embauchons viennent de l'Europe ou de l'Inde. Nous n'avons pas eu l'occasion d'embaucher des réfugiés syriens. Si l'un d'eux communiquait avec nous, il est certain que nous envisagerions la possibilité de l'embaucher. La langue pourrait toutefois être un obstacle. La plupart des camionneurs que nous embauchons doivent parcourir de longues distances et se rendre jusqu'aux États-Unis, et cela pourrait être un problème pour un camionneur syrien.

Le volet linguistique du programme pilote d'immigration Canada atlantique pose un problème pour l'embauche dans certains cas: un candidat doit obtenir un score de quatre pour adhérer au programme, et un score de cinq pour pouvoir présenter une demande de résidence permanente. Cela soulève certaines difficultés.

Crystal, de votre côté, quelles difficultés avez-vous dû affronter?

•(1930)

**Mme Crystal DeLong:** En ce qui concerne les réfugiés syriens en particulier, le problème principal tient à leur maîtrise de la langue anglaise. La plupart du temps, ils doivent être accompagnés d'un interprète lorsqu'ils participent à un salon de l'emploi ou quelque chose du genre, selon ce que j'ai vu. Si nous les envoyons de l'autre côté de la frontière, ils doivent nécessairement savoir parler l'anglais et comprendre cette langue, cela va de soi. De mon point de vue, c'est le problème principal.

**M. Dave Tisdale:** Les candidats au programme pilote doivent avoir une certaine connaissance de l'anglais. Ils doivent subir un test d'évaluation de l'anglais pour adhérer au programme pilote.

Chaque entreprise de camionnage fonctionne de façon différente. J'ai un contrat avec l'entreprise Day and Ross, et ce n'est pas vraiment elle qui va embaucher un camionneur. Je crois que vous devriez étudier la question du point de vue suivant: prenez Day and Ross, qui n'a pas de camions... ou plutôt, les propriétaires-exploitants ont beaucoup de camions. De mon côté, je leur loue six camions. Disons que j'ai besoin d'un camionneur aujourd'hui. Il y a le programme pilote. Je suis toutes les étapes. Crystal me donne même un coup de main avec cela présentement. Je n'ai pas besoin de 10 camionneurs. J'ai reçu 25 ou 30 demandes par ordinateur de gens qui veulent venir au Canada aujourd'hui. Je n'ai besoin que d'une personne.

Selon moi, l'entreprise Day and Ross doit être en mesure de prendre ces demandes, les faire approuver, faire adhérer des candidats au programme pilote afin de pouvoir me dire: « D'accord, monsieur Tisdale, nous avons un camionneur si vous en avez besoin d'un ». Une entreprise qui possède 500 camions peut se le permettre, mais pas Day and Ross. C'est pour cette raison que, selon moi, nous sommes tous deux désavantagés.

**M. Marwan Tabbara:** Merci.

Monsieur Akbari, vous nous avez montré des statistiques pour la Nouvelle-Écosse en 2026. Je ne sais pas si vous pouvez nous montrer de nouveau la diapositive pour que nous puissions revoir ces statistiques. Vous avez dit que la population diminue, etc. En gros, ce que je veux savoir, c'est... je crois qu'il y a environ 10 établissements d'enseignement postsecondaire en Nouvelle-Écosse, des universités et des collèges communautaires, etc. Comment pouvons-nous nous y prendre pour que la plupart de ces étudiants restent en Nouvelle-Écosse et pour nous assurer qu'ils auront des emplois quand ils auront terminé leurs études? J'aurais cru que dans une province avec autant d'établissements d'enseignement, il y aurait une croissance exponentielle de nouveaux diplômés qui restent dans la région. Mais selon les témoignages présentés au Comité, les étudiants préfèrent partir vers les grandes villes du Canada.

**M. Ather Akbari:** Oui, il a été difficile pour la région d'inciter les étudiants étrangers ainsi que les immigrants à rester. Les gouvernements ont lancé différents programmes pour garder les étudiants étrangers. Le Programme des candidats des provinces de la Nouvelle-Écosse a un volet pour les diplômés. Le gouvernement a lui-même lancé différentes initiatives pour soutenir l'emploi des étudiants diplômés. Malgré tout, le problème demeure. On encourage aussi beaucoup d'étudiants diplômés à lancer leur propre entreprise, et on leur offre du soutien pour qu'ils puissent devenir leur propre patron. Les universités ont également pris des mesures pour faciliter l'embauche des étudiants étrangers par l'intermédiaire de leur bureau de recrutement. Les initiatives de ce genre fournissent des résultats, mais elles n'ont pas éliminé les difficultés dans la région.

•(1935)

**M. Marwan Tabbara:** Combien de temps me reste-t-il?

**Le président:** Vous avez 13 secondes.

**M. Marwan Tabbara:** Je vais m'arrêter. Merci.

**Le président:** Allez-y, monsieur Maguire.

**M. Larry Maguire (Brandon—Souris, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je veux remercier tous les témoins qui nous ont présenté leur exposé ce soir. Cela nous sera très pratique.

Pour commencer, monsieur Tisdale et monsieur Hatcher, vous avez mentionné avoir de la difficulté avec la paperasserie. Ce que j'ai compris, c'est que le traitement dans le cadre du processus est un problème. Pouvez-vous approfondir votre point de vue?

**M. Vaughn Hatcher:** Oui. Il semble seulement que, depuis le lancement du projet, ce qu'on nous a expliqué ne correspond pas vraiment à la réalité pour ce qui de la façon dont le projet fonctionne en ce moment. Les choses changent, y compris le délai pour le traitement de la demande d'une personne.

Dave, je sais que vous avez eu un problème avec une personne que vous avez traitée et avec le temps qu'il a fallu pour que son permis de travail soit traité en Alberta. Combien de mois cela a-t-il pris?

**M. Dave Tisdale:** Oh, passablement de temps. Je ne sais pas; il a peut-être fallu six ou huit semaines pour le faire.

**M. Vaughn Hatcher:** Oui.

**M. Dave Tisdale:** Et c'était un homme qui était déjà ici. Son EIMT avait expiré, et il avait entendu parler du projet pilote. L'entreprise pour laquelle il travaillait n'allait pas la renouveler et ne voulait rien savoir du projet pilote; il était donc dans une impasse. Vous avez demandé à quelqu'un de faire un exposé à Day and Ross; j'y ai envoyé mon épouse. Nous étions un peu en harmonie avec ce projet pilote et nous avons aidé cet homme. Cela a pris du temps. Personne ne savait vraiment grand-chose au sujet du projet pilote.

J'ai appelé le bureau de T.J. Harvey et j'ai obtenu de l'aide. Les gens là-bas ont été très utiles. J'ai appelé beaucoup de personnes pour obtenir de l'aide. Nous avons fini par le faire admettre.

Puis, nous nous sommes heurtés à un problème d'éducation. Il a dû renvoyer le document à l'endroit d'où il venait...

**M. Vaughn Hatcher:** L'Ukraine.

**M. Dave Tisdale:** ... l'Ukraine... et cela a pris un mois. Puis, c'est allé en Alberta. Il a fallu un peu plus d'un mois, parce que la province avait du retard. Lorsqu'il a été en mesure de présenter de nouveau la demande afin de pouvoir obtenir son statut, le temps était écoulé.

**M. Larry Maguire:** Je vois ce que vous voulez dire. Merci.

Vous avez aussi dit avoir 2 000 chargements supplémentaires par année que vous pourriez expédier aux États-Unis si vous aviez les chauffeurs. Évidemment, vous avez l'activité économique là-bas. Hier, M. Emery nous a dit dans un exposé qu'il nous a présenté ici que le capital attire les affaires et attire les investissements. Vous le constatez, parce que vous transportez des produits de nombreuses entreprises dans les Maritimes, dans le Canada atlantique.

Pouvez-vous nous faire part de vos réflexions par rapport à ce qui doit être fait pour améliorer cela? Évidemment, nous avons des entreprises à forte intensité de capital dans d'autres régions du Canada, comme cela a été mentionné plus tôt dans les rapports aujourd'hui. Il y a l'industrie pétrolière dans l'Ouest, et l'industrie agricole, qui est un élément important des Maritimes également. Ce sont des industries très capitalistiques. Donc, si vous avez ces entreprises là-bas, que pouvez-vous faire de plus pour attirer ce genre d'activité économique? Pouvez-vous me dire si vous pensez ou non que les modifications de l'impôt des sociétés que le gouvernement a proposées seraient préjudiciables à l'expansion des entreprises dans les Maritimes?

**M. Vaughn Hatcher:** Je n'ai pas encore eu l'occasion d'examiner les modifications de l'impôt sur les sociétés qui s'en viennent. Je ne veux pas en parler au nom de Day and Ross ou de notre industrie. Je

sais seulement que l'industrie du camionnage est une industrie à forte intensité de capital. Pour que nos courtiers puissent acheter un camion, comme Dave Tisdale, il en coûterait environ 230 000 \$ ou plus, à peu près cela. Tout allègement fiscal qui pourrait aider l'entreprise serait excellent et permettrait de stimuler la croissance économique. Cela permettrait à Dave d'acheter plus de camions et d'y affecter plus de chauffeurs.

Comme entreprise, aussi, chez Day and Ross, je pense que nous examinons cela de la même façon. Nous investissons continuellement dans de nouvelles remorques et dans nos propriétaires exploitants grâce à l'augmentation de leur régime de solde et d'indemnité.

Je ne sais pas comment les questions fiscales vont vous toucher, Dave.

● (1940)

**M. Dave Tisdale:** Je ne le sais pas non plus. Je n'ai pas fait le suivi sur cette question. C'est à mon comptable de me le dire.

**M. Larry Maguire:** Oui. Nous avons entendu des choses de beaucoup de ces personnes.

Pour terminer, vous recherchez tout le temps des camionneurs. Je viens du Manitoba et je vois beaucoup de camions de Day and Ross qui traversent le pays. Étant donné l'augmentation du nombre de camions que nous avons dans les entreprises au Manitoba, un nombre croissant de femmes souhaiteraient conduire des camions dans l'avenir, ici aussi, ou bien c'était le cas au cours des dernières années. Faites-vous cette même constatation?

**M. Vaughn Hatcher:** Oh oui, assurément. Crystal participe à un projet ou à un comité sur l'avancement des femmes dans l'industrie du camionnage. Nous sommes très heureux d'embaucher des chauffeuses. Nous employons de nombreuses équipes composées de maris et de femmes. C'est un segment en croissance dans notre industrie. Nous faisons ce que nous pouvons pour aider notre industrie à croître de cette façon.

**M. Larry Maguire:** Monsieur Akbari, vous avez dit que les régions rurales sont plus touchées que la majeure partie de la population urbaine ou des centres urbains en ce qui concerne ces déclinés. Pourriez-vous parler davantage de cela? Évidemment, si la population diminue de 4,6 % dans les Maritimes ou le Canada atlantique en 2026, puisque 71 % des personnes restantes seront des aînés, quels programmes économiques seront à votre avis nécessaires pour stimuler l'économie afin non seulement d'amener les jeunes à rester dans les Maritimes, mais aussi d'attirer de nouvelles entreprises ou offres publiques?

**Le président:** Vous avez environ 20 secondes.

**M. Ather Akbari:** Les sociétés d'exploitation des ressources naturelles sont surtout situées dans les régions rurales du Canada atlantique; quelque chose pourrait donc être fait pour promouvoir ces industries, tout comme celles de l'agriculture et de la pêche. Elles sont importantes là-bas. Déjà, quelques mesures incitatives sont fournies aux gens pour qu'ils déménagent dans les régions rurales du Canada atlantique et y restent. Lorsque de nouveaux médecins immigrants arrivent et qu'ils se préparent en vue de l'obtention de leur licence, ils sont associés à un mentor. Ce mentor les aide à pratiquer dans leur domaine pendant qu'ils se trouvent dans les régions rurales du Canada atlantique. C'est une façon qu'ils utilisent pour faire cela. Nous avons besoin de types de stratagèmes semblables pour fournir des mesures incitatives aux nouveaux arrivants afin qu'ils s'établissent davantage dans les régions rurales du Canada atlantique.

**Le président:** Merci, monsieur Akbari.

**M. Ather Akbari:** Nous avons constaté une tendance à la hausse à cet égard.

**Le président:** Madame Kwan.

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

Merci à tous les témoins de leur exposé.

Monsieur Hatcher, vous avez dit dans votre exposé que, en ce qui concerne le programme pilote, vous connaissez un groupe qui ne pouvait pas participer au programme pilote parce que son entreprise existait depuis moins de deux ans. Vous ai-je bien compris?

**M. Vaughn Hatcher:** Oui. Nous avons des personnes qui sont exclues parce qu'elles ne sont pas en affaires depuis deux ans. Aussi, quelques courtiers qui travaillent pour nous et sont établis en Ontario vont afficher des emplois au Canada atlantique, mais ils sont exclus de ce projet pilote également, parce qu'ils ne sont pas établis là-bas. Ce serait avantageux pour les provinces du Canada atlantique si ces personnes étaient autorisées à embaucher des chauffeurs et à afficher les emplois au Canada atlantique. Je pense que c'est pratiquement la même chose que d'avoir une entreprise du Canada atlantique, comme Tisdale Trucking, qui embauche des gens.

**Mme Jenny Kwan:** Juste pour que je comprenne bien, est-ce que les travailleurs que vous embauchez sont tous des travailleurs étrangers temporaires? Ai-je bien compris?

**M. Vaughn Hatcher:** Oui. Ce sont des travailleurs étrangers temporaires qui accéderont plus rapidement au Programme des candidats des provinces.

**Mme Jenny Kwan:** D'accord. Qu'arriverait-il si le gouvernement devait remanier sa politique d'immigration de façon à ce que, lorsque ces travailleurs étrangers temporaires arrivent au Canada, dès le départ, ils aient le titre de résidents permanents et n'aient pas à passer à travers ce processus entier pour obtenir un permis de travail, subir des retards pour l'obtenir et devoir passer à travers un autre processus pour obtenir leur statut de résident permanent? Cela serait-il utile et avantageux pour les provinces de l'Atlantique et vos entreprises?

• (1945)

**M. Vaughn Hatcher:** Oh, ce serait assurément avantageux pour une entreprise comme Day and Ross Transport. Cela voudrait dire qu'un travailleur étranger qui arrive ou un travailleur étranger qui a la résidence permanente pourrait lancer sa propre entreprise sur-le-champ et être un propriétaire exploitant pour nous. Ce serait une situation idéale pour Day and Ross Transport.

**M. Dave Tisdale:** Lorsqu'ils arrivent ici, la plupart des gens veulent être des propriétaires exploitants. Ils veulent passer à la prochaine étape. Ils veulent posséder leur propre entreprise. À mon avis et de l'avis de la plupart des autres personnes, si vous avez votre propre entreprise et êtes établi au Canada atlantique, vous allez y rester. Mais si vous travaillez pour moi et obtenez votre résidence permanente, vous pourriez partir et aller ailleurs. C'est la différence.

**Mme Crystal DeLong:** De notre point de vue, nous examinons les choses selon deux différents aspects. C'est Day and Ross qui veut embaucher des propriétaires exploitants et des gens d'affaires, mais nous regardons aussi nos courtiers qui ont des camions vides. Nous voulons affecter à ces camions vides des chauffeurs étrangers.

**Mme Jenny Kwan:** Je vois. Merci.

**M. Vaughn Hatcher:** Les revenus qu'un propriétaire exploitant génère représenteraient une somme d'argent incroyable pour certains de ces travailleurs étrangers qui arrivent. C'est l'un des emplois les

mieux rémunérés que quelqu'un peut obtenir au Canada atlantique. Nous serions très heureux d'amener le plus possible de résidents permanents dès le départ.

**Mme Jenny Kwan:** Merci. Bien sûr, l'avantage qui serait ajouté à cela, c'est que vous obtiendriez non seulement le travailleur, mais aussi la famille du travailleur. Nous entendons toutes sortes de statistiques au sujet de la population vieillissante. De fait, plus tôt aujourd'hui, nous avons entendu un autre groupe d'experts, et les statistiques qui sont ressorties étaient assez troublantes, vraiment. Selon les renseignements qui nous ont été fournis, le taux de mortalité excède le taux de naissance. Faire attendre les gens, et ce, sans que leur famille soit présente, est tout à fait illogique pour ce qui est de notre politique d'immigration, et, plus particulièrement, il me semble que cela n'est pas du tout logique pour les provinces de l'Atlantique.

**Le président:** Pourrais-je vous interrompre? Je ne déduirai pas cela de votre temps.

Je pense que nous avons peut-être entendu Mme Huang qui essayait d'entrer en communication au téléphone. J'aimerais simplement vérifier avec elle si elle a quelque chose à ajouter.

**Mme Jenny Kwan:** Oui, bien sûr.

**Le président:** Est-elle toujours là?

**Mme Shuo (Sherry) Huang:** Oui, je suis toujours là.

**Le président:** Essayiez-vous de dire quelque chose?

**Mme Shuo (Sherry) Huang:** Non.

**Le président:** Très bien. Si vous voulez dire quelque chose, vous n'avez qu'à crier.

**Mme Shuo (Sherry) Huang:** D'accord, je le ferai.

**Mme Jenny Kwan:** Merci.

J'aimerais poser la question suivante sur les services de réinstallation. Plus tôt aujourd'hui, nous avons entendu parler de questions concernant le fait d'aider la population immigrante et de faciliter la réinstallation des réfugiés. Par conséquent, la rétention et l'attraction seraient également des éléments essentiels.

Monsieur Hatcher, vous ai-je bien compris lorsque vous avez dit que les organismes offrant des services de réinstallation que vous devez utiliser à cette fin sont cinq autres organismes situés à l'extérieur de votre région?

**M. Vaughn Hatcher:** C'est exact.

**Mme Jenny Kwan:** Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet?

**M. Vaughn Hatcher:** Oui. C'était un peu confus pour moi aussi. Il y a cinq organismes offrant des services de réinstallation — un à Halifax, un à Montréal, deux à Toronto et un Vancouver. Tout travailleur étranger que nous cherchons à embaucher doit communiquer avec un de ces organismes de réinstallation. Cet organisme met en place le plan de réinstallation pour le travailleur étranger qui arrive.

Je ne pense pas que quelqu'un qui travaille dans un organisme de réinstallation à Toronto comprenne vraiment les régions rurales du Nouveau-Brunswick et connaisse les défis qu'une personne travaillant ici pourrait devoir relever. Il y a des organismes de réinstallation, comme une association multiculturelle dans la ville de Woodstock, au Nouveau-Brunswick, qui pourraient vraiment profiter davantage qu'un de ces autres organismes aux travailleurs étrangers.

• (1950)

**Mme Jenny Kwan:** Savez-vous pourquoi l'organisme de votre propre région est exclu de ce processus? Pourriez-vous nous dire pourquoi?

**M. Vaughn Hatcher:** Il est exclu pour les personnes situées à l'extérieur du pays qui souhaitent venir. Cela fait seulement partie du processus dans le cadre du projet pilote d'immigration au Canada atlantique.

**M. Dave Tisdale:** Mais nous ne savons pas pourquoi.

**Mme Jenny Kwan:** Donc, un changement de politique doit se faire à ce sujet — c'est-à-dire utiliser la population locale, le talent local, et ainsi de suite.

**M. Vaughn Hatcher:** Bien sûr, oui.

**Mme Crystal DeLong:** Lorsqu'ils arrivent au Canada, une des premières mesures que nous, en tant qu'employeurs, sommes censés prendre, c'est de les mettre en communication avec ces personnes. S'ils ont déjà établi cette relation, c'est un autre aspect qui renforce la rétention.

**Mme Jenny Kwan:** J'aimerais mentionner une autre modification de la politique d'immigration, qui serait peut-être avantageuse pour les provinces atlantiques — et je dirais pour le reste du pays également — quant à la question de la langue. De nouveau, dans un groupe de témoins précédent, nous avons accueilli un employeur de l'industrie de l'aquaculture. Les exigences linguistiques dans les formes écrite et verbale sont lourdes pour les personnes qui ne passent peut-être pas leur temps à rédiger des rapports et des choses comme cela tout le temps.

Je me demande si vous pourriez nous éclairer sur ces exigences linguistiques. Si ces exigences étaient réduites, cela permettrait-il aussi d'améliorer les choses pour les gens dans votre industrie?

**Le président:** Je vous prie d'être très bref.

**M. Dave Tisdale:** Eh bien, ils doivent connaître l'anglais, parce qu'ils se rendent aux États-Unis. Il doit y avoir un certain niveau.

**Mme Jenny Kwan:** Le niveau 4 est maintenant l'exigence...

**M. Vaughn Hatcher:** Oui.

**Mme Jenny Kwan:** ... pour l'écrit et l'oral. Pensez-vous que c'est le niveau qui est requis ou que cela devrait être un niveau inférieur?

**M. Vaughn Hatcher:** Non, le niveau 4 serait très bien si c'était pour l'ensemble du programme, mais pour que les personnes puissent accéder au Programme des candidats des provinces en vue d'obtenir leur résidence permanente, elles doivent se classer au niveau 5. Avec les chauffeurs que nous embauchons, nous n'avons pas le temps ou ceux-ci sont sur la route en train de conduire et n'ont pas le temps de suivre des cours d'anglais pour atteindre ce niveau 5; donc, en ce moment, nous cherchons seulement des personnes qui possèdent un anglais de niveau 5.

**M. Dave Tisdale:** Oui, de niveau 5.

**Le président:** Je dois vous arrêter ici.

Monsieur Harvey, je suis heureux que vous soyez avec nous ce soir.

**M. T.J. Harvey (Tobique—Mactaquac, Lib.):** Je savais que vous le seriez.

**Des voix:** Ah, ah!

**M. T.J. Harvey:** J'aimerais commencer par approuver les commentaires de Mme Kwan. Je pense qu'ils reflètent très bien

mes propres commentaires et là où je veux aussi en venir. Je vais m'appuyer sur ce dont elle a parlé.

Avant que nous allions trop loin, j'aimerais ajouter un peu de contexte à la conversation, et je vais donc vous donner quelques faits. Ils sont fondés sur l'étude récente qui a été menée par l'Alliance canadienne du camionnage, selon laquelle d'ici 2024 nous aurons une pénurie estimée de 48 000 chauffeurs au Canada. L'âge moyen des chauffeurs sera de 49 ans en 2024, soit une augmentation par rapport à 44 ans en 2006, ce qui signifie que le groupe vieillit, et les chauffeurs ne sont pas remplacés. Les travailleurs étrangers temporaires forment déjà 20 % de la main-d'oeuvre canadienne dans l'industrie du transport. L'industrie va compter pour 24,1 milliards de dollars du PIB au pays d'ici 2024, et cela augmente à un taux d'environ 2,2 % par année.

Je voulais mentionner cela et je veux aussi parler brièvement de l'association multiculturelle. Vous avez parlé de façon assez favorable de l'association multiculturelle du comté de Carleton, qui est dirigée par Celeste Roberts. Elle comprend assurément les subtilités liées au fait d'avoir une association multiculturelle robuste dans une région très rurale. En guise de contexte, la ville de Woodstock comprendrait environ 6 500 résidents, et la ville de Florenceville-Bristol, d'où l'association provient, en compte environ 1 600. C'est une des associations multiculturelles les plus fortes du Canada atlantique, et c'est grâce à des entreprises comme McCain Foods et Day and Ross Transport, qui ont vraiment mené ces efforts afin d'être des employeurs inclusifs dans une région rurale. Félicitations à vous pour cela.

Ma circonscription de Tobique—Mactaquac, au milieu de laquelle se situe Day and Ross Transport, compte plus de 350 entreprises de transport dans une circonscription très rurale. Cela s'explique par le fait que c'est là où la route I-95 croise la Transcanadienne; c'est donc un corridor de transport stratégique. Je m'aventurerais à dire que la taille moyenne de la majorité de ces entreprises — et nos témoins peuvent me dire ce qu'ils pensent — est de six à huit camions, probablement. Ce sont surtout des groupes de propriétaires-exploitants ou de très petites entreprises qui travaillent comme courtiers pour des entreprises comme Day and Ross Transport.

Je suis très conscient des difficultés auxquelles Dave et son épouse, Janice, ont fait face dans le cadre de leur première demande au titre du programme pilote d'immigration au Canada atlantique. Au départ, lorsque le programme en était à ses débuts, ils étaient sur le terrain; ils étaient là dès le jour un. Ils ont vraiment insisté fortement pour accéder au programme, mais il y avait des lacunes dans les connaissances concernant la façon dont le programme allait être mis en oeuvre au départ. Je pense que beaucoup des difficultés auxquelles ils ont fait face étaient directement liées à cela. Le programme a assurément la possibilité d'être beaucoup plus fort.

J'ai déjà fait partie de l'industrie du transport. Je comprends les difficultés et ce qu'il faut pour obtenir des chauffeurs. De fait, le premier camion routier que j'ai acheté, je l'ai acheté de Dave. Je pense que j'avais 24 ans. Je lui ai demandé qu'il enlève ses choses du camion. Je suis passé devant chez lui et je l'ai acheté aussi sec.

Y a-t-il quelqu'un qui pourrait parler de l'importance d'avoir en place ce projet pilote, à la lumière des commentaires de Mme Kwan concernant le fait de permettre aux familles de venir ensemble et de rester et d'être ici ensemble? Ayant moi-même utilisé le programme d'EIMT dans l'industrie de la transformation des aliments, j'ai constaté de première main les difficultés que les familles éprouvent lorsqu'elles essaient de venir ici de façon fragmentée sur une période de six ou huit ans. C'est absolument ridicule. Pourriez-vous parler de ce que disent les chauffeurs au sujet de l'importance que leur famille soit en mesure de venir ici avec eux à ce moment-là et de la façon dont cela se rattache à leur vie professionnelle?

• (1955)

**M. Vaughn Hatcher:** Certainement. Je vais commencer par dire ceci. Je pense que l'un des éléments clés pour que des gens s'établissent et restent au Nouveau-Brunswick consiste à les faire venir munis de leur résidence permanente, ou du moins, à leur donner un accès rapide à la résidence permanente, parce que nous pouvons faire venir une famille en tant qu'unité et faire travailler le mari, qui conduit un camion, et l'épouse sera aussi en mesure de travailler. Une famille aurait donc quelques racines dans notre province, ou ici, dans nos villes de Woodstock ou de Hartland, et elle aurait l'impression de faire partie de la collectivité.

Dans le cadre du processus d'EIMT, si un camionneur vient et que son épouse l'accompagne, l'épouse n'est pas en mesure de travailler. Je ne pense pas que cela permet de renforcer une bonne relation communautaire. Si les deux personnes travaillent, que la cellule familiale est réunie, nous verrons un processus d'immigration réussi au Nouveau-Brunswick.

Dave, avez-vous quelque chose à ajouter?

**M. Dave Tisdale:** Oui.

D'abord, T.J., je suis heureux que vous ne m'en teniez pas rigueur pour le camion.

**M. T.J. Harvey:** C'était un excellent camion.

**Des voix:** Ah, ah!

**M. T.J. Harvey:** Je l'ai encore.

**M. Dave Tisdale:** Vraiment? C'est bien.

Des gens sont venus en vertu du programme d'EIMT, et leur épouse n'était pas en mesure de travailler. Il leur a fallu deux ans pour obtenir... Le gars a agi avec diligence, et ils ont éprouvé des difficultés. Vraiment. Ils ont vécu là où je n'aurais pas vécu, je peux vous le dire. Si les deux avaient pu travailler, ils auraient pu tout de suite améliorer leur situation. Ce qu'ils ont fini par faire, dès qu'il a obtenu sa résidence permanente, c'est de déménager en Ontario. Et pourquoi ne l'auraient-ils pas fait? Ce qu'ils ont vu au Canada atlantique, c'était une difficulté.

Si nous pouvons faire venir ces personnes, avec leur famille et faire en sorte que leur épouse puisse travailler tout de suite, elles auront une meilleure qualité de vie. Elles pourront acheter une voiture. Vous connaissez le processus; puis, elles finiront par acheter un camion, elles feront l'épicerie. Cela stimule simplement l'économie. Elles finiront par acheter leur propre camion et deviendront leur propre patron, j'ai l'impression.

**Le président:** Monsieur Harvey, je crains de devoir vous arrêter ici. Vous avez eu 4 minutes et 45 secondes pour votre préambule.

**M. T.J. Harvey:** Pas de problème. C'était important de fournir ces statistiques.

**Le président:** Bien.

Merci beaucoup au groupe de témoins qui participe depuis Moncton, et merci, monsieur Akbari et madame Huang, de votre contribution. Notre étude sera terminée dans quelques semaines. Elle sera accessible, et nous espérons qu'elle vous sera utile dans votre travail, qu'elle reflétera la recherche que vous faites et que nous pourrions continuer de faire grandir le Canada atlantique.

Nous allons prendre une brève pause et nous ferons venir notre deuxième groupe.

• (2000)

(Pause)

• (2005)

**Le président:** Nous reprenons la séance.

Nous avons deux groupes de témoins ce soir. Nous accueillons Luc Erjavec, vice-président pour le Canada atlantique de Restaurants Canada, et Bill Allen, président du conseil. Également, Heather Coulombe participe par téléconférence depuis la Nouvelle-Écosse.

Nous commençons par Mme Coulombe, pour sept minutes, puis nous passerons à nos invités qui sont sur place.

**Mme Heather Coulombe (propriétaire, The Farmer's Daughter Country Market):** Je m'appelle Heather Coulombe. Je vais vous parler un peu de moi. Je suis rentrée au Cap-Breton au printemps 2016 pour diriger l'entreprise que ma famille exploite depuis 25 ans, le Farmer's Daughter Country Market. La meilleure façon de décrire Farmer's Daughter, c'est que c'est un magasin général. Nous avons une boulangerie intégrée, où tout est fait à partir de zéro, et un grill où vous pouvez obtenir des choses comme un hamburger ou un taco au poisson. Nous avons les meilleurs sandwichs, faits avec notre propre pain frais. Nous faisons griller nos propres viandes. Nous avons de la crème glacée dure et molle, des repas surgelés, des produits de spécialité, des produits saisonniers, des cadeaux et des vêtements. Nous sommes ouverts 361 jours par année.

Les hivers sont difficiles pour notre entreprise et le sont de plus en plus à mesure que la population diminue. Trois entreprises de longue date ont fermé dans notre collectivité: deux stations-service et un restaurant. Nous sommes situés sur la route transcanadienne, donc la circulation est dense, et nous sommes localisés à la partie supérieure du réseau du lac Bras d'Or. Nous sommes une collectivité d'environ 1 000 personnes: 400 dans le village de Whycocomagh et environ 600 dans la Première Nation de Waycobah. Nous sommes une collectivité très intégrée. Je pense que c'est une chose incroyable avec laquelle j'ai grandi, et je suis toujours très heureuse d'en faire partie.

En basse saison, j'emploie 28 personnes et, en haute saison, de 40 à 50 personnes. L'été, je me débrouille avec des étudiants qui retournent à l'école en septembre, et je suis occupée jusqu'à Noël. L'été dernier, je comptais plus que jamais sur les étudiants. Le 1<sup>er</sup> septembre m'a vraiment effrayée: je me demandais comment j'allais me débrouiller par la suite. J'ai fait tout le recrutement normal au moyen d'annonces sur les sites de Service Canada, de Facebook et d'Instagram. J'ai placé une annonce sur Kijiji, localement et dans tout le pays. Je n'avais pas une seule personne qui pouvait travailler légalement pour moi à ce moment-là.

J'avais des travailleurs étrangers qui postulaient, mais aucun qui n'aurait été un bon candidat pour ma collectivité. Même s'ils l'avaient été, le processus leur permettant de travailler ici allait prendre trop de temps. On m'a dit que je n'étais pas admissible au Programme des travailleurs étrangers, car notre taux de chômage est trop élevé, ce qui est difficile à croire. Dans ma région, tout le monde que je connais travaille, et je ne suis pas la seule entreprise à réclamer des travailleurs. Le Cap-Breton est considéré comme une région. L'île entière est considérée comme une région. Oui, dans le secteur industriel du Cap-Breton, il n'y a pas suffisamment de travail pour beaucoup de gens, mais dans les régions rurales du Cap-Breton, il n'y a pas suffisamment de travailleurs.

Ma soeur avait une solution: montrer aux gens à quel point le Cap-Breton est formidable; ainsi, ils voudront y vivre. Mais comment devons-nous faire? Après quelques semaines, ma soeur a eu l'idée de donner notre terre aux gens, cette terre qui est dans notre famille depuis un moment.

Nous sommes donc allées de l'avant et avons écrit l'annonce Facebook maintenant très célèbre qui a été partagée partout dans le monde. Nous avons offert deux acres gratuits contre un engagement de travailler au moins cinq ans. Nous avons annoncé que le salaire était bas, environ 11 \$ ou 12 \$ l'heure, et que le terrain qui serait donné était situé sur une route répertoriée, mais que les personnes devraient vivre en marge des réseaux d'approvisionnement en énergie. Nous avons également mentionné que nos hivers sont rudes.

À ce jour, nous avons reçu plus de 300 000 demandes de renseignements. La grande question est pourquoi. Certains y voient un travail, n'importe quel emploi, qui peut les amener au Canada, mais la plupart le voient comme un style de vie, un mode de vie durable, un mode de vie rural. J'ai eu des médecins, des avocats, des cadres influents de villes comme New York, Toronto et Londres, prêts à quitter leur emploi et à venir au Cap-Breton. Des propriétaires d'entreprises prospères d'Afrique du Sud, d'Angleterre et de Suède veulent y déménager leurs entreprises liées au tourisme, comme l'Amazian Lodge à Drakensberg, Natural Veg Men d'Angleterre et Wilderness Life Natural Adventures de Suède. Ce sont des entreprises prospères qui veulent déménager au Cap-Breton. J'ai aussi eu une demande d'un ancien joueur de baseball de la ligue majeure qui voulait établir sa nouvelle carrière musicale ici. Des milliers de professionnels de la TI travaillant à la maison veulent déménager ici. Toutefois, les capacités Internet ne sont pas en mesure de les accommoder pour le moment. Ce sont tous des gens à la recherche d'un mode de vie rural, durable.

Le Cap-Breton et le Canada atlantique sont uniques. La plupart de nos villes sont en croissance tandis que nos régions rurales sont en déclin. Les entreprises et les écoles ferment. Avec cette campagne, j'ai accueilli quatre employés dans mon entreprise, soit un total de 13 nouveaux résidents au Cap-Breton. J'ai rencontré trois familles, qui envisageaient d'autres régions du Canada. Or, après avoir vu mon message, elles ont déménagé ici, non pas pour travailler, mais pour lancer leur propre entreprise. Il y a un électricien nouvellement marié et sa femme de l'Ontario. Un papa accablé de la Colombie-Britannique et ses six enfants viennent de faire une offre sur une petite ferme à environ une demi-heure de chez moi. Ils veulent travailler dans cette ferme et vendre les produits sur nos marchés fermiers, maintenant de plus en plus occupés et productifs. Un employé qui travaille deux semaines et qui a ensuite deux semaines de congé, dans l'Arctique, a une femme et deux enfants. Il vient de l'Ontario et il veut s'installer ici maintenant.

● (2010)

D'autres municipalités ont également communiqué avec moi. Dans le comté de Lunenburg, elles ont le même problème à recruter des gens afin qu'ils travaillent pour elles. Des responsables ont communiqué avec moi parce qu'ils voulaient me rencontrer pour voir ce que je faisais. Ils ont lancé une campagne cette année. Ils ont envoyé un autobus partout au Canada pour essayer de recruter des employés.

Des responsables de la chambre de commerce de Chéticamp m'ont demandé si je pouvais les aider à trouver une façon de recruter des gens. Ils sont situés à seulement une heure de chez nous. Demain, je prends la parole devant la chambre de commerce de Colchester County, qui se trouve à Truro, parce que celle-ci a également des problèmes. Ce sont toutes de petites régions rurales, pas des grandes villes.

Catalina, que nous appelons Lina, nous a rejoints en juin. Elle est une résidente permanente provenant des Philippines qui a passé l'année dernière aux Philippines parce que sa mère se mourait d'un cancer. Elle a vécu dans les villes de Niagara Falls, Kingston, Toronto et Vancouver. Elle est venue au Canada en voulant qu'on l'accueille et a eu du mal à se faire des amis qui ne venaient pas des Philippines ou d'autres régions de l'Asie. Elle n'a pas vécu de discrimination depuis son arrivée à Whycomagh, et elle m'a dit que pour la première fois de sa vie, elle avait l'impression d'appartenir à une collectivité.

Des régions comme la nôtre servent habituellement de point de départ à la venue au Canada. Après quelques années, ces gens nous quittent et déménagent dans des villes comme Toronto ou Vancouver. Des beignereries locales, Tim Hortons et Robin's, ont fait venir des employés ici pour travailler. Aucun d'entre eux n'est ici maintenant. Ils ont passé à ce qu'ils disent être des choses plus grandes et meilleures que la ville peut leur offrir.

Nous devons nous assurer que les immigrants du Cap-Breton et du Canada atlantique vont rester, qu'ils seront les bonnes personnes pour le poste. Faites-les venir dans les endroits où ils seront accueillis chaleureusement. Les règles ici ne sont pas les mêmes que dans les grandes villes, où il y a beaucoup d'immigrants. Nous sommes uniques et nous ne pouvons pas servir de simple tremplin.

De nombreuses personnes m'ont dit qu'elles avaient déjà obtenu l'approbation pour venir au Canada, mais quand je regarde ce qu'elles m'apportent, elles ne seront pas un bon choix pour mon entreprise ou ma collectivité. Je pense que c'est là où nous devons vraiment travailler. Faire venir les bonnes personnes qui vont déménager au Cap-Breton ou au Canada atlantique, à la recherche du mode de vie, pas seulement d'un emploi.

Je tiens à vous remercier de m'avoir donné l'occasion de prendre la parole ce soir.

**Le président:** Merci beaucoup.

J'ajouterai simplement que la tarte au citron meringuée sur votre page Facebook a l'air formidable!

Monsieur Erjavec.

**M. Luc Erjavec (vice-président, Canada atlantique, Restaurants Canada):** Merci.

Je suis heureux d'avoir l'occasion de vous parler ce soir, au nom de l'industrie canadienne des services alimentaires, dont le chiffre d'affaires est de 80 milliards de dollars, au sujet de l'immigration au Canada atlantique.

L'industrie des services alimentaires est un élément essentiel du Canada atlantique. La restauration est l'une des seules industries à s'étendre au-delà du fossé qui sépare la ville de la campagne et à exercer ses activités dans tous les coins de la région, des grandes villes aux collectivités éloignées. Au Canada atlantique, nous sommes le troisième employeur du secteur privé en importance, avec près de 70 000 employés, générant 4,7 milliards de dollars de ventes et 1,8 million de visites de client par jour.

Nous sommes également fiers d'ouvrir la porte à des possibilités pour les jeunes, les nouveaux Canadiens et les personnes faisant face à des obstacles à l'emploi. Chaque dollar dépensé dans un restaurant génère 1,85 \$ dans le reste de l'économie, offrant des possibilités aux agriculteurs, aux pêcheurs, aux constructeurs, aux concepteurs, aux brasseurs et à toute une liste d'autres fournisseurs locaux.

Plus des deux tiers de nos 7 000 entreprises dans la région sont détenues et exploitées de façon indépendante. Nos pubs, nos bars, nos cafés sont la pièce maîtresse de la plupart de nos collectivités, accueillant les touristes et la population locale.

Nous sommes reconnaissants d'avoir été consultés au sujet de l'immigration au Canada atlantique. Nous croyons que l'immigration est essentielle à la survie de la région et de nos entreprises. Une main-d'œuvre abondante est essentielle à l'industrie en raison de sa nature à forte intensité de main-d'œuvre. Près de 30 cents de chaque dollar provenant des ventes vont directement à la paye dans nos entreprises.

Nous sommes également une industrie composée de jeunes gens et sommes fiers d'être le plus grand fournisseur de premières expériences professionnelles au pays. Près de la moitié de nos employés ont moins de 26 ans. C'est une des principales raisons pour lesquelles nous avons besoin de plus d'immigrants au Canada atlantique. Dans cette région, nous connaissons le plus important déclin de la jeunesse au pays. La pénurie de main-d'œuvre au Canada atlantique est réelle, et le manque de personnel clé incite les exploitants à réduire le nombre d'heures de travail ou à fermer plus tôt. Cela se traduit par une diminution du nombre d'heures de travail et de possibilités d'emploi pour les autres employés de la restauration et par un marché plus restreint pour nos fournisseurs. En fait, dans notre récent sondage trimestriel, 55 % de nos exploitants affirment que la pénurie de main-d'œuvre a des répercussions négatives sur leur entreprise.

L'industrie tente toujours d'embaucher d'abord et avant tout des Canadiens, et nous nous efforçons continuellement de trouver des employés dans des bassins de main-d'œuvre sous-utilisés. Toutefois, cela n'a pas freiné la demande ni comblé nos besoins, et l'industrie connaît de graves pénuries, en particulier de cuisiniers et d'aides de cuisine. Sans ces employés clés, les exploitants sont obligés de réduire les heures de travail pour prévenir l'épuisement professionnel. Il en résulte une offre touristique moindre, une activité économique réduite pour les collectivités, moins d'heures de travail pour les employés et moins de ventes pour les fournisseurs de l'industrie.

Les restaurateurs ont désespérément besoin d'employés, en particulier de cuisiniers et pour de nombreux postes peu qualifiés. Au cours des dernières années, le secteur de la restauration a été l'un des principaux utilisateurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires et du Programme des candidats des provinces pour satisfaire nos demandes de main-d'œuvre. Ces programmes, ensemble, se sont révélés extrêmement profitables au moment de trouver des employés et de les aider à faire la transition vers le Canada atlantique. Les programmes des candidats des provinces ont

été les plus utiles, et je vous encourage à recommander l'expansion de ces programmes, avec l'inclusion de tous les niveaux de compétence.

Lorsque le programme pilote d'immigration de l'Atlantique a été annoncé, nous étions très optimistes et extrêmement satisfaits, car il n'exigeait pas d'EIMT coûteuse, et nous pensions qu'il serait efficace et ciblé. L'expérience nous a appris que les mots « efficace » et « ciblé » sont les derniers mots que nous utiliserions pour décrire ce programme. Pour les exploitants d'entreprise, il s'agit d'un processus bureaucratique extrêmement complexe, compliqué et chronophage qui a amené de nombreux exploitants à simplement abandonner par frustration plutôt que d'essayer d'utiliser ce programme.

Nous avons besoin de ces 2 000 immigrants supplémentaires, mais nous craignons de ne plus atteindre ce nombre, et le programme ne sera pas renouvelé. La plupart des employeurs qui ont tenté d'y recourir sont devenus des employeurs désignés et attendent depuis des mois et des mois dans les limbes les plans d'établissement de tiers, les lettres d'approbation d'un autre ordre de gouvernement ou le traitement de la demande d'un candidat par le ministère de l'Immigration.

Je vais céder la parole à Bill, qui est le président de notre conseil national et un exploitant au Nouveau-Brunswick qui exerce ses activités dans trois des provinces maritimes. Il a eu recours à bon nombre de ces programmes et il est fier d'avoir amené de nombreuses personnes à s'établir au Canada atlantique.

• (2015)

**M. Bill Allen (président du conseil, Restaurants Canada):**  
Merci, Luc.

Je suis reconnaissant d'avoir été invité à la réunion de ce soir. Je vais vous faire un bref historique pour vous expliquer à quel point le Programme des travailleurs étrangers temporaire et le programme pilote dans la région du Canada atlantique ont été bénéfiques.

Au cours des 10 dernières années, mon groupe de six restaurants dans le Canada atlantique — à l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick — ont utilisé le programme pour embaucher plus de 50 travailleurs étrangers temporaires qui ont participé avec succès au Programme des candidats des provinces et qui ont par la suite, dans de nombreux cas, obtenu leur résidence permanente. Le processus est une réussite. Il est gratifiant, et il a été énormément utile à l'exploitation continue de nos entreprises. Les employés canadiens qui ont travaillé pour nous l'ont beaucoup apprécié.

Avant le programme, nous avions de la difficulté à maintenir nos opérations et devons fermer certaines parties de nos salles à manger, simplement parce que nous n'avions pas accès à la main-d'œuvre et au carburant pour faire fonctionner le système et les restaurants. Il fallait réduire les heures. Dans l'un des complexes commerciaux, le Big Stop, nous avons dû passer d'une exploitation 24 heures sur 24 à une exploitation 18 heures par jour, parce que nous ne trouvions pas assez d'employés. Par conséquent, des Canadiens ont perdu leur poste de serveur aussi dans ces situations.

La vie a commencé à revenir à la normale lorsque nous avons commencé à utiliser le programme et nous avons pu bénéficier de l'arrivée de travailleurs étrangers temporaires. Puis, ils sont devenus des détenteurs de certificats de désignation à titre de candidat d'une province, et, par la suite, ils ont pu devenir des résidents permanents.

Nos activités opérationnelles sont devenues très professionnelles, et il était plus facile d'assurer le fonctionnement. Ce qui est bien, ici, c'est que de nombreux Canadiens qui travaillaient côte à côte avec les cuisiniers que nous avons réussi à faire venir ici ont fini par être inspirés par certains des ensembles de compétences qu'ils ont constatés à leur contact et ont par conséquent eux-mêmes cherché à obtenir un diplôme en art culinaire. J'ai eu l'occasion de travailler avec eux, de les voir se perfectionner dans l'ensemble de l'industrie et devenir des chefs dans des hôtels ou des restaurants haut de gamme.

L'ancien programme fonctionnait bien, et je vous remercie de tout le travail que vous avez fait dans le cadre de ce programme. J'ai beaucoup aimé le projet pilote dans le Canada atlantique. J'ai été enthousiaste à l'idée d'y participer et de commencer à y avoir recours. Il y a eu un ralentissement du traitement des demandes d'EIMT en cours de route, parce que nous avons eu l'occasion d'utiliser le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique. Puis, tout a arrêté, et le traitement des demandes s'est mis à avancer à pas de tortue.

Le processus de demande est extrêmement complexe. Si vous voulez des renseignements détaillés à cet égard, je pourrais vous fournir tout ce dont vous aurez besoin. Un de nos employés administratifs s'est occupé à l'interne de toutes les demandes, alors nous n'avons pas eu recours à un consultant en immigration. J'ai fini par très bien connaître le processus.

Dans le cadre du nouveau programme, il faut procéder à des tests linguistiques et vérifier les titres de compétence. Tout ça doit être organisé par le candidat dans son pays. Il doit trouver un endroit où il peut le faire, dans son pays de résidence. Il peut y avoir des délais de deux semaines ou de deux mois. Puis, il doit trouver l'argent nécessaire pour l'évaluation des capacités linguistiques. Il y a ensuite un processus que le candidat doit compléter en ligne pour confirmer qu'il possède l'ensemble de compétences requis par la profession. Une fois que tout est terminé, il doit ensuite entreprendre le processus d'établissement, un processus en ligne qui est très souvent très intimidant pour le candidat. Nous pouvons seulement l'aider dans une certaine mesure. Il faut se fier à lui afin qu'il s'acquitte de chaque étape de ce processus complexe. C'est pour cette raison que le processus est devenu très difficile.

• (2020)

**Le président:** Je dois vous demander de conclure, si possible, monsieur.

**M. Bill Allen:** D'accord.

De plus, ce n'est pas une demande numérique. C'est une demande papier de 55 pages. Vous comprendrez donc à quel point le programme au Canada atlantique est complexe pour les candidats. Il faut de six à huit mois pour y arriver afin qu'on puisse traiter le dossier.

Voilà donc un bref historique sur nous et sur la façon dont nous avons utilisé le programme.

**Le président:** Parfait. Merci beaucoup.

Monsieur Anandasangaree.

**M. Gary Anandasangaree (Scarborough—Rouge Park, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Merci à vous tous d'être là.

Je crois que, au cours des deux dernières années, je me suis rendu dans toutes les provinces atlantiques. J'ai probablement fréquenté aussi vos restaurants.

**M. Bill Allen:** C'est excellent.

**M. Gary Anandasangaree:** Je peux vous dire que, lorsque j'étais à St. Anthony, en juin, et je suis allé au Tim Hortons, j'ai été très surpris par le personnel. J'ai parlé aux employés, et il s'agissait de travailleurs étrangers temporaires de différentes régions du globe.

Je suis très intéressé par ce que vous venez tout juste de dire sur le traitement. Y a-t-il des gens qui sont passés par le projet pilote et qui ont pu travailler dans vos restaurants?

• (2025)

**M. Bill Allen:** Non. Nous avons 16 personnes dont la demande est en cours de traitement. Ce n'est pas difficile de trouver des candidats.

**M. Gary Anandasangaree:** Exactement.

**M. Bill Allen:** C'est très difficile pour eux de respecter toutes les exigences ne serait-ce qu'afin d'être approuvés.

**M. Gary Anandasangaree:** D'accord.

Vous avez dit que vous avez bénéficié des services de 50 travailleurs étrangers temporaires.

**M. Bill Allen:** Oui, et 30 d'entre eux, qui ont maintenant leur résidence permanente, travaillent encore pour nous aujourd'hui.

**M. Gary Anandasangaree:** Ils travaillent encore.

**M. Bill Allen:** Oui.

**M. Gary Anandasangaree:** Et ils ne sont visés par aucune restriction en matière de mobilité?

**M. Bill Allen:** Non, il n'y a aucune restriction en matière de mobilité.

**M. Gary Anandasangaree:** Les 20 autres, sont-ils retournés?

**M. Bill Allen:** Certains d'entre eux sont retournés chez eux à la fin des contrats de travail et des permis de travail. D'autres sont allés dans d'autres régions du pays, et d'autres encore se sont déplacés dans le coin. Certains se sont retrouvés à Vancouver ou à Toronto.

**M. Gary Anandasangaree:** Du point de vue du maintien en poste, c'est assez bon.

**M. Bill Allen:** Oui, je suis fier de ce chiffre. Je crois que, si nous créons un environnement — et nous travaillons dur pour y arriver — alors, c'est bénéfique pour tout le monde.

**M. Gary Anandasangaree:** Exactement.

Monsieur Erjavec, pouvez-vous nous donner une idée de ce qui se passe dans les autres régions? Avez-vous des expériences liées au projet pilote? Avez-vous des membres qui ont eu du succès?

**M. Luc Erjavec:** J'ai parlé à des représentants de la plupart des gouvernements provinciaux à ce sujet. Nous avons une relation de travail étroite, et nous avons beaucoup d'employeurs désignés, beaucoup de candidats. Dans la plupart des provinces, nous arrivons au premier ou au deuxième rang des industries autorisées en tant que telles.

Certains dossiers ont été menés à terme, mais il y en a relativement peu. C'est compliqué lorsqu'il y a deux ordres de gouvernement, un organisme tiers et des certificateurs tiers. Pour réunir tout ce monde, s'assurer d'une cohésion, il faut des mois et des mois. Un exploitant qui tente simplement de rester en affaires et d'exploiter une entreprise devient frustré et abandonne tout simplement.

**M. Gary Anandasangaree:** Beaucoup de restaurants sont saisonniers dans le Canada atlantique, n'est-ce pas?

**M. Bill Allen:** Les miens fonctionnent à temps plein, toute l'année. Tout a changé dans le cadre du nouveau programme comparativement à l'ancien programme que nous connaissions bien. Au début, je croyais que c'était simplement une courbe d'apprentissage. Par exemple, dans l'une de mes premières demandes, en trois jours, trois personnes différentes m'avaient expliqué de trois façons différentes quelle était la prochaine étape et à qui je devais présenter une demande de permis de travail. Les agents frontaliers n'ont pas voulu traiter la demande, ce qui se produit habituellement si la personne est déjà au Canada, alors ce n'était pas possible. La fois suivante, on m'a dit d'envoyer la demande à Vegreville. Après ça, on m'a dit de l'envoyer à New York. La personne en question ne pouvait pas respecter le calendrier avec son passeport et ne pouvait pas être traitée à New York. Elle a donc dû retourner dans son pays d'origine et présenter une demande à l'ambassade.

Cela montre tout simplement la complexité du programme.

**M. Gary Anandasangaree:** Merci beaucoup de cette rétroaction.

Madame Coulombe, je suis extrêmement surpris de vos efforts. Cela semble très impressionnant. Je me souviens d'avoir lu quelque chose à ce sujet il y a quelques semaines. Pouvez-vous nous dire quelle a été votre réaction lorsque vous avez reçu 300 demandes ou lorsque 300 personnes ont exprimé leur intérêt? Quel genre de questions vous ont-elles posé? Connaissaient-elles vraiment le Cap Breton ou est-ce simplement quelque chose qu'elles ont vu sur le Web?

**Mme Heather Coulombe:** C'était 300 000.

**M. Gary Anandasangaree:** Oui, je suis désolé. C'est ce que je voulais dire: 300 000.

**Mme Heather Coulombe:** Le nombre continue d'augmenter chaque jour, et c'était il y a un an.

Si vous voyez nos messages, nous y ajoutons beaucoup de photos du Cap-Breton, et nous parlons de notre mode de vie, ici. Par conséquent, bien des gens ont déployé beaucoup d'efforts dans leur demande pour venir ici, et ajoutant des images, en rédigeant de longs textes et en faisant des vidéos. C'est assez incroyable. Dans beaucoup de cas, les gens recherchent le mode de vie que nous avons ici.

Ce que j'ai de plus important, c'est ma boulangerie et mon entreprise de restauration. J'ai embauché deux personnes de la Colombie-Britannique qui, en fait, avaient déjà travaillé dans l'industrie de la restauration. Ce sont les deux qui, au bout du compte, n'ont pas trouvé chaussure à leur pied et m'ont laissée en plan. Ceux qui ont travaillé pour moi, ce sont les gens qui avaient fait un peu plus d'études et qui venaient ici pour le mode de vie. Ils sont très heureux et n'avaient jamais travaillé en boulangerie, n'avaient jamais fait un sandwich et n'avaient jamais grillé quoi que ce soit, mais c'est ce qu'ils font pour moi maintenant.

Par conséquent, lorsque je regarde le programme d'immigration, pour moi, embaucher des gens qui sont peut-être déjà dans le domaine de la restauration n'est pas approprié dans mon domaine. Je dois choisir les gens à qui je peux offrir le mode de vie qu'ils recherchent.

• (2030)

**M. Gary Anandasangaree:** En ce qui a trait aux demandes en tant que telles dans le cadre du projet pilote, savez-vous combien des 300 000 personnes ont fait le travail nécessaire pour présenter une demande?

**Mme Heather Coulombe:** Je ne sais pas. Probablement environ de 15 à 20 % ont fini par me dire qu'ils avaient déjà présenté une demande et qu'elle avait été acceptée.

**M. Gary Anandasangaree:** Est-ce que certains d'entre eux sont venus vous parler? Sont-ils en contact avec vous? Quel genre de réaction obtenez-vous de leur part?

**Mme Heather Coulombe:** Eh bien, j'ai encore 13 000 courriels non lus. Vous savez, nous sommes complètement dépassés. J'exploite une entreprise. Cape Breton Partnership a essayé de m'aider. En fait, l'APECA a communiqué avec moi, parce qu'elle voit là une occasion de faire venir des gens dans notre région. J'ai ici une immense ressource, toutes ces personnes qui veulent venir au Cap-Breton, et ce, probablement pour la bonne raison.

Je ne peux pas vous parler des chiffres; nous essayons encore de tout lire les courriels, et c'était il y a un an. Nous avons affiché l'annonce le 29 août l'année dernière. La réaction a été virale, vraiment virale. Nous recevons actuellement environ 10 000 courriels par jour. C'est assez fou. Les courriels arrivent de partout dans le monde.

**M. Gary Anandasangaree:** C'est très remarquable. J'aimerais quasiment vous suggérer de donner la liste à votre député local afin qu'il fasse le tri et qu'il fasse peut-être des appels.

**Des voix:** Ah, ah!

**M. Gary Anandasangaree:** Merci beaucoup de ce que vous faites. C'est très impressionnant de voir tout le travail que vous avez fait. Je vous en remercie.

**Le président:** Merci.

Monsieur Maguire.

**M. Larry Maguire:** Merci, monsieur le président.

Pour commencer, je tiens à saluer Heather. Je suis député de Brandon-Souris, dans le sud-ouest du Manitoba. Vers le 5 ou 6 septembre dernier, j'ai justement passé par votre collectivité et je me suis arrêté pour dîner. Durant cette heure du midi, je vous ai rencontrés, vous, votre père et votre soeur.

Monsieur le président, je peux confirmer que la tarte au citron meringuée est encore meilleure en personne que dans la vidéo.

**Des voix:** Ah, ah!

**M. Larry Maguire:** Comme vous l'avez dit, vous venez d'afficher l'annonce à la fin d'août. J'étais là environ une semaine après, et vous étiez déjà enthousiaste en raison de la réaction que vous aviez eue durant la première semaine.

Il y a quelque chose à dire — et de nombreux témoins que le Comité a rencontrés en ont parlé — du mode de vie et de ce que nous pouvons faire. Tout le monde peut répondre, et je vous remercie tous des exposés que vous avez présentés et de votre présence ici ce soir. C'est en partie lié à la façon dont nous traitons les gens lorsqu'ils arrivent chez nous, dans nos collectivités et nos entreprises. M. Allen vient tout juste de parler du travail qu'il a fait pour essayer d'attirer et de maintenir en poste des travailleurs dans ses restaurants.

Vous avez fait essentiellement la même chose avec les deux acres de terre qui vous servent de chez soi. C'est toute une occasion permettant aux gens de se lancer. Je ne suis pas surpris que vous ayez obtenu des réponses, mais je suis surpris que vous en ayez obtenu 300 000.

D'après vous, dans quelle mesure est-ce important? Vous pourriez peut-être nous en dire davantage à ce sujet. Vous avez indiqué que vous offrez de faibles salaires. Vous offrez une vie à l'écart. Vous avez été honnête et directe quant au genre d'hiver qu'il y a là-bas et à vos besoins en matière d'Internet. Malgré tout, les gens viennent. Pouvez-vous nous en dire plus sur la mesure dans laquelle cela a été important et sur ce que nous pouvons apprendre, ici, au Comité, sur le soutien que nous pouvons offrir aux mêmes fins à d'autres entreprises?

**Mme Heather Coulombe:** Je crois que c'est important parce que cela montre combien de personnes veulent ce genre de choses. Vice News est venu et a fait un reportage sur nous. Les gens ont fait du très bon travail. Ils ont vraiment souligné la diminution de la population. L'Île du Cap-Breton compte 130 000 personnes, et nous en perdons 1 000 par année, mais nous essayons tout de même de... J'ai une entreprise, ici, et j'essaie de garder en poste des gens qui le désirent à temps plein toute l'année.

Évidemment, c'est une situation qui touche une corde sensible chez des gens de partout dans le monde. Il faut vraiment mettre l'accent sur cela et essayer d'adapter notre programme d'immigration en conséquence, pour faire venir les bonnes personnes, ici, pas seulement des gens qui doivent venir pour travailler. C'est la raison pour laquelle je souligne que des gens qui ont des entreprises prospères dans d'autres régions du globe veulent venir ici, mais ils communiquent avec moi. Il y a tellement de gens qui communiquent avec moi alors qu'ils devraient pouvoir parler facilement à quelqu'un qui pourrait vraiment les aider plus. Il faut trouver une façon de l'expliquer à tout le monde.

• (2035)

**M. Larry Maguire:** Les membres du Comité se sont fait dire que les investissements de capitaux attirent des entreprises et attirent les fonds des secteurs public et privé nécessaires pour faciliter l'immigration et la création d'emplois dans ces endroits. S'il doit y avoir de l'immigration, il doit y avoir des emplois pour les gens qui viennent. Dans mes collectivités rurales, je sais que les gens ont fait du très bon travail pour faire venir des réfugiés. Ils leur trouvent un foyer, ils s'assurent qu'il y a du travail pour eux, ils s'assurent que leurs enfants vont à l'école et tout le reste. Cependant, on apporte actuellement des modifications fiscales qui ont un impact sur les entreprises au Canada et qui rendront les choses un peu plus difficiles.

Vous avez parlé de salaires bas, de vie à l'écart et de ce genre de choses. Je sais que vous êtes en train de mettre sur pied une très bonne entreprise. Je l'ai vue et je me suis arrêté, parce que, tout d'un coup, c'était devant moi. Je l'avais vue à la télévision. Il s'agissait de l'inauguration de votre site.

Pouvez-vous nous parler de l'incidence qu'auront ces modifications fiscales sur vous? Faciliteront-elles les choses? Le gouvernement a dans la mire l'impôt sur les biens en capital, tout ce qui touche le revenu passif ainsi que la répartition des revenus des entreprises. Votre famille est un excellent exemple. Pouvez-vous nous dire si, oui ou non, ces mesures pourraient...? Ce qui est évident, c'est que je ne crois pas qu'elles amélioreront vos opérations, mais auront-elles une incidence négative sur vous?

**Mme Heather Coulombe:** La façon dont nous fonctionnons, actuellement, pour ce qui est de la répartition et de tout le reste... mes enfants commencent à participer. Ils travaillent bel et bien pour moi, mais je ne crois pas que je serai très touchée. Les demandes principales dont j'entends parler, c'est, possiblement, tout ce qui touche les rabais pour les employés. C'est un peu de cette façon que

je subventionne mes employés, vous savez, je leur offre des rabais. Je suis préoccupée par le fait qu'on commencera peut-être à les imposer sur ces rabais.

Pour ce qui est des nouvelles modifications fiscales, simplement en raison de la façon dont nous fonctionnons, actuellement, je ne crois pas que je serai trop touchée.

**M. Larry Maguire:** Merci.

Je vais maintenant passer à M. Allen et M. Erjavec pour obtenir leur son de cloche.

**Le président:** Je veux simplement rappeler au membre qu'il doit poser des questions pertinentes dans le cadre de notre étude.

Merci.

**M. Luc Erjavec:** Selon moi, lorsqu'on parle des coûts opérationnels, et peu importe s'il s'agit d'un impôt ou d'un droit, j'imagine que c'est un peu lié aux processus associés à l'immigration. Pour nous, les petites entreprises qui ont des marges de 4 %, nous ne choisissons pas d'embaucher des consultants en immigration ni de payer 1 000 \$ pour une EIMT par plaisir. On le fait par désespoir. Nous préférons embaucher des Canadiens. Nous cherchons des Canadiens. Nous tentons d'utiliser les bassins de main-d'oeuvre sous-exploités. Procéder ainsi est extrêmement dispendieux, frustrant et chronophage, mais c'est une mesure de dernier recours, parce qu'elle est onéreuse. Certaines personnes utilisent encore le Programme des travailleurs étrangers temporaires, mais il faut déboursier 1 000 \$ par EIMT. Si la demande est renvoyée pour une raison étrange, ce qui se produit régulièrement, il faut déboursier encore 1 000 \$ ou essayer de passer par ce processus. Le temps, c'est de l'argent.

Tout est une question de coût. Nous voulons offrir aux immigrants une voie qui mène à la citoyenneté. Je sais que le Programme des travailleurs étrangers temporaire a eu une mauvaise réputation, mais, honnêtement, je dois vous dire qu'il fonctionnait bien dans le Canada atlantique. Les gens qui vivent aux Philippines, en Inde ou peu importe n'ont jamais entendu parler du Canada atlantique. Ils entendent parler de Calgary et de Vancouver ainsi que de Toronto, et ils vont tous là.

**M. Larry Maguire:** Le programme fonctionnait aussi assez bien pour le Sud-Ouest du Manitoba.

**M. Luc Erjavec:** Oui. Ils passent par le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Ils sont venus à Aulac, Fredericton ou Cap-Breton et ont dit: « Eh bien, c'est un très bel endroit. Je veux fonder ma famille ici. » Nous avons tellement une bonne relation avec les ministères provinciaux responsables de l'immigration que nous les avons intégrés dans notre PCP. Ils sont devenus membres de nos collectivités et ils sont restés.

C'est ce que nous espérons, que ce programme fonctionnera. C'est un excellent programme. Nous l'adorons: 2 000 personnes de plus. Mais faites en sorte qu'il n'y ait pas de document papier à remplir. Créez un portail. Faites en sorte que nous puissions déplacer une personne au sein de notre entreprise. Si on parle d'une entreprise saisonnière, il faut pouvoir garantir des heures. Si un restaurant n'est pas occupé, on veut pouvoir envoyer la personne au bout de la rue. Il y a tellement de choses à faire pour améliorer le programme et réduire les coûts tout en faisant venir des gens dans une région où on a désespérément besoin de gens pour les faire travailler dans des entreprises qui cherchent désespérément des employés.

**M. Larry Maguire:** Merci.

**Le président:** Merci beaucoup.

Madame Kwan.

• (2040)

**Mme Jenny Kwan:** Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci à tous les témoins de leur exposé.

Je suis particulièrement intéressée par votre suggestion concernant la voie d'accès permanente à la résidence permanente. Je suis curieuse, parce que d'autres témoins nous ont aussi dit que les gens veulent vraiment que les immigrants viennent ici et y restent. Plutôt que de réaliser un Programme des travailleurs étrangers temporaire, soutiendriez-vous une modification de la politique sur l'immigration qui permettrait en fait aux gens de venir ici en tant que résidents permanents d'entrée de jeu, plutôt que de les faire venir comme résidents permanents, séparés de leur famille, qui doivent passer par le processus d'obtention d'une EIMT, de permis de travail et ainsi de suite dans l'espoir que, au bout du compte, ils puissent finir par obtenir la résidence permanente? Il y avait, avant, un programme pour les travailleurs spécialisés compétents, alors nous devrions peut-être prendre ce genre de programme et l'élargir pour l'appliquer à toute une gamme de compétences différentes, qu'on parle de travailleurs peu, moyennement ou très spécialisés, pour répondre aux besoins des différentes collectivités. Est-ce une proposition que vous trouvez logique?

**M. Luc Erjavec:** Oh, absolument. C'est une voie d'accès à la citoyenneté. Nous voulons que les gens viennent dans nos collectivités, y travaillent et...

**M. Bill Allen:** Y restent.

**M. Luc Erjavec:** ... et restent dans nos collectivités. Nous voulons leurs familles. Bill a des familles qui ont été réunifiées. Les gens sont très heureux. Nous avons un merveilleux pays et une merveilleuse région.

**M. Bill Allen:** Il y a beaucoup de personnes qui travaillent pour moi actuellement et qui ont toujours dû travailler un peu partout dans le monde, ici et là, sans pouvoir être avec leur famille de façon régulière. Ils ont presque tous fait venir leur famille au Canada et se sont établis ici.

Le seul danger si on opte pour la résidence permanente dès le début, c'est qu'il y a une période de transition que les travailleurs étrangers temporaires doivent passer lorsqu'ils en sont à leur premier permis de travail. Ils sont dans une zone rurale, et il leur faut un peu de temps pour être à l'aise, pour s'intégrer et pour rencontrer d'autres personnes dans la collectivité ainsi que leurs collègues. Ils finissent par s'installer. L'anxiété disparaît. Grâce au permis de travail d'un an en vertu de l'EIMT puis durant le processus de candidats des provinces, on facilite vraiment la réussite de l'intégration. Rendu là, les gens sont établis dans la collectivité, tout comme les membres de leur famille. Ce processus aide à la conservation et au maintien en poste de ces employés là où ils sont, dans nos régions.

Je crois que, dans une certaine mesure, ces mesures ralentissent le processus, mais elles aident les immigrants à s'établir dans les collectivités où ils voulaient initialement se rendre.

**M. Luc Erjavec:** Le danger, parfois, même si ce n'est pas toujours le cas, c'est que, s'ils sont malheureux ou mal à l'aise, ils diront: « Je serai plus heureux dans un endroit où il y a plus de gens de ma nationalité », et ils partent ensuite pour Toronto et Vancouver. Ce risque existe toujours. Les choses se sont très bien passées lorsqu'il y a eu une transition et lorsque les immigrants ont eu l'occasion de faire un essai auprès de leur employeur et au sein de la collectivité.

**M. Bill Allen:** Je crois que mon niveau de rétention le prouve. C'est très gratifiant lorsqu'on voit ces gens qui sont venus ici en vertu d'un permis de travail de un an... Ce serait l'idéal, aussi, parce qu'il

est très difficile de les faire participer au Programme des candidats des provinces durant la première année. Cependant, lorsqu'ils finissent par obtenir leur certificat de désignation d'une province, on les aiguille vers la résidence permanente et ils ont acquis une certaine stabilité avec leur famille dans la collectivité. Ils restent. C'est une situation gagnant-gagnant pour le Canada atlantique et pour les employeurs. De plus, c'est un excellent processus d'intégration.

Parfois, au milieu d'une tempête de neige, j'étais préoccupé en pensant à la façon dont mes employés, surtout certains des travailleurs étrangers temporaires, allaient pouvoir retourner chez eux. À la fin du quart, à minuit, je me rendais dans un de nos restaurants pour m'assurer qu'ils pouvaient retourner chez eux en sécurité. Quatre de mes autres travailleurs canadiens étaient là pour les accueillir et faire la même chose. Ils étaient très attachés à ces nouvelles personnes.

Ce sont là, selon moi, des histoires touchantes.

**Mme Jenny Kwan:** Oui. Et après ça, on bâtit des collectivités.

**M. Bill Allen:** Exactement.

**Mme Jenny Kwan:** C'est ce dont vous parlez. Je crois vraiment que notre politique sur l'immigration aide à bâtir notre nation. Elle a aidé à le faire dans le passé. C'est notre 150<sup>e</sup> anniversaire.

**M. Bill Allen:** Je suis tout à fait d'accord.

**Mme Jenny Kwan:** Notre merveilleux pays a été bâti par des gens de partout dans le monde, non?

**M. Bill Allen:** Exactement.

**Mme Jenny Kwan:** C'est ce dont nous parlons actuellement. La voie d'accès à la résidence permanente est tellement importante. La séparation des familles est un enjeu très important. J'ai parlé à un très grand nombre de familles qui ont dû endurer cette séparation. Ces histoires nous brisent le coeur et sont à couper le souffle.

Bien sûr, dans le cas des provinces atlantiques, les gens parlent du faible taux de natalité. Peut-être que, si les familles sont là, les gens pourront en fait... vous savez, travailler aussi sur cet autre plan.

**Des voix:** Ah, ah!

**M. Bill Allen:** Ça arrive. Je peux le confirmer. C'est quelque chose que j'ai vu souvent.

• (2045)

**Mme Jenny Kwan:** Mais je m'écarte du sujet. Revenons à l'autre enjeu. Le gouvernement a en fait parlé avec fierté de ce programme pilote. Et là, je n'ai pas fait l'expérience du programme pilote, mais il est évident que ça a été votre cas. J'aimerais vraiment savoir ce que vous en pensez. Il ne me reste pas beaucoup de temps pour que vous nous parliez de toutes les choses que nous devons corriger. Si nous ne pouvons pas nous entendre à ce sujet, aujourd'hui, de vive voix, vous pourriez peut-être nous envoyer tout ça par écrit afin que nous puissions l'intégrer, je l'espère, dans le rapport des choses que le gouvernement peut faire.

Je crois que le programme a été lancé avec les meilleures intentions...

**M. Bill Allen:** Exactement. Quelqu'un avait de très bonnes intentions.

**Mme Jenny Kwan:** ... Mais c'est un désastre, c'est l'impression qui se dégage de ce qui a été dit.

**M. Bill Allen:** Exactement.

**Mme Jenny Kwan:** Vous pouvez peut-être commencer. Dites-nous ce qu'il faut corriger. Sinon, ce programme est aussi bon, en fait, qu'un tas d'ordures.

**M. Bill Allen:** Il y a le fait que l'employé doit composer avec la complexité des tests de compétence linguistique et de l'évaluation des titres de travail. Nous passons une semaine pour l'aider à s'établir, comme une couche supplémentaire, dans le cadre du nouveau programme, est aussi très complexe à respecter et il n'est pas non plus aisé de passer par le processus de consultation, lorsqu'il est nécessaire de le faire.

Ce n'était jamais requis dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Nous pouvions accueillir quelqu'un à l'aéroport, à son arrivée. Il entrait au pays et obtenait son permis de travail. Nous passions une semaine pour l'aider à s'établir, trouver un endroit et l'aider à trouver un logement et des meubles, peu importe. Ce n'était jamais un problème, mais il s'agit d'un aspect très fastidieux de ce programme-ci.

**Mme Jenny Kwan:** J'ai moins de deux minutes, et je veux poser une question au sujet des tests linguistiques. C'est un sujet qui a été abordé par d'autres témoins avant.

**M. Bill Allen:** Oui.

**Mme Jenny Kwan:** On exige un niveau 4, mais lorsqu'on commence le processus de demande de résidence permanente, c'est le niveau 5. Pour certains postes, c'est peut-être même un niveau trop élevé. Je ne dis pas que la personne ne devrait pas parler la langue. Bien sûr, elle devrait la connaître dans une certaine mesure. Selon vous, quel niveau est requis? Le niveau 4 ou le niveau 5, tant du côté écrit qu'à l'oral?

**M. Bill Allen:** Je n'ai eu aucun problème avec le niveau de compétence des gens que j'ai recrutés. Habituellement, ils ont des liens avec certains de mes employés actuels.

**Mme Jenny Kwan:** Je vois.

**M. Bill Allen:** Ils ont tous obtenu un niveau 6 ou un niveau plus élevé, alors je n'ai pas vraiment eu ce genre d'expérience.

**Mme Jenny Kwan:** Je vois. D'accord.

**M. Luc Erjavec:** Le problème en ce qui a trait aux tests linguistiques semble tenir au pays d'origine où les gens doivent passer le test. Ils peuvent avoir à attendre deux mois, alors le processus de demande s'arrête. Il ne se passe rien tant que le test n'est pas fait. Et ensuite, le processus reprend et s'arrête constamment.

**M. Bill Allen:** En tant qu'employeur, c'est quelque chose que j'évalue durant l'entrevue. Lorsque je fais passer une entrevue sur Skype et que je parle à la personne et que je correspond avec elle en ligne, comme je le fais pour quiconque, j'évalue sa capacité de s'intégrer dans notre environnement et j'évalue aussi ses compétences linguistiques en même temps. Il y a certaines formalités administratives qui ont été ajoutées au processus inutilement. Ce genre de choses ne faisait pas partie du programme précédent.

**Le président:** Nous devons nous arrêter ici. Merci.

Allez-y, monsieur Whalen.

**M. Nick Whalen (St. John's-Est, Lib.):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci à vous deux d'être là.

Dans le même ordre d'idées, j'essaie de voir de quelle façon nous pouvons faire en sorte que ce programme fonctionne pour les employeurs et les nouveaux Canadiens potentiels. Vous avez parlé

du programme précédent, mais, bien sûr, le Programme des travailleurs étrangers temporaires que vous utilisiez existe encore.

**M. Bill Allen:** Il existe encore dans la catégorie de la main-d'oeuvre hautement qualifiée, les gens qui ont des diplômes en art culinaire ou une grande expérience dans ce milieu, comme en cuisine.

**M. Nick Whalen:** Et qu'en est-il du PCP? N'y avez-vous pas accès? N'est-ce pas une occasion de faire venir des travailleurs dans votre catégorie? J'essaie de comprendre où sont les points de contact, ici.

**M. Bill Allen:** Habituellement, de la façon dont les choses se passent dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires et relativement aux EIMT pour les personnes hautement qualifiées, les demandeurs étaient aiguillés vers le Programme des candidats des provinces. Cela fonctionnait très bien. À l'époque, nous pouvions évaluer en tant qu'employeur si le candidat pouvait s'intégrer à l'environnement, au reste de l'équipe, et s'il semblait heureux. On avait le temps de faire ce genre d'évaluation. Est-ce que ça fonctionne pour toutes les personnes en cause? Dans l'affirmative, nous pouvions aider la personne à présenter une demande de certificat de désignation d'une province et faciliter le processus.

Lorsque le permis de travail est d'une durée d'un an seulement, c'est très difficile de tout faire durant cette période. Puisque je gère tout ça moi-même, j'estime que c'est un objectif que nous pouvons atteindre, mais, dans de nombreux cas, la province n'est pas en mesure de fournir un certificat du PCP durant l'année que dure le permis de travail. Avant, les permis de travail étaient d'une durée de deux ans. Nous avions alors beaucoup plus de temps pour voir à l'établissement et l'intégration des gens. Lorsque la durée a été changée à un an, les choses sont devenues beaucoup plus difficiles.

• (2050)

**M. Nick Whalen:** D'accord.

**M. Bill Allen:** À l'Île-du-Prince-Édouard, on peut le faire en six mois, mais au Nouveau-Brunswick, c'est un an.

**M. Nick Whalen:** D'accord.

En règle générale, alors, si des choses comme les tests linguistiques pouvaient être faits en ligne ou si on pouvait les faire ici, ou encore si on pouvait échelonner le processus, les choses pourraient être plus faciles.

**M. Bill Allen:** Exactement.

**M. Nick Whalen:** Pouvez-vous nous parler de la question de la demande numérique? On dirait que tous les autres processus de demande auxquels vous vous soumettez sont numériques.

**M. Bill Allen:** Elle l'était jusqu'à ce que le portail soit fermé. On est revenu à des documents papier, mais, à l'époque, c'était numérique. Nous avons perdu toutes nos données historiques sur les plafonds et tous les renseignements que nous avons. Ils n'étaient plus accessibles pour des raisons de maintenance, et le service n'a jamais été rétabli. Nous avons dû recommencer à utiliser des documents papier dans le cadre du processus d'EIMT. Ce n'était pas très grave, mais il a tout simplement fallu un peu de temps pour... On croyait simplement que le site Web allait être de retour.

C'était un portail. On pouvait télécharger tous les renseignements. C'était une méthode très efficace. On pouvait faire un suivi du traitement, des échéanciers et de tout. Mais, dans la situation actuelle, il y a 15 étapes avant de pouvoir présenter une demande. Il faut commencer par obtenir la désignation de la province, puis présenter tous les renseignements et obtenir l'approbation de la province. Les demandes sont entre les mains de la province pendant parfois un mois sans qu'elles soient approuvées.

**M. Nick Whalen:** En plus de notre propre désignation en tant qu'employeur, au bout du compte, même dans le cadre du nouveau programme pilote, il faut tout de même se présenter de nouveau et obtenir une nouvelle désignation de la province relativement à l'employé. Je croyais que, une fois qu'on est un employeur désigné et que les étapes ont été respectées, il n'était plus nécessaire de retourner voir les représentants de la province pour qu'ils approuvent un employé.

**M. Bill Allen:** Il faut retourner voir les représentants de la province en compagnie de l'employé et avec tous les renseignements pertinents, y compris en ce qui a trait à la langue, à l'établissement et à l'évaluation des compétences. De plus, il faut toutes les preuves de l'annonce pour montrer que nous avons fait preuve de diligence raisonnable afin de montrer qu'il n'y avait pas de Canadien à ce moment-là qui était disponible et qui cherchait du travail. Puis, les responsables examinent le tout. À ce moment-là, il y a un processus de traitement avant que nous puissions donner au travailleur étranger l'approbation de la province.

Ils nous donnent une partie du processus, mais il faut en fait obtenir la désignation, et seulement là la personne peut présenter une demande de visa pour venir au Canada, à l'ambassade ou au consulat du pays où elle réside.

**M. Luc Erjavec:** Puis, il faut obtenir l'approbation fédérale, ce qui peut prendre des mois aussi. Il y a tellement d'étapes différentes.

**M. Nick Whalen:** Vous avez dit que vous aimez le programme. Quels aspects du programme aimez-vous?

**M. Luc Erjavec:** J'aime le fait de ne pas avoir à obtenir une EIMT et ne pas avoir à dépenser 1 000 \$. Nous aimons le fait que la province participe de plusieurs façons, parce qu'on peut trouver quelqu'un à qui parler. Au sein de la bureaucratie, il y a une personne, on connaît son nom, et on a son numéro de téléphone. Cela aide vraiment.

**M. Bill Allen:** Les bureaux de désignation provinciale fonctionnent bien aussi. C'est simplement que le programme pilote dans le Canada atlantique a été élaboré par un responsable des politiques publiques qui était animé de bonnes intentions et qui a mis au point quelque chose qui est logique, mais il ne fonctionne pas. Je ne crois pas que c'est seulement le projet pilote. Le processus devient extrêmement lourd comparativement à ce qui fonctionnait déjà et qui allait déjà bien. On a complètement réinventé la roue. C'est une nouvelle façon de faire les choses.

**M. Nick Whalen:** Pour ce qui est des employés qui sont déjà ici, j'imagine qu'il y en a encore quelques-uns qui sont ici conformément au Programme des travailleurs étrangers temporaires, qui en sont en fin de processus, ou sont-ils tous sortis...

**M. Bill Allen:** Oui, il y en a une demi-douzaine qui attendent le certificat de désignation d'une province.

**M. Nick Whalen:** Y en a-t-il que vous avez aidés à obtenir la résidence permanente par l'intermédiaire du programme pilote du Canada atlantique? Je crois savoir qu'on peut aussi le faire de ce côté-ci de la frontière.

**M. Bill Allen:** Non, il n'est pas nécessaire d'utiliser le programme pilote du Canada atlantique une fois qu'une personne est identifiée. Elle est ici en vertu d'un permis de travail. Elle obtient le certificat de désignation de la province. Je n'ai pas besoin du programme dans le Canada atlantique dans une telle situation, parce que cela ne ferait qu'ajouter une autre couche de complexité au processus actuel.

**M. Nick Whalen:** D'accord.

Heather, je veux vous parler rapidement. Si vous pouviez nommer trois choses au sujet de votre collectivité qui sont de bons arguments de vente pour le type de personne que vous cherchez et que vous voulez faire venir en milieu rural, au Canada, des gens qui apprécieraient les régions rurales du Canada et qui y resteront, quelles seraient ces caractéristiques?

**Mme Heather Coulombe:** Je demanderais aux candidats d'être axés sur la collectivité. C'est ce qui a marché pour les gens qui sont venus. Ils ont vraiment participé à la vie communautaire. Ils ne sont pas gênés. Je dirais aussi les familles, les jeunes familles et l'amour du plein air. L'amour du plein air est très important.

**M. Nick Whalen:** Si nous tentons de cibler des gens...

**Le président:** Trente secondes.

**M. Nick Whalen:** Il y a un autre petit point à soulever. J'ai remarqué tantôt que vous avez mentionné les rabais pour les employés et l'imposition qui sont problématiques. Je tiens à vous dire que ce n'est pas quelque chose qui se passe actuellement. Ce n'est pas quelque chose qui est dans les plans.

Je veux tout simplement tous vous remercier d'avoir formulé des idées. Si vous avez une dernière recommandation à formuler sur la façon de régler le problème du programme pilote d'immigration au Canada atlantique, nous serions enchantés de l'entendre.

● (2055)

**Mme Heather Coulombe:** Je n'ai pas encore eu à l'utiliser, alors je ne sais pas. J'espère l'utiliser au printemps. Je suis sur la liste des employeurs désignés. J'espère pouvoir assurer l'expansion de mon entreprise, parce que j'ai accès à un excellent bassin de gens, maintenant, des gens qui veulent venir ici. Je n'ai rien à dire actuellement à ce sujet.

**M. Bill Allen:** Si je devais suggérer une chose, ce serait d'habiliter les gens qui sont ici et qui sont rendus à la fin de la période visée par leur permis de travail. Il y en a un certain nombre en Alberta qui ont communiqué avec moi, parce qu'il n'y a tout simplement pas autant de travail là-bas qu'il y en avait avant. Les restaurants ont des problèmes en raison de certains autres facteurs qui touchent habituellement l'Alberta, le salaire minimum. Des restaurants ferment leurs portes. Ces gens sont ici, et ils ne peuvent pas obtenir un permis de travail au Canada. Habituellement, s'il s'agissait de quelqu'un visé par une EIMT, je pourrais l'envoyer à un bureau d'entrée et elle pourrait obtenir un nouveau permis de travail. Ce n'est pas possible dans le cadre du programme pilote dans le Canada atlantique. Ces gens sont déjà ici et ils se sont intégrés en partie et ils veulent venir ici et participer au programme pilote au Canada atlantique, mais ils ne peuvent pas le faire. Ils doivent retourner dans leur pays d'origine.

**M. Nick Whalen:** D'après ce que j'ai compris, ils sont censés être...

**Le président:** Nous devons nous arrêter ici.

Monsieur Maguire, vous n'avez que deux ou trois minutes.

**M. Larry Maguire:** Merci, monsieur le président.

Je veux tout simplement souligner que vous avez un peu répondu à la question de M. Whalen. Ma question allait être la suivante: vous avez dit tantôt que vous pouviez présenter en détail toutes les complexités avec lesquelles vous devez composer dans le document de 55 pages, et je crois que vous l'avez fait un peu. Une fois arrivée à l'étape du Programme des candidats de la province, l'étape suivante est la résidence permanente, alors vous avez cet employé.

C'est quelque chose que je fais souvent dans mon bureau. En tant que député provincial, au Manitoba, avant de devenir député fédéral, j'ai beaucoup interagi avec des travailleurs étrangers temporaires, alors je sais exactement là par où vous êtes passé pour essayer de le faire.

**M. Bill Allen:** Oui.

**M. Larry Maguire:** Les choses se sont bien passées pour certaines des personnes dans notre région qui l'ont fait. Elles ont aussi construit des résidences afin d'avoir un endroit où loger certaines des personnes. Bien sûr, il y avait un loyer, mais il était très bas.

L'un des avantages que nous avons eus, c'est de tomber sur un ancien Cap-Bretonnais; eh oui, Heather, nous aussi. Mark Frison vient de l'île du Cap-Breton, et il est maintenant président du Collège communautaire Assiniboine, à Brandon.

Je suis heureux de le saluer en votre présence, monsieur Allen et monsieur Erjavec, en raison du très bon cours d'art culinaire qu'il offre au Collège communautaire Assiniboine à Brandon. Il a produit un très bon cours durant son mandat. Nous aimons le fait qu'il soit à Brandon, et il est un des facteurs importants de l'expansion de notre collectivité.

Y a-t-il quelque chose d'autre que vous voulez dire, des renseignements plus détaillés sur le caractère complexe des problèmes auxquels vous êtes confrontés dans ces documents?

**M. Luc Erjavec:** Je crois qu'un grand pas en avant, ce serait de mettre en place un processus numérique qui nous permettrait de faire un suivi et de savoir où sont les problèmes, parce que les demandes sont là, et on ne sait pas exactement là où elles sont rendues et ce qui se passe. Y a-t-il un problème? Les responsables attendent-ils tel ou tel document? Le fait de ne pas savoir est très frustrant. Un genre de portail numérique permettant de faire un suivi serait un très bon début.

**M. Larry Maguire:** Merci.

**Le président:** Il nous reste une minute et demie, si Mme Zahid veut poser une question.

**Mme Salma Zahid (Scarborough-Centre, Lib.):** Merci, monsieur le président. Je serai très brève.

Merci de vos témoignages aujourd'hui. Ma question concerne le maintien en région. Je sais qu'un des défis auxquelles les provinces atlantiques sont confrontées, c'est que, lorsque les immigrants arrivent, ils utilisent le Canada atlantique comme porte d'entrée au Canada. Avez-vous des suggestions à formuler pour le gouvernement et les entreprises sur la façon de s'assurer que les gens qui viennent restent là?

**M. Bill Allen:** Qu'ils restent pour vivre au Canada atlantique?

**Mme Salma Zahid:** Oui.

**M. Bill Allen:** L'ancien programme et l'ancien processus fonctionnaient bien puisque les immigrants avaient le temps de s'établir. Je sais que, dans un cas, un immigrant qui a présenté une demande dans le cadre du programme pilote au Canada atlantique a obtenu sa résidence permanente trois semaines après son arrivée. À ce moment-là, il peut aller où il veut. C'est durant la période de transition que, si la personne se trouve en région rurale comme c'est le cas au Canada atlantique et qu'elle est habituée de vivre dans une grande ville, elle pourrait être tentée de retourner dans une grande ville.

Tout ce qu'on pourrait faire pour allonger la période d'engagement de travailler dans la région l'aiderait, selon moi, à devenir plus à l'aise dans la région. C'est ce qui s'est produit avec tous mes employés qui sont venus. Ils sont arrivés en tant que travailleurs étrangers temporaires, ils ont obtenu des certificats de désignation de la province et ils ont obtenu leur résidence permanente. Lorsqu'ils ont reçu leur résidence permanente, ils étaient à l'aise dans la collectivité et ils sont restés.

● (2100)

**Mme Salma Zahid:** Et qu'en est-il des étudiants étrangers? Ont-ils plus de facilité à s'établir?

**M. Bill Allen:** Oui.

**M. Luc Erjavec:** C'était un excellent ajout de permettre aux étudiants étrangers de travailler. C'est un très grand avantage. Je suis de Halifax. C'est une ville universitaire, et cela a été très bénéfique.

**Le président:** Merci à tous nos témoins.

Nous allons reprendre jeudi matin. Je rappelle aux membres que la date limite concernant les témoins pour la séance d'information et l'étude sur les Yézidis est demain à 17 heures.

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.

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 : <http://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: <http://www.ourcommons.ca>