



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

CIMM • NUMÉRO 074 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 16 octobre 2017

—
Président

M. Robert Oliphant

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Le lundi 16 octobre 2017

• (1530)

[Français]

Le président (M. Robert Oliphant (Don Valley-Ouest, Lib.)):
Bienvenue à tous.

[Traduction]

Je déclare ouverte la réunion 74 du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration.

Nous allons commencer nos travaux à l'ordre du jour aujourd'hui, mais j'aimerais tout d'abord soumettre le douzième rapport du Sous-comité du programme et de la procédure, qui s'est réuni plus tôt aujourd'hui. Je crois comprendre que les membres du Comité ont reçu un peu plus tôt une copie des décisions qui ont été prises lors de cette réunion.

Je suis maintenant prêt à recevoir une motion tendant à l'adoption par le Comité permanent du rapport du Sous-comité.

La motion est proposée par Mme Zahid et M. Maguire.

(La motion est adoptée.)

Le président: Merci.

Comme vous le savez, conformément à l'ordre de renvoi du 2 novembre 2016, le Comité permanent est chargé de préparer une étude pour la Chambre au sujet de l'immigration au Canada Atlantique, communément appelé la motion M-39. Je suis ravi que Mme Lockhart, soit l'auteure de l'amendement, soit présente.

Je rappelle toujours au Comité que c'est maintenant une motion de la Chambre. Même si vous l'avez proposée, c'est maintenant la motion de l'ensemble de la Chambre, et nous sommes très fiers que l'ensemble de la Chambre attende avec impatience notre rapport.

Nous sommes au beau milieu de notre étude. C'est la dernière semaine où nous entendrons des témoins. Je suis très heureux d'accueillir deux témoins en personne: M. Flecker et Mme Reeves. Nous avons également M. Emery qui témoigne par vidéoconférence.

Même si ce n'est pas ce que prévoit l'ordre du jour, nous entendrons en premier l'exposé de M. Emery. Étant donné que les dieux de la vidéo ne sont pas toujours cléments, j'ai l'habitude d'entendre en premier les témoins en vidéoconférence d'un coup que la technologie flanche. Chaque témoin aura environ sept minutes pour son exposé.

Nous allons donc commencer par M. Emery, titulaire de la Chaire Vaughan d'économie régionale à l'Université du Nouveau-Brunswick.

Vous avez la parole.

M. Herb Emery (chaire Vaughan sur l'économie régionale, Université du Nouveau-Brunswick, à titre personnel): Merci.

Je tiens seulement à dire d'entrée de jeu qu'étant donné qu'il s'agit de votre 74^e réunion je ne crois pas que vous entendrez vraiment beaucoup de faits nouveaux, mais je vais essayer de voir si je peux vous donner peut-être une nouvelle façon de structurer votre rapport.

Je souhaite également mentionner d'entrée de jeu que, dans le cas où je donne l'impression d'être contre un programme pilote d'immigration, je ne le suis pas. Je suis en fait fortement en faveur d'une augmentation du nombre d'immigrants au Canada et des investissements dans les nouveaux arrivants lorsqu'ils sont au pays. Je souhaite ardemment le succès d'un programme pilote d'immigration au Canada Atlantique.

Dans cette optique, je souhaite soulever une préoccupation que j'ai par rapport à un grand nombre de discussions que j'entends au Canada Atlantique; ces discussions mettent énormément l'accent sur les problèmes de main-d'oeuvre et un sentiment que nous pouvons stimuler la croissance en ajoutant plus de gens dans l'économie. Cela deviendra un problème si nous ne commençons pas à réfléchir davantage à une stratégie complémentaire ayant trait aux investissements du secteur privé en vue d'accroître la demande de main-d'oeuvre et de créer des débouchés pour les nouveaux arrivants.

L'un des problèmes qui se poseront est qu'il est difficile de comprendre comment l'augmentation de la main-d'oeuvre disponible peut favoriser la croissance à moins d'avoir une surabondance dans le marché du travail qui permet de réduire les salaires et d'attirer ensuite des investissements. Nous devons réfléchir attentivement au mécanisme que nous envisageons. Une stratégie axée sur la main-d'oeuvre disponible exige une surabondance qui stimulera les investissements en augmentant le rendement du capital. L'autre solution consiste à déterminer d'autres moyens d'attirer en premier les investissements, de stimuler la croissance des salaires et d'accroître la productivité de la main-d'oeuvre. La main-d'oeuvre viendra ensuite pour profiter des débouchés.

Voici un exemple pour vous expliquer pourquoi cela m'inquiète; il s'agit d'une étude que nous avons récemment réalisée au sujet des migrants qui reviennent au Nouveau-Brunswick. Grâce aux données sur les déclarants, nous avons suivi les Néo-Brunswickois qui ont déménagé en Alberta et qui y ont travaillé au moins deux ans, puis nous avons étudié leur situation lorsqu'ils sont revenus au Nouveau-Brunswick. Nous avons examiné leurs revenus lorsqu'ils étaient en Alberta, lorsqu'ils sont revenus au Nouveau-Brunswick et ce que cela nous a permis d'apprendre au sujet de l'économie du Nouveau-Brunswick et de sa capacité d'absorber un plus grand nombre de travailleurs.

Si c'était vrai que le Nouveau-Brunswick avait une pénurie de main-d'œuvre, avec le retour de ces migrants plus expérimentés qui ont un capital humain plus élevé et qui connaissent bien la culture et le marché du travail, nous aurions donc dû constater que leurs revenus étaient plus élevés lorsqu'ils sont revenus dans la province que lorsqu'ils l'ont quittée. Nous aurions également dû constater que leurs revenus étaient liés aux travailleurs qu'ils sont plutôt qu'à l'endroit où ils travaillent. Bref, lorsqu'ils sont partis en Alberta, leurs revenus devraient correspondre à la dotation en capital humain qu'a perdue le Nouveau-Brunswick. Nous devrions donc nous attendre à voir un certain lien quant à leurs revenus à leur retour.

Nous avons constaté que la valeur des Néo-Brunswickois qui ont déménagé en Alberta était deux fois plus élevée lorsqu'ils travaillaient en Alberta qu'au Nouveau-Brunswick. À leur retour au Nouveau-Brunswick, ils avaient les mêmes revenus qu'ils auraient eus s'ils n'étaient jamais partis. Lorsque la valeur du capital humain d'un travailleur est deux fois plus élevée en Alberta qu'au Nouveau-Brunswick, cela nous apprend que ce n'est pas la personne, mais bien le lieu.

Nous devons réfléchir aux raisons pour lesquelles la province fait que la valeur d'une personne est beaucoup moins. La plus importante différence entre l'Alberta et le Nouveau-Brunswick est le capital par travailleur ou le niveau de la demande de travail. Cela nous apprend que, si vous optez pour une politique axée sur le capital humain comme l'immigration pour stimuler à elle seule la croissance, ce sera peine perdue. L'économie n'a tout simplement pas la capacité d'absorber la main-d'œuvre additionnelle.

Si nous n'augmentons pas la demande de travail et qu'il est impossible d'envisager une stratégie d'investissement, comment l'immigration stimule-t-elle la croissance?

Il reste deux moyens que nous pouvons examiner. Nous avons le remplacement. C'est quelque chose que nous avons appris au sujet du Canada dans les années 1990 avec le grand exode des cerveaux. Des Canadiens déménageaient aux États-Unis, et nous avons eu recours à l'immigration pour pallier la pénurie de main-d'œuvre disponible qu'entraînait cette émigration. Énormément de gens quittent le Canada Atlantique. Nous aurions donc recours à l'immigration pour remplacer le plus possible le capital humain que nous perdons en raison de cet exode.

L'autre aspect dont vous entendez beaucoup parler est les pénuries de main-d'œuvre. Cela se résume à trouver des immigrants pour pallier ces pénuries. Le problème est que l'ampleur de ces pénuries de main-d'œuvre est en grande partie empirique, comme c'est justement le cas partout au Canada lorsqu'une pénurie de main-d'œuvre est évoquée pour justifier un volet d'immigration différent. Nous ne savons pas combien d'autres immigrants nous pouvons absorber pour pallier ces pénuries.

Ma principale préoccupation est que nous avons des pénuries dans le marché du travail — des pénuries de compétences et de main-d'œuvre —, parce qu'il y a une anomalie dans le marché du travail. Les salaires ou l'emploi n'arrivent pas à s'adapter. Si vous ajoutez d'autres personnes dans un marché du travail dysfonctionnel, ce n'est pas garanti que cela règle le problème. Ce n'est pas garanti que ces pénuries puissent être comblées de façon durable sans nuire à l'évaluation d'un tel programme pilote.

• (1535)

En conclusion, comme je suis une personne qui voit les avantages de l'immigration au Canada, j'aimerais avoir une stratégie d'immigration pour la région de l'Atlantique qui est de taille raisonnable par rapport au marché du travail de la région. Je crois que cela

nécessitera de très sérieuses discussions en vue d'inclure des stratégies d'investissement comme compléments à l'initiative.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Emery.

Monsieur Flecker, allez-y.

M. Karl Flecker (spécialiste en emploi des immigrants, KEYS Job Centre): Merci, monsieur le président, et merci à tous de me donner l'occasion de faire quelques commentaires aujourd'hui.

Je suis spécialiste en emploi des immigrants au Centre d'emploi KEYS à Kingston, en Ontario. J'ai été directeur national du service des droits de la personne et de lutte contre le racisme au Congrès du travail du Canada durant plus de huit ans, où j'étais responsable du dossier de la migration de la main-d'œuvre. Depuis 2007, je contribue au dialogue de haut niveau aux Nations unies sur les migrations internationales et le développement, et je participe à titre de spécialiste du domaine du travail à de nombreux forums nationaux et internationaux. Par ailleurs, lorsque ma famille a immigré au Canada, nous sommes arrivés au Canada Atlantique, mais nous n'y sommes pas restés.

Le Programme pilote d'immigration au Canada Atlantique est une bonne initiative. C'est notamment ingénieux d'avoir un programme axé sur les besoins des employeurs qui s'associe au secteur des fournisseurs de services pour concevoir des plans d'établissement individuels. C'est une bonne mesure. J'aimerais consacrer une partie de mon temps à formuler des recommandations en vue de l'élargissement possible de ce programme et à parler du maintien des immigrants dans la région.

Des universitaires, comme Oreopoulos et Dechief et Ramos et Yoshida, se sont penchés en particulier sur les raisons pour lesquelles les nouveaux immigrants quittent le Canada Atlantique. Ils ont constaté que la deuxième principale raison est qu'une forte proportion d'immigrants sont victimes de discrimination. Que pouvons-nous faire?

Premièrement, nous pouvons investir dans des campagnes publiques pour faire la promotion des avantages de l'immigration, ce qui viendrait implicitement lutter contre la xénophobie tout en créant des alliances avec d'autres travailleurs marginalisés. Cela signifie d'élaborer des campagnes en partenariat avec la collectivité, des jeunes, des groupes autochtones, des municipalités, des organismes d'établissement, des syndicats, des employeurs et des groupes confessionnels. Cette stratégie est payante. Pourquoi? Cela permet de réduire le clivage entre « nous » et « eux ». Lorsque c'est possible, nous devons utiliser de telles campagnes pour soutenir des stratégies inclusives et exhaustives de développement de la main-d'œuvre.

Deuxièmement, c'est bien d'avoir des emplois, mais c'est encore mieux d'avoir du mentorat. Du mentorat professionnel entre pairs aide la main-d'oeuvre qualifiée à comprendre les nuances culturelles et les protocoles officiels au sein de leur profession. Les programmes de mentorat contribuent à bâtir des réseaux professionnels, à améliorer l'intégration sociale et à favoriser le maintien en place des travailleurs. Le maire de Calgary, Naheed Nenshi, a parlé de faire une place à un nouvel arrivant dans son équipe. Il se trouve que le nouvel arrivant était un élu dans son pays. Vous pouvez voir cela comme du mentorat avec le maire. Ce que j'essaie de faire valoir, c'est que, lorsque les nouveaux arrivants ont un certain profil au sein d'une collectivité, cela peut servir de contrepoids à la xénophobie. Nous n'avons qu'à penser aux nouveaux arrivants qui sont le visage public dans certains emplois: les greffiers municipaux, les conducteurs d'autobus, les urbanistes municipaux ou le personnel du bureau du maire. Je vous encourage à regarder du côté du secteur public et du secteur privé pour trouver des débouchés. Je pourrais vous en dire plus sur le sujet durant la période de questions et de réponses.

Troisièmement, tournez-vous vers l'étranger par rapport aux compétences des nouveaux arrivants dans la collectivité. Les nouveaux arrivants maintiennent normalement de solides relations avec leur pays d'origine, y compris de précieux liens avec des professionnels de l'industrie, et apportent souvent un point de vue novateur. Dans notre organisme, nous dressons la liste des compétences des nouveaux arrivants et avons un résumé de leurs réseaux sociaux et économiques dans leur pays d'origine. Nous collaborons avec notre commission locale de développement économique pour recenser les petites et moyennes entreprises qui souhaitent prendre de l'expansion ou s'approvisionner sur les marchés mondiaux. Nous offrons ensemble des séminaires à ces PME qui sont donnés par de nouveaux arrivants qui ont de l'expérience pertinente dans le milieu des affaires, qui entretiennent des liens avec des fabricants étrangers ou qui ont des liens sur les marchés internationaux.

Voici un petit exemple. Yang est originaire de Chine et vient d'arriver au Canada. Elle possède une grande expérience dans le domaine de la production en usine; elle a dirigé une usine. Elle est membre de l'association des propriétaires d'usines et possède des connaissances dans le contrôle de la qualité et les exportations. Nous la jumelons aux petites et moyennes entreprises locales qui ont des besoins en la matière, mais qui ne savent pas comment s'occuper de l'approvisionnement en pièces, du contrôle de la qualité ou des règlements en matière d'importation. Ce jumelage favorise l'essor des entreprises. Les séminaires sont offerts aux PME qui ont une main-d'oeuvre spécialisée en vue de leur expliquer comment étendre ou améliorer leur efficacité opérationnelle en mettant à profit les connaissances des nouveaux arrivants sur les marchés mondiaux. L'expérience des nouveaux arrivants est reconnue et rémunérée, et cela favorise la croissance économique, l'intégration sociale, le maintien en place des immigrants et la compréhension des autres culturelles.

Quatrièmement, mettons l'accent sur la sécurité, la santé et l'autonomie des gens, parce que cela améliore leur maintien en place. L'Institut de recherche sur le travail et la santé, avec lequel collabore notre organisme, a réalisé des recherches très révélatrices. Pas moins de 90 % des accidents de travail des immigrants nécessitent des soins médicaux comparativement à 65 % pour les autres travailleurs. Les nouveaux arrivants sont plus susceptibles d'occuper des emplois où il y a un nombre élevé de risques possibles pour la santé et la sécurité au travail. Les immigrants récemment arrivés sont également moins

susceptibles de présenter une demande d'indemnité à la suite d'un accident de travail. Les nouveaux arrivants connaissent souvent mal les mesures de sécurité et les processus pour présenter une demande d'indemnité à la suite d'un accident de travail.

La plus récente étude à laquelle nous avons participé s'est penchée sur quatre dimensions que prend la vulnérabilité en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail: le nombre de risques auxquels sont exposés les travailleurs, les politiques et les procédures en milieu de travail, la sensibilisation des travailleurs aux risques et aux droits et aux responsabilités et le niveau d'autonomie des travailleurs. Les principales leçons à tirer pour votre étude sont que les nouveaux arrivants sont exposés à plus de risques en milieu de travail et que leur faible autonomie et leur faible sensibilisation à l'égard de leurs droits les rendent plus vulnérables.

● (1540)

Quelles sont les conséquences et les recommandations? La formation sur la santé et la sécurité au travail doit être donnée à de nombreux moments et de nombreuses manières différentes. Une formation plus systémique est nécessaire. Il faut commencer tôt et au plus bas échelon des cours de langue seconde. Nous ne pouvons pas tout simplement dire aux gens de consulter des sites Web. Nous devons cibler les secteurs qui emploient les nouveaux arrivants. Nous devons inclure le secteur de l'établissement, les syndicats et les associations de travailleurs et nous assurer que la formation traite des droits et des attentes des nouveaux arrivants. Cela doit aller dans les deux sens. Il faut nommer un champion ou un organisme responsable pour collaborer avec ces intervenants.

Enfin, différents nouveaux arrivants qui travaillent dans différents secteurs ont besoin de soutien différent. Le professeur Ather Akbari de l'École de commerce Sobey de l'Université Saint Mary's prévoit que d'ici 2018 il y aura environ 56 000 occasions d'emploi au Canada atlantique; ce seront majoritairement des emplois de manoeuvre, soit environ 4 500, des emplois nécessitant un niveau de compétence intermédiaire, soit environ 16 600, et des emplois nécessitant un niveau de compétence technique ou des emplois pour le personnel paraprofessionnel, soit environ 17 500. Il prévoit que seulement 18 000 de ces occasions d'emploi seront des emplois plus spécialisés.

Il prévoit que de 35 à 45 % des chercheurs d'emploi immigrants occuperont des emplois de manoeuvre ou des emplois nécessitant un niveau de compétence intermédiaire. Le profil d'un nouvel arrivant est différent de celui d'un immigrant hautement qualifié. Que ferez-vous? Nous pouvons recommander d'investir dans la formation en langue seconde sur le lieu de travail, d'offrir du soutien personnalisé en matière de santé et de sécurité au travail et d'en intégrer la prestation en collaboration avec les syndicats, les employeurs et le secteur de l'établissement. Cela permettra de contribuer à une meilleure intégration à la collectivité et au milieu de travail, à atténuer la xénophobie et à accroître le maintien en place des gens.

Merci de votre temps.

Le président: Merci beaucoup.

Madame Reeves, allez-y.

Mme Roxanne Reeves (auteure et chercheuse, spécialiste en mentorat interculturel, Université du Nouveau-Brunswick, à titre personnel): C'est pour moi un honneur d'être ici aujourd'hui pour vous parler d'immigration. Ce qui me motive, c'est ma vision et ma passion pour ma province natale, le Nouveau-Brunswick, en mettant l'accent sur ce qui se passe dans notre région.

Il existe un mythe selon lequel le Nouveau-Brunswick a du mal à retenir les immigrants. Tout mythe repose sur un brin de vérité. La vérité, c'est que le Nouveau-Brunswick a un problème de maintien en place qui est semblable à celui de la plupart des régions non cosmopolites canadiennes ayant des profils économiques et démographiques comparables. Le mythe, c'est l'idée qu'on peut comparer le problème du Nouveau-Brunswick à celui des régions cosmopolites du Canada.

Les statistiques ne sont pas représentatives de la réalité. À l'heure actuelle, les taux de rétention du Nouveau-Brunswick tiennent compte des immigrants qui n'aboutissent jamais au Nouveau-Brunswick. Par exemple, certains demandeurs principaux de l'immigration économique ou certains immigrants de la catégorie économique expriment leur intention de vivre au Nouveau-Brunswick et d'y démarrer une entreprise, mais à leur arrivée dans l'une des villes cosmopolites du pays — Montréal, Toronto, Vancouver —, ils décident d'y rester. Ils ne disparaissent pas comme par magie. Ces métropoles canadiennes profitent maintenant de nos attributions en matière d'immigration. Le Nouveau-Brunswick est un point d'entrée pour le Canada, mais l'inverse n'est pas vrai.

Le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration a reçu l'instruction d'entreprendre une étude sur l'immigration au Canada atlantique. Je suis ici pour vous parler du volet de l'étude qui porte sur le défi de retenir les nouveaux immigrants. Ma perspective sur l'expérience des nouveaux arrivants est façonnée par mes années de travail en Asie et par mes recherches sur le mentorat interculturel comme moyen d'appuyer les nouveaux immigrants entrepreneurs qui s'installent dans une région non métropolitaine au Canada.

Une étude de cas dans le cadre de telles recherches, c'est le Programme de mentorat pour les entrepreneurs immigrants, mis à l'essai en 2008 par le Secrétariat de la croissance démographique du Nouveau-Brunswick, en partenariat avec la Chambre de commerce de Fredericton. Le programme était le premier en son genre, non seulement au Canada, mais aussi en Amérique du Nord. Le Programme de mentorat pour les entrepreneurs immigrants est actuellement offert à Fredericton, à Moncton, à Saint John, à Edmundston et à Bathurst. D'autres administrations au Canada et à l'étranger ont emprunté ce modèle.

Ces immigrants, les tout nouveaux habitants des Maritimes — ou ce que j'appelle les pionniers des temps modernes — se sont installés dans de petites localités canadiennes, où ils se sentiront souvent différents des autres. Dans les petites localités du Canada, les réseaux sont particulièrement homogènes — il s'agit de la société en général du Nouveau-Brunswick. Les pionniers des temps modernes ont besoin d'une aide accrue.

Conscient des limites de l'écosystème actuel du monde des affaires, le Programme de mentorat pour les entrepreneurs immigrants a été conçu pour mélanger un peu les choses. C'est une mesure d'innovation sociale destinée à fournir aux nouveaux immigrants entrepreneurs, à nos pionniers des temps modernes, l'occasion d'apprendre de leurs mentors, qui sont des entrepreneurs chevronnés. Il s'agit de jumeler des immigrants à des gens d'affaires locaux qui agissent comme mentors. Le Programme de mentorat pour les entrepreneurs immigrants offre à la fois des possibilités de réseautage et un soutien professionnel. Il n'est pas rare que ces mentors finissent par devenir naturellement des hôtes pour les nouveaux arrivants.

La situation au Nouveau-Brunswick suscite beaucoup d'intérêt. D'autres administrations s'emploient à reproduire, au sein de leurs collectivités, le Programme de mentorat pour les entrepreneurs

immigrants du Nouveau-Brunswick. Grâce, en partie, à la reconnaissance accordée à ma recherche en la matière par l'International Mentoring Association, ce programme est maintenant reconnu à l'échelle mondiale.

Nous avons admis que le Nouveau-Brunswick a un problème de maintien des immigrants, tout comme d'autres collectivités non métropolitaines du Canada. Toutefois, la comparaison actuelle avec des provinces ayant de grandes villes métropolitaines place le Nouveau-Brunswick dans une position désavantageuse.

J'aimerais maintenant parler des moyens de retenir les nouveaux immigrants. Outre le Programme de mentorat pour les entrepreneurs immigrants et le Projet pilote d'immigration au Canada atlantique, comment pouvons-nous contribuer? Que peuvent faire les gens ordinaires? L'absence de groupes institutionnels offrant des services complets ou de communautés ethniques solides dans les régions non métropolitaines du Canada signifie que les immigrants, les pionniers de notre époque, sont souvent incapables de compter sur les liens ethniques ou les ressources de leur propre communauté, ce qui est jugé essentiel pour le maintien en place et la résilience.

Les nouveaux arrivants veulent faire partie de la collectivité, et ils veulent vraiment s'intégrer à des collectivités pleines de compassion. Chacun de nous a un rôle constant à jouer à cet égard. Beaucoup diraient que la générosité et la bienveillance font partie de l'ADN des gens des Maritimes. Nous sommes célèbres pour notre chaleur de la côte Est. À mon sens, nous n'aurons aucun mal à nous rapprocher davantage de ces gens — et je ne veux pas dire que nous devons entretenir des relations d'amitié. Les actes de bonté spontanés, nous excellons tous là-dedans. Ce que je dis, c'est que nous devons prendre le temps de devenir des mentors pour les nouveaux arrivants — chacun de nous. Tendons-leur la main de façon intentionnelle et personnelle.

● (1545)

Plus récemment, avec l'arrivée de réfugiés syriens à Fredericton, un comité d'intégration appelé First Fredericton Friend a permis de jumeler chaque nouvelle famille à au moins deux bénévoles. Le programme a connu un tel succès qu'il a été reproduit un peu partout au pays. À l'heure actuelle, le taux de rétention des Syriens du Nouveau-Brunswick est de 90 %.

Le mentorat est de plus en plus considéré comme un élément important d'une stratégie globale de rétention. Au nombre des qualités requises pour devenir un mentor, mentionnons la curiosité, l'intégrité, l'optimisme, l'humilité et la compassion. Il faut parfois du courage pour remplir ce rôle. Si vous n'êtes pas certain d'avoir ce qu'il faut, je vous invite à consulter la chaîne des conférences TED sur YouTube. Vous y trouverez des conférences sur le mentorat, y compris la mienne. Ce pourrait être un guide utile.

Au fond, tout dépend de la personne. Certes, on ne peut nier l'importance du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique et du Programme de mentorat pour les entrepreneurs immigrants, ni d'ailleurs le rôle essentiel des investissements du secteur privé et de la participation des organismes d'aide aux immigrants, mais il subsiste encore une lacune dans notre stratégie visant à encourager les nouveaux arrivants à rester dans la région. La possibilité de nouer des liens avec les résidents locaux permet aux immigrants de s'enraciner dans leur nouvelle communauté et de se forger une identité à l'intérieur de celle-ci, mais comment faire pour cultiver de telles relations? Qui doit aider qui, et d'où doit provenir cet effort? Le mentorat axé sur la personne permettra de renforcer les liens des communautés établies, d'encourager la diversité des points de vue, des cultures et des expériences dans une région et de revitaliser le bénévolat.

Il est donc essentiel d'encadrer nos nouveaux arrivants, ces pionniers des temps modernes, pour nous assurer qu'ils n'iront pas ailleurs. Voilà pourquoi je vous demande, mesdames et messieurs les députés, de sensibiliser les Canadiens — ceux que vous connaissez déjà et ceux que vous aurez l'occasion de rencontrer — et de les encourager, officiellement ou non, à accueillir les nouveaux arrivants.

Je vous remercie de votre attention.

• (1550)

Le président: Merci beaucoup.

Je tiens à remercier tous les témoins d'avoir bien géré leur temps de parole. Nous vous en sommes très reconnaissants.

Nous allons maintenant entamer la première série de questions, en commençant par M. Whalen.

Vous avez sept minutes.

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

Merci à vous tous de votre présence. Je suis heureux que vous ayez tous mis l'accent sur un aspect important de notre étude, soit la question de savoir comment faire pour nous assurer non seulement d'attirer des immigrants dans la région, mais aussi de les y garder.

Du point de vue du capital investi par travailleur, il va de soi qu'à leur arrivée, les gens ont besoin d'emplois. Si un problème structurel les empêche de rester, on a beau utiliser des pratiques exemplaires en matière de rétention dans toutes les régions du pays, ces problèmes structurels persisteront, et les grandes régions métropolitaines continueront d'attirer les immigrants. Ma question s'adresse aux trois témoins. Faut-il prévoir une formule de répartition différente pour les régions rurales du Canada afin de garantir qu'au bout du compte, toutes les régions du pays profitent équitablement de l'immigration?

Monsieur Reeves, commençons par vous.

Mme Roxanne Reeves: Merci de la question.

Il est impératif, j'en conviens, de tenir compte des répercussions sur le plan structurel. Le cas échéant, vous avez raison de dire que la rétention devient un élément crucial auquel il faut s'intéresser, et ces mesures viennent compléter les investissements du gouvernement et du secteur privé ainsi que les services des organismes d'aide aux nouveaux arrivants. Comme je l'ai mentionné, les citoyens jouent un rôle très concret. Pour l'heure, cela fait de plus en plus défaut, me semble-t-il, mais c'est une question que nous pourrions régler grâce à la sensibilisation.

M. Flecker a, lui aussi, soulevé un certain nombre de points au sujet de la sensibilisation pour dissiper les mythes et renforcer le sentiment de communauté parmi les nouveaux arrivants. Je partage ses sentiments, et j'ajouterais qu'il est important de demander aux gens d'intervenir.

M. Nick Whalen: Monsieur Flecker, en plus de vos recommandations sur la façon de mieux nous y prendre pour retenir les nouveaux arrivants, recommandations auxquelles je souscris d'ailleurs, même si nous prenons ces mesures, ne pensez-vous pas qu'il faudrait prévoir une attribution plus importante pour les régions rurales afin qu'elles puissent, au final, recevoir un nombre équitable d'immigrants et stimuler ainsi la croissance économique en milieu rural?

M. Karl Flecker: Vous soulevez là un bon point, monsieur Whalen.

Je ne sais pas si je me limiterais au milieu rural. Les besoins varient selon la région et la collectivité; donc, selon moi, les formules de répartition doivent tenir compte de ces différentes réalités. J'ai eu le plaisir de vivre dans bien des endroits: à Morden, au Manitoba; à Vancouver, en Colombie-Britannique; à Huntsville et à Orangeville, en Ontario. Chacune de ces collectivités présente différents avantages et inconvénients. Étant moi-même issu d'une famille d'immigrants, je voyais comment les besoins de mes parents variaient d'un endroit à l'autre. Alors, oui, il faudrait différentes formules de répartition. Par contre, je ne m'en tiendrais pas nécessairement au fossé entre les régions rurales et les régions urbaines. Je crois que nous devons examiner les réalités et les besoins des différentes régions du Canada.

M. Nick Whalen: Monsieur Emery, qu'en pensez-vous? Les formules de répartition devraient-elles tenir compte des taux de rétention actuels ou éventuels, conformément aux pratiques exemplaires? Est-ce là une question sur laquelle le Comité devrait se pencher?

M. Herb Emery: Voici le problème que pose cette stratégie: si vous déterminez, selon une certaine formule de répartition, le nombre d'immigrants pouvant être admis dans tel ou tel endroit, sans tenir compte des forces du marché qui entreront en jeu à leur arrivée, la dotation initiale n'aura aucun poids. Les gens iront là où il y a des débouchés et là où les circonstances sont plus favorables.

Voilà pourquoi la stratégie ne peut pas reposer uniquement sur la répartition. Même dans le cas des subventions de capital qui entrent au pays, si vous voulez qu'une usine s'installe dans une localité donnée, disons dans une région rurale, il y aura des subventions pour les dépenses salariales et d'autres mesures d'encouragement pour y garder les capitaux.

Si vous voulez procéder à une répartition en milieu rural, sachant que Toronto a une longueur d'avance sur le plan de la réduction des risques pour les immigrants, en ce sens que d'autres possibilités leur seront offertes si jamais ils perdent un emploi, comment allez-vous compléter le contingent ou l'attribution pour inciter les immigrants à rester? Comment allez-vous compenser quelque chose comme la difficulté accrue à acquérir une expérience de travail dans une localité? Y aura-t-il un allègement fiscal? Y aura-t-il une sorte de bourse ou de paiement direct? C'est ce que nous faisons dans le cas des étudiants.

Encore une fois, nous devons renoncer à la mentalité selon laquelle il suffit d'une simple répartition. Il faut songer au marché dans lequel a lieu l'attribution. Si vous n'imposez pas de restrictions quant aux endroits où maintenir les gens, ils iront tout simplement à Toronto ou à n'importe quel autre endroit où il y a plus d'occasions.

•(1555)

M. Nick Whalen: Monsieur Emery, parlant de mouvements de capitaux, certaines provinces ont abandonné l'immigration dans la catégorie des investisseurs. D'autres l'ont adoptée en guise de complément à une stratégie globale pour une région. Que pensez-vous du recours à l'immigration dans la catégorie des investisseurs pour encourager des mouvements de capitaux vers une région particulière dans le but de stimuler la demande locale en main-d'oeuvre grâce à une immigration accrue?

M. Herb Emery: Cette approche est évidemment intéressante. Quand un pays affiche une forte demande de citoyenneté, il s'agit là d'un atout que vous pouvez vendre aux investisseurs. Cependant, quand je parle d'investissements en capital, je parle de choses comme, pour prendre l'exemple de la Saskatchewan, les projets d'exploitation des ressources qui ont radicalement changé la situation démographique, renversé le vieillissement de la population et attiré des immigrants. Nous voulons des investissements pour nos projets d'exploitation des ressources, pour l'industrie. Nous voulons réfléchir aux flux commerciaux en général. D'où proviendra la main-d'oeuvre pour assurer notre capacité de production, soutenir la concurrence des États-Unis et intensifier notre rendement? Il ne s'agit pas seulement de la catégorie des gens d'affaires.

M. Nick Whalen: Merci.

Monsieur Flecker, vous avez proposé d'utiliser peut-être une partie du processus d'accueil et d'intégration, mais aussi de réduire la xénophobie; vous avez parlé de l'idée de mettre à profit — et je vais m'assurer d'employer la bonne expression — les connaissances des nouveaux arrivants en ce qui concerne les marchés mondiaux afin d'aider à stimuler la croissance.

Relativement à cet aspect du commerce et à l'approbation des échanges commerciaux, dans le cadre de la Stratégie de croissance pour l'Atlantique, nous mettons l'accent sur le programme pilote d'immigration, en plus de quelques autres piliers.

D'après vos observations, dans quelles régions du Canada s'est-on acquitté de cette tâche avec brio? Quelles entreprises s'en sont bien tirées? Je me demande ce que nous pouvons apprendre de leurs expériences pour stimuler la demande de main-d'oeuvre puisque la balance commerciale et l'amélioration des échanges commerciaux contribuent également aux mouvements de capitaux.

M. Karl Flecker: Il y a deux points à aborder. Premièrement, quand nous avons lancé l'idée de mettre à profit les connaissances commerciales des immigrants hautement qualifiés, très franchement, nous avons réuni ces gens parce que nous avons vu à quel point ils étaient frustrés d'essayer en vain d'accéder à leur profession à cause des obstacles systémiques que vous connaissez tous, j'en suis sûr. Nous avons donc cru bon de tenir une séance de thérapie de groupe dans le cadre de laquelle les gens pouvaient se plaindre entre eux. De fil en aiguille, ils ont commencé à parler de ce qu'ils pouvaient offrir. C'était après avoir appris qu'ils ne pouvaient pas travailler comme médecins ou ingénieurs. Cela nous a amenés à tenir une discussion avec la commission locale de développement économique et, de là, nous avons saisi cette occasion pour faire croître nos marchés à l'échelle mondiale. C'est une démarche très ponctuelle. Il s'agit d'examiner les besoins de telle ou telle petite entreprise et de la jumeler à un groupe particulier, mais cet exercice nous a montré qu'il existe une solution systémique. Si cette initiative a vu le jour, ce n'est pas parce que nous avons décidé de recourir à une catégorie d'investisseurs. Elle a été lancée parce que nous avons un système d'immigration inefficace qui ne permet pas aux professionnels d'accéder de façon latérale à leur profession. Au lieu de travailler

chez Tim Hortons à 11,60 \$ l'heure, ils veulent savoir ce qu'ils peuvent faire d'autre. Selon moi, c'est ce qui contribue à la réussite de ce programme.

Deuxièmement, pour répondre à la question que vous avez posée, je crois, à M. Emery au sujet de la catégorie des investisseurs, il faut faire preuve de prudence. Examinez le bilan des gouvernements en ce qui concerne la catégorie des investisseurs. Ce n'est pas très reluisant. Il s'agit d'un petit programme qui n'a pas fait l'objet d'une surveillance adéquate et qui, somme toute, a permis à des gens d'acheter la citoyenneté, sans créer d'emplois. Je ne m'empresserais donc pas de miser sur la catégorie des investisseurs en pensant que cela va stimuler la croissance. Notre expérience a procuré un avantage imprévu qui a redonné une certaine dignité à la catégorie des professionnels, aux gens qui ne peuvent pas exercer leur profession. Ainsi, lorsque ces gens s'installent dans différentes régions, les entreprises locales en tirent un certain avantage, mais le tout ne s'est pas produit délibérément.

Le président: Merci à vous deux.

Monsieur Saroya, vous avez environ huit minutes.

•(1600)

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

Merci à nos témoins de nous communiquer leur savoir-faire.

Tout d'abord, nous voulons que le Canada atlantique réussisse. Nous voulons que la population de votre région retrouve la part de 10 % de la population canadienne qu'elle occupait en 1966.

J'ai deux questions. Que faites-vous pour retenir les gens? Ce n'est pas difficile de faire venir les gens dans votre région, mais que faites-vous pour les garder?

Madame Reeves, étant donné votre expérience et vos connaissances, dans quelle mesure réussissez-vous à retenir les immigrants sur la côte Est et, plus particulièrement, dans votre province? Pouvez-vous aussi nous dire quels sont selon vous les éléments susceptibles d'assurer que les immigrants resteront dans la région?

Mme Roxanne Reeves: Notre succès a été limité. À l'heure actuelle, on sent une forte volonté de renverser la vapeur. Sur le terrain, on discute des questions démographiques comme jamais auparavant. Les collectivités commencent à comprendre qu'à défaut de grandir, elles perdront leurs écoles, leurs infrastructures.

Pour ce qui est des choses qui ont fonctionné, le plus récent exemple est celui des réfugiés syriens. Lorsqu'ils sont arrivés, nous avons dû réagir très rapidement afin de pouvoir les accommoder. Nous avons créé le dispositif des premiers amis et nous avons mis en place d'autres mesures de soutien sur le plan personnel. Par exemple, des gens ont été mis à leur disposition pour les emmener chez le médecin, pour les aider à se procurer des pièces d'identité, pour les mettre en contact avec les organismes responsables des services d'immigration afin qu'ils apprennent à écrire leur CV. Une fois que ces éléments ont été déployés, notre taux de rétention a grimpé à 90 %.

À mon sens, cela indique que les citoyens jouent un rôle très concret en ce qui a trait à la rétention des immigrants. Du reste, les Syriens sont de plus en plus nombreux à se trouver un emploi.

M. Bob Saroya: Monsieur Emery, avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Herb Emery: Je vais revenir à l'étude dont j'ai parlé sur les migrants qui reviennent, sur les Néo-Brunswickois qui reviennent. Sur le plan de la rétention, l'une des choses intéressantes, c'est que la moitié des Néo-Brunswickois qui ont abouti en Alberta sont revenus au Nouveau-Brunswick dans les 10 ans suivant leur départ.

Des personnes qui sont revenues dans la province en 2005-2006 — c'est-à-dire lorsque l'industrie des produits forestiers s'est affaïssée —, très peu sont restées pendant un ou deux ans après leur retour.

C'est comme si l'on enlevait une patte à l'économie. Si l'économie ne fonctionne pas à plein régime et que cela fait stagner la demande en matière de main-d'oeuvre, les gens ne restent pas. Somme toute, la rétention est une chose assez simple. Il faut parler des occasions d'affaires qu'il y a dans la région. Il faut penser davantage aux projets susceptibles d'attirer des investissements privés dans la province, ce qui stimulera la demande en matière de main-d'oeuvre. C'est cet aspect qui est absent d'une bonne partie des discussions. Nous savons que le taux de rétention est stable depuis au moins une décennie, et il est à environ 60 % après la première année. Pour augmenter ce taux, il faut commencer à penser aux occasions d'emploi lors de la première année, et pas seulement pour 10 ou 20 personnes, mais pour des centaines de milliers.

M. Bob Saroya: Monsieur Emery, quelles sont les prévisions en matière d'emploi pour les 10 prochaines années? En ce qui me concerne, je peux vous dire que le marché de l'emploi fonctionnait au ralenti lorsque je suis revenu, dans les années 1970. C'était une période difficile. Tous les matins, je me levais sans trop savoir où j'allais aboutir, ou combien de textes TTC il allait me falloir simplement pour aller frapper d'une porte à l'autre. Lorsque le marché de l'emploi a fondu, tout ce qu'un employeur cherchait à savoir, c'est si vous aviez de l'expérience « canadienne ».

Lorsqu'il s'agit d'attirer des Néo-Canadiens dans les provinces atlantiques, les emplois sont la clé pour les faire rester. Quelles sont les prévisions quant au maintien des emplois dans les provinces atlantiques au cours des 10 prochaines années?

M. Herb Emery: Encore une fois, la province du Nouveau-Brunswick a pris la décision de ne pas exploiter le gaz de schiste. Le pipeline Énergie Est était un projet qu'on annonçait très prometteur. L'agrandissement du port de Saint John — qui pourrait permettre d'augmenter le trafic de 10 % — est un autre projet qui pourrait stimuler la création d'emplois dans le secteur du transport et les activités portuaires. Encore une fois, tout revient toujours aux attributs traditionnels de la région, c'est-à-dire le secteur des ressources naturelles, mais la région fait le choix de ne pas profiter de son avantage comparatif.

Nous nous attendons à ce qu'il y ait des vents contraires concernant certaines choses comme le bois d'oeuvre et le libre-échange. Je le répète, la stratégie complémentaire pour les provinces devrait être de travailler sur leur avantage comparatif et de créer ces débouchés. Si nous arrivons à bien asseoir la demande en matière de main-d'oeuvre, les travailleurs et l'immigration suivront.

• (1605)

M. Bob Saroya: Parlons du projet Énergie Est. Nous nous attendions à voir la création de 15 000 emplois et des investissements à hauteur de 55 millions de dollars. Quelle incidence cela aurait-il eue sur la capacité de garder les nouveaux arrivants sur la Côte Est?

M. Herb Emery: Bien sûr, il y a les emplois qui sont liés au pipeline proprement dit, mais aussi tous ceux qui sont dans le secteur des services. La demande est très forte en matière de transport. Étant

donné que les Canadiens ne conduisent plus de camions comme ils avaient l'habitude de le faire, c'est un secteur où les immigrants sont de plus en plus nombreux. Énergie Est est ce type de grand projet qui crée une forte demande en périphérie en matière d'emploi. Nous avons besoin de travailleurs spécialisés. Nous avons besoin de gens qui ont l'ambition et l'énergie voulues pour faire ces métiers. Les gens qui sont dans la cinquantaine et dans la soixantaine ne font plus de travaux manuels comme avant; voilà une occasion bien concrète d'intégrer les immigrants aux métiers de la construction, notamment comme chauffeurs de camion. Lorsque je restais dans l'Ouest, c'était toujours un enjeu de taille, car la chaîne du transport est une grosse chaîne. Dans cette région, les chauffeurs gagnent 60 000 \$ par année, et les employeurs n'arrivent pas à pourvoir tous les postes.

M. Bob Saroya: Monsieur Flecker, c'est la même question. Nous voulons que les immigrants viennent. Nous voulons qu'ils gardent leurs emplois et nous voulons qu'ils aient des ouvertures. Selon vous, quelle est l'importance de la situation du marché de l'emploi en ce qui a trait à la rétention des immigrants qui viennent dans la région? Comment décririez-vous les prévisions pour le Canada atlantique?

M. Karl Flecker: Merci de votre question.

Sans vouloir vous contredire, nous pouvons attendre que le secteur privé fasse quelque chose, et nous pouvons prendre le chemin de la déréglementation en espérant que les entreprises créent des emplois. Nous pouvons aussi examiner les antécédents du secteur privé pour ce qui est de matérialiser ces emplois ainsi que ses politiques de diversité et d'inclusion en matière d'embauche. De nombreuses études vous diront que le secteur privé n'a pas une feuille de route particulièrement reluisante à cet égard, mais il y a toujours le secteur public pour créer des emplois sur une base annuelle dans l'ensemble de la région atlantique et dans le reste du pays.

Par exemple, dans 23 villes européennes, à Toronto et, bientôt, dans une autre ville de l'Ontario, on adoptera une stratégie d'approvisionnement à caractère social à l'échelon municipal. Lorsqu'une municipalité publie ses appels d'offres pour différents biens et services destinés à ses citoyens, elle doit évaluer les soumissionnaires et leur attribuer une cote. Si telle entreprise a un personnel diversifié — c'est-à-dire si ses effectifs comptent une proportion relativement plus grande d'immigrants —, le score qu'elle recevra sera plus élevé et plus grandes seront ses chances d'obtenir le marché convoité. Voilà un mécanisme grâce auquel le secteur public peut encourager le secteur privé à améliorer la rétention. Un bon emploi dans le secteur public ou dans le secteur municipal est une autre façon d'améliorer l'intégration. Les stratégies d'approvisionnement à caractère social sont une façon de soutenir la rétention.

Il y a aussi...

Le président: Je vous demanderais de conclure.

Merci beaucoup. C'est tout le temps que vous aviez.

Monsieur Emery, j'ai eu l'impression que vous vouliez commenter ce qui vient d'être dit.

M. Herb Emery: Non, pas du tout. Je trouve que c'est un bon point.

Le président: Très bien.

Madame Benson, soyez la bienvenue au Comité. Vous avez huit minutes.

Mme Sheri Benson (Saskatoon-Ouest, NPD): Merci beaucoup.

Je remercie tous nos témoins de leurs observations. Merci aussi de la reconnaissance à l'endroit de ma province d'origine, la Saskatchewan.

Monsieur Flecker, j'aimerais que vous nous en disiez un peu plus sur différents enjeux. Je crois que certains ont parlé de cette façon qu'ont les entreprises d'attirer des gens à elles, de les faire « monter à bord ». Je ne suis pas certaine que c'est le terme que l'on devrait employer pour les collectivités qui tentent d'attirer des gens à elles. Vous avez fait une observation sur la nécessité et l'importance d'améliorer l'information afin d'inciter les gens à déménager dans une collectivité donnée.

Pourriez-vous nous dire si vous croyez que cela peut contribuer à faire en sorte que les gens restent dans la collectivité où ils aboutissent?

M. Karl Flecker: Merci de votre question.

L'importance des services d'information avant l'arrivée est énorme. Je traite avec des clients sur une base quotidienne. J'ai présentement 600 clients. Beaucoup d'entre eux sont des professionnels ou des semi-professionnels. En général, les gens ne sont tout simplement pas informés des procédures de reconnaissance de diplômes et d'obtention de permis. Ils ignorent l'existence de certains traits caractéristiques de la collectivité qui sont pertinents pour eux, pas seulement en ce qui concerne l'emploi, mais aussi l'infrastructure sociale et culturelle de cet endroit qui pourrait devenir leur nouveau patelin. Où est la mosquée? Où sont les groupes communautaires? Où peut-on se procurer certains aliments? Qui d'autre habite là? Bien souvent, ces réponses n'arrivent qu'après l'établissement. Des services d'information antérieurs à l'arrivée pourront mettre ces personnes en contact avec les institutions, les réseaux et les communautés hôtes qui peuvent les aider à nouer des liens. C'est dans la même ligne que ce que disait mon collègue. Bien entendu, ces services sont toujours meilleurs lorsqu'ils sont prodigués en personne, mais les technologies numériques que nous avons maintenant nous facilitent tellement les choses. La diffusion de cette information fait toute une différence.

La deuxième chose qui est importante, c'est de veiller à ce que les collectivités aient les infrastructures sociales, culturelles et politiques voulues pour faire en sorte que les gens se sentent les bienvenus. Je parle ici de tout ce qui concerne l'alimentation, la mode vestimentaire, les activités récréatives, ces événements où les gens pourront danser dans des habits d'autres cultures et essayer de nouveaux mets. Je parle aussi d'événements un peu plus raffinés que cela, d'événements où l'on célébrera de façon authentique les différentes cultures et les expériences particulières de ces gens.

Permettez-moi de vous donner un bref exemple. Le 20 juin, à l'occasion de la Journée mondiale des réfugiés, nous avons organisé un événement dans notre collectivité. À cette occasion, les membres de la communauté locale de réfugiés ont raconté des anecdotes au sujet des endroits qu'ils ont laissés derrière eux pour venir ici. La salle était décorée de photos retraçant leurs différents parcours. Ils nous ont raconté leur vie personnelle. Nous avons écouté leur musique. La salle était remplie à craquer. Le message qui était transmis, c'est que les gens d'ici se soucient d'eux, que nous sommes au courant de ce qui se passe dans le monde. Nous voulions qu'ils se sentent les bienvenus. Des événements simples comme celui-là peuvent avoir des effets d'une profondeur insoupçonnée.

•(1610)

Mme Sheri Benson: Je me demandais si les autres avaient des choses à dire au sujet de cet important... Nous mettons souvent l'accent sur les personnes proprement dites, et sur la nécessité de les

aider à s'intégrer à la collectivité, mais que faisons-nous de l'autre côté de cela, c'est-à-dire de l'état de préparation de la collectivité pour ce qui est d'appuyer les nouveaux arrivants?

Madame Reeves.

Mme Roxanne Reeves: Je crois que la volonté à cet égard est bien réelle; c'est ce que j'ai constaté sur le terrain. Par exemple, j'ai entendu parler de la création d'une application qui servirait à présenter les entreprises des nouveaux arrivants. Or, ceux qui parlent de créer cette application — qui vous permettra de trouver des entreprises de nouveaux arrivants et de les appuyer, si tel est votre souhait —, ce ne sont pas de nouveaux arrivants. Ce sont des personnes qui vivent au Nouveau-Brunswick depuis toujours et qui sont d'avis que nous devrions nous mobiliser derrière nos nouveaux arrivants et leurs entreprises, et reconnaître ce qu'ils apportent à nos collectivités. Ils veulent une application qui leur permettra de tendre la main à nos nouveaux arrivants et d'appuyer leurs entreprises. On peut voir que les choses sont en train de changer.

Auparavant, nous disions qu'il y avait un équilibre, que nous allions être des collectivités accueillantes et que les nouveaux arrivants devaient s'intégrer, mais en réalité, le gros de la responsabilité était placé sur les épaules des nouveaux arrivants. Je vois que cela est en train de changer. Si nous nous faisons les champions de ces valeurs et que nous en parlons de plus en plus, si nous encourageons les personnes à concrétiser leurs idées — cette application est un très bon exemple —, je présume que nous allons appuyer la transformation de cet élément de rétention sur le terrain. On peut voir là une indication concrète du fait que les Néo-Brunswickois de longue date veulent interagir et faire des affaires avec nos nouveaux arrivants.

Mme Sheri Benson: D'accord.

Je vais m'adresser à vous, monsieur Flecker, parce qu'il s'agit de quelque chose qui est un enjeu dans ma province et que vous en avez parlé dans votre exposé. Il s'agit du Programme des travailleurs étrangers temporaires, et de la nécessité d'aider les gens qui arrivent dans des collectivités en tant que travailleurs temporaires à devenir des résidents permanents de ces collectivités. C'est un sujet qui a quelque chose à voir avec la rétention.

Pouvez-vous nous dire quelque chose à ce sujet, nous donner une piste de réflexion?

M. Karl Flecker: Merci de cette occasion, mais avant de le faire, Roxanne vient de me rappeler que dans notre collectivité, les petites choses aident grandement. Le conseiller municipal de la collectivité locale a placé sur sa pelouse un écriteau sur lequel il est écrit « Peu importe d'où vous venez, nous sommes ravis que vous soyez notre voisin ». Nous allons en imprimer 500 copies en quatre langues et les distribuer à la grandeur de la ville. C'est un message très clair du conseil municipal, de concert avec l'appli, pour dire « Nous sommes heureux que vous soyez ici ». C'est aussi une action directe pour contrer la xénophobie qui, nous le savons, accompagne l'immigration.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires, qui date de 2006, a été catastrophique. Ensuite, on a passé presque 10 ans à y ajouter des mesures d'application, de surveillance et de conformité inadéquates. Pour répondre à votre question, nous avons maintenant une situation dans laquelle le gouvernement a délivré 635 000 permis de travail temporaires dans le cadre des deux volets du programme. Cela dépasse largement le nombre de résidents permanents que nous acceptons, bien que 22 % des personnes titulaires d'un permis de travail temporaire gravitent en fait vers le statut de résident permanent. Vous ne pouvez pas vous empêcher de penser que quelque chose a mal tourné. Les titulaires d'un permis de travail temporaire doivent pouvoir travailler à obtenir le statut de résident permanent dans la dignité, jouir d'une certaine accessibilité, et ce, sans devoir composer avec les diverses stries qui existent actuellement. Les travailleurs agricoles saisonniers ne verront jamais de possibilité, malgré le fait que certains d'entre eux viennent au Canada depuis plus de 30 ans. Les personnes titulaires de permis de travail d'époux, qui dépendent du statut d'étudiant de leur conjoint, se retrouvent trop souvent avec un statut de sans-papiers.

Seulement dans les cas que je traite, j'ai plus de deux douzaines de clients qui avaient un statut juridique adéquat à leur arrivée, mais qui sont tombés dans les systèmes pour gérer le flux d'immigrants et les sans-papiers à cause des lacunes du système. Nombre d'entre eux sont titulaires de permis pour travailleurs étrangers temporaires. Nous devons revoir cela. Le bassin est énorme — le nombre que je vous ai donné, 635 000, est un nombre important — et une bonne partie de ces personnes, nettement plus que 22 %, pourrait obtenir le statut de résident permanent si on déterminait pourquoi ce programme n'a pas fonctionné.

Je n'ai pas suffisamment de temps pour vous donner une réponse adéquate.

• (1615)

Le président: Merci.

Madame Sahid, vous avez sept minutes.

Mme Salma Zahid (Scarborough-Centre, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci aux trois témoins des importants témoignages qu'ils ont livrés aujourd'hui.

Ma première question s'adresse à M. Flecker. J'aimerais que vous donniez des détails concernant le programme des travailleurs étrangers. Nous avons entendu pendant la partie précédente de l'étude qu'il serait souhaitable de trouver une façon de relier les travailleurs étrangers temporaires au projet pilote, et j'aimerais qu'on tienne aussi compte des étudiants internationaux, pour leur donner une voie vers la résidence permanente et reconnaître qu'ils travaillent déjà au Canada. Est-il plus probable qu'on les garde au Canada atlantique? Est-ce quelque chose qui soit, à la fois, réalisable et souhaitable selon vous? Et quels autres défis voyez-vous à cet égard?

M. Karl Flecker: Il y a des façons d'utiliser le Programme des travailleurs étrangers temporaires comme le fait le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique pour délivrer rapidement un permis aux employeurs qui ont besoin d'embaucher quelqu'un sans tarder. En conséquence, nous délivrerons ledit permis en soulignant que dans x temps, le travailleur passera au statut de résident permanent. Il s'agit d'une utilisation efficace du programme.

Cette démarche mènera-t-elle au maintien en poste? Elle le fera seulement si une gamme d'autres facteurs sont réunis, facteurs dont nous avons parlé, je crois. Les immigrants doivent sentir qu'ils sont les bienvenus. On ne peut pas les désigner par des épithètes racistes

dans la collectivité. Il faut qu'il soit possible que l'emploi qu'ils ont postulé soit à la hauteur de leurs compétences et que le salaire qu'ils touchent — comme l'a dit M. Emery, je pense — reconnaisse la qualité de ces compétences et ne les lèse pas en raison de leur identité ou de leur origine. Ces démarches feront en sorte qu'on puisse les maintenir en poste.

Si on doit en parler, la structure actuelle du Programme des travailleurs étrangers temporaires consiste à choisir certaines parties d'un programme mal conçu pour essayer de régler un autre problème. Je ne suis pas certain que ce soit la meilleure façon de rectifier le système d'immigration.

Mme Salma Zahid: Je vais demander à Mme Reeves de donner son opinion sur la façon de garder les étudiants internationaux, car ils sont déjà ici eux aussi. De plus, comment pouvons-nous leur faciliter l'accès au statut de résident permanent?

Mme Roxanne Reeves: Les statistiques et les enquêtes ont révélé que nos étudiants étrangers ont très envie de rester au Canada. Vous avez raison de dire que cela a posé problème par le passé. Le projet pilote leur offre maintenant un débouché entrepreneurial supplémentaire s'ils démarrent une entreprise pendant qu'ils fréquentent un collège communautaire ou toute autre institution postsecondaire... C'est une excellente occasion pour nos nouveaux arrivants de rester. Cependant, la première fois que j'ai consulté les statistiques sur le nombre d'étudiants désireux de rester, et que j'ai vu ce nouveau débouché, j'ai sauté à la conclusion qu'un grand nombre de nos étudiants internationaux étaient inscrits à des programmes de gestion des affaires, si bien que cette occasion conviendrait à beaucoup d'entre d'eux. Ensuite, j'ai cherché des statistiques sur les universités de la région atlantique. Je peux vous présenter une étude, mais dans les collèges communautaires et les universités combinés, seulement 20 % des étudiants sont inscrits à des programmes de gestion des affaires; de ce nombre, combien sont inscrits à des programmes d'affaires axés sur l'entrepreneuriat plutôt que sur la gestion des ressources humaines ou le travail au sein de grandes entreprises?

Nous avons créé cette merveilleuse occasion pour nos étudiants internationaux d'obtenir la résidence permanente par le truchement de l'entrepreneuriat. J'estime que nous devons trouver la façon d'appuyer cette transition étant donné que ces jeunes ne sont pas des entrepreneurs nés et que nous voulons qu'ils deviennent des entrepreneurs. Il faut que quelque chose retienne leur attention à un certain stade de leurs études universitaires ou autre parcours postsecondaire pour les aider à faire la transition et à comprendre qu'il s'agit d'un débouché, mais en tenant compte du fait que, comme la plupart des gens, ce ne sont pas des entrepreneurs nés. La plupart des gens ont besoin de soutien. Ce faisant, nous pouvons accroître leurs capacités.

Ce qu'il y a de merveilleux avec ces nouveaux arrivants qui sont aux études et ce groupe démographique est qu'ils vivent dans un environnement plus mondialisé qu'on puisse l'imaginer. Ils peuvent faire le pont entre le Canada atlantique, le Canada et le reste du monde en ce qui concerne les importations, les exportations et les synergies. Puisque cette voie existe maintenant, je pense qu'elle offre des débouchés incroyables. C'est tout nouveau, alors nous avons besoin de trouver la façon d'offrir le meilleur soutien possible aux étudiants internationaux, car ils disent vouloir rester au Canada. Ceux qui se trouvent au Canada atlantique souhaitent rester dans cette région.

• (1620)

Mme Salma Zahid: Monsieur Flecker, dans le cadre de notre étude, nous avons entendu dire qu'il serait utile que les demandeurs aient accès aux programmes d'établissement plus tôt que maintenant. Pouvez-vous nous parler de l'accès aux services d'établissement des participants au programme pilote et nous dire si nous pouvons prendre d'autres mesures pour les aider à mieux réussir?

M. Karl Flecker: Cependant, juste avant de le faire, je n'ai pas bien répondu à votre question précédente concernant les autres mesures que vous pourriez prendre. Nous avons vu qu'on avait apporté des changements modestes au programme Entrée express, qu'on accordait des points supplémentaires aux étudiants internationaux, par exemple, pour qu'ils obtiennent le statut de résident permanent. De même, peut-être que les personnes titulaires de permis de travail temporaire pourraient, sous certaines conditions, récolter plus de points pour pouvoir obtenir le statut de résident permanent. Le fait de donner la possibilité à un titulaire de permis temporaire pour les travailleurs étrangers d'obtenir le statut de résident permanent serait une autre façon d'accroître le maintien en poste.

Pour répondre à votre question concernant les autres mesures que peut prendre le secteur de l'établissement, je suis toujours impressionné par mes collègues de ce secteur. C'est un domaine qui demande de la bienveillance, et ces gens en font constamment preuve. À titre d'exemple, ce matin, nous avons eu un client qui s'est fait faire une offre d'emploi qui a été annulée à la dernière minute. Il venait de quitter son autre emploi de conducteur d'autobus scolaire et, maintenant, il a perdu son travail d'après-midi. Mes collègues et moi-même nous sommes ralliés pour lui venir en aide, même si je devais me dépêcher pour ne pas manquer mon train pour venir ici. C'est ce que font les travailleurs dans ce domaine, mais personne ne paie les intervenants du secteur de l'établissement pour le type de travail que nous faisons.

Que peuvent faire les intervenants du secteur de l'établissement? Nous fonctionnons avec un budget très rigide, et il arrive parfois que notre contrat ne nous permette pas de travailler avec les sans-papiers. Nous ne sommes pas autorisés à offrir de services aux travailleurs étrangers temporaires, aux personnes en mouvement. Heureusement, j'ai beaucoup de mal à lire les passages de ces contrats en petits caractères lorsque les gens sont dans le besoin, mais ce type de restriction imposé par les contrats ne nous permet pas de composer avec la complexité des immigrants en tant que tels.

Nous avons besoin de financement et de ressources supplémentaires, de financement pour les services novateurs qui nous amènent au-delà de certains parcours traditionnels, et de pouvoir sortir des catégories de personnes traditionnelles qui peuvent bénéficier de services. Il y a énormément de gens. Deux comités parlementaires ont déjà présenté des rapports qui estimaient que le nombre de sans-papiers était nettement supérieur à un demi-million.

Le président: Je dois vous demander d'arrêter ici. Désolé.

La parole est à M. Maguire pour cinq minutes.

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

J'ai apprécié les trois présentations. Merci beaucoup. Elles étaient très instructives.

C'est bien de faire venir des gens, mais s'ils sont incapables de trouver de l'emploi, cela pose problème. Je pense que c'est un point important. Monsieur Emery, vous avez mentionné qu'une des façons de voir s'il y a des débouchés d'emploi supplémentaires dans certains

de ces secteurs est de regarder les investissements en capital qui y ont été réalisés. Pourriez-vous donner des détails à ce sujet? Vous avez mentionné certaines possibilités d'investissement importantes, mais qui ne sont pas concrétisées. Je me demande de quels autres éléments vous tiendriez compte et si vous avez d'autres exemples de provinces ou de pays, d'autres régions du monde, qui peuvent se servir de cet exemple qui a stimulé la création d'emplois.

M. Herb Emery: C'est un problème de taille auquel je travaille dans ma chaire. Peut-être que vous habitez dans une région qui a choisi de ne pas opter pour la solution facile en ce qui concerne ses ressources dans le commerce traditionnel et qui est à la recherche de nouveaux produits comme les technologies propres. On souhaite voir une hausse de l'entrepreneuriat et de l'innovation, si bien que des investissements à cette fin pourraient créer des emplois. Vous avez aussi entendu l'exemple concernant l'emploi dans le secteur public.

Un secteur qui en est venu à offrir de nombreux débouchés aux travailleurs étrangers temporaires et autres immigrants a été celui de la prestation de soins. Notre population vieillit. Nous aurons besoin de bien des fournisseurs de soins dans la région et nous ne semblons pas attirer beaucoup de ce type de travailleurs contrairement aux autres régions.

Encore une fois, nous nous demandons qui sera l'employeur. Qui paiera pour l'emploi? Il ne s'agit pas de capitaux privés. Le gouvernement peut jouer ce rôle. Nous avons simplement besoin de parler sérieusement du financement supplémentaire que nous pouvons injecter dans le système, disons, par le truchement de la Stratégie de soins de longue durée du gouvernement fédéral, qui créerait certains de ces débouchés. On n'investit pas toujours dans la formation. Il nous faut songer à qui paiera les salaires. Le secteur public peut le faire par l'intermédiaire des soins de santé, en particulier, car le budget est énorme; il compte beaucoup d'excédents, et il y a moyen de penser à améliorer les systèmes de soins de santé et à tirer parti des nouveaux arrivants qui aimeraient faire leur part et travailler dans ce secteur.

• (1625)

M. Larry Maguire: J'ai de bons exemples, même dans ma propre circonscription, d'un certain nombre de ces secteurs, qu'il s'agisse des professionnels de la santé qui sont arrivés ou de la main-d'oeuvre dans le secteur agricole, le secteur manufacturier et un certain nombre d'autres secteurs, mais il s'agit d'opérations publiques et privées qui sont déjà établies. Je vous sais gré d'offrir les autres débouchés ici dans le système de soins de santé.

Je pense qu'il a aussi été question ici de l'approvisionnement. Je me demandais, monsieur Flecker, si vous pourriez nous parler un peu de certains des avis d'approvisionnement.

M. Karl Flecker: Bien sûr. Je vais simplement répéter ce que j'ai dit. Nous avons collaboré avec l'école des affaires de l'Université Queen's à élaborer une approche, à faire fond sur ce qu'on appelle la charte des villes d'intégration qui a vu le jour en Europe. Il s'agit, en gros, d'un cadre stratégique d'approvisionnement social qui prévoit que lorsqu'une ville dispose, dans notre cas, d'un budget annuel de 200 millions de dollars et qu'elle lance un appel d'offres sur le site Web pour accorder ces contrats, le système de classement dira « Montrez-nous vos chiffres et la diversité de votre main-d'oeuvre pour offrir ces services. Nous voulons savoir dans quelle mesure vous serez rentables. Nous voulons connaître la qualité de ce service. Nous voulons savoir que les gens que vous avez embauchés sont issus de la collectivité et qu'ils en reflètent divers aspects, car cela compte. »

M. Larry Maguire: Madame Reeves, je vous sais vraiment gré de vos commentaires en ce qui concerne le programme pilote et d'affaires de l'Atlantique, le programme de mentorat qui existe là-bas.

Je pensais à des exemples dans ma propre région, notamment celui dans lequel l'administration de santé régionale a fait venir 37 infirmières des Philippines il y a environ huit ans. Elles travaillent encore pratiquement toutes au Manitoba et certaines d'entre elles ne se trouvent pas dans la collectivité à laquelle je pensais, mais je sais que le maire de cette ville, en particulier la mairesse adjointe de l'époque, Mme Chacun, a offert des services particuliers — comme qui dirait — pour s'assurer que chacune des cinq infirmières qui est venue dans la région soit hébergée. Elles ont toutes appris à conduire. Je pense que l'époux de ma propre adjointe de circonscription était un ancien agent de la GRC. Il leur a toutes enseigné à conduire. Elles ont reçu une attention particulière, si vous voulez la qualifier ainsi. Je pense que c'est l'attitude amicale du Manitoba que vous avez observée dans les Maritimes. Nous sommes probablement très semblables sur ce point. Vous aidez simplement les gens parce qu'ils ont besoin d'aide et qu'ils ne savent pas où l'obtenir au départ.

Pourriez-vous donner des détails à ce sujet?

Le président: J'ai bien peur qu'il n'ait pas le temps de le faire maintenant. Votre temps est écoulé.

Madame Lockhart, vous avez cinq minutes.

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

Merci à tous nos témoins pour les perspectives très détaillées qu'ils nous ont données aujourd'hui.

Monsieur Emery, premièrement, merci d'avoir soulevé le fait que le projet pilote en matière d'immigration que nous examinons a besoin de s'inscrire dans une stratégie plus vaste. Je pense que vous avez fait allusion à la stratégie de croissance de l'Atlantique, aux technologies propres, par exemple, et au commerce et à l'investissement. Alors que nous étudions ce nouvel investissement et ces nouvelles possibilités de croissance économique au Canada atlantique, quel est l'avantage de déjà disposer d'une main-d'oeuvre stable? Vous avez parlé du camionnage, par exemple, car le transport est souvent un des principaux facteurs de nouveau développement. Avez-vous une opinion à ce sujet?

M. Herb Emery: C'est une question qui revient souvent, soit... C'est comme l'oeuf ou la poule. Une entreprise dit qu'elle serait prête à venir s'installer, mais qu'il n'y a pas de bassin de travailleurs. On a parlé aux institutions postsecondaires pour leur demander d'essayer de prévoir la demande, disons, dans les technologies propres, et commencer à former des élèves, mais on s'est rendu compte que ce sont les élèves qui écopedent si la demande ne se concrétise pas. On risque d'amener beaucoup de gens dans une région pour une activité ciblée, le camionnage ou autre chose, sans que les offres d'emploi se matérialisent. Si on se trompe une fois, il pourrait être très difficile d'attirer des gens par la suite.

Par ailleurs, si on invite des entreprises à venir s'installer et qu'on ne peut pas leur trouver de travailleurs, elles vont se dire que ce n'est pas un bon endroit pour investir et repartir. Pour les décideurs — qui, contrairement à moi, sont dans le monde réel —, le défi consiste à trouver une stratégie pour coordonner le tout et faire en sorte que l'offre et la demande soient au rendez-vous en même temps.

Mon intention aujourd'hui n'était pas de vous livrer un message pessimiste, mais simplement de rappeler à tout le monde qu'il faut

penser tant à l'offre qu'à la demande pour que cela fonctionne. Autrement, on ne réussira pas à mon avis.

● (1630)

Mme Alaina Lockhart: Je pense que vous avez raison. Il faut se concentrer sur les deux pour assurer la croissance. C'est très bien. Je vous remercie de vos idées.

Je veux maintenant parler de recrutement, des gens qu'on recrute pour immigrer au Canada atlantique. Sachant que le Canada atlantique est principalement rural et que les gens ont tendance à immigrer dans les villes, que faudrait-il faire, d'après vous, pour améliorer la rétention? Si l'un de vous trois veut répondre, allez-y.

Mme Roxanne Reeves: Au Nouveau-Brunswick, nous avons réorganisé le volet économique du PCP de façon à ce que cinq agents d'immigration autorisés s'en occupent. Par le passé, il était très difficile de faire du suivi pour savoir qui avait recruté les immigrants entrepreneurs au Nouveau-Brunswick, car les agents d'immigration pouvaient se trouver n'importe où dans le monde. Les entrepreneurs potentiels peuvent maintenant s'adresser à l'un des cinq agents. Ils peuvent aussi, bien sûr, soumettre une demande par eux-mêmes, s'ils le souhaitent.

Nous pensons que ces cinq consultants en immigration autorisés seront mieux à même de trouver des entrepreneurs pionniers qui veulent aller s'installer dans une petite ville rurale au Canada. Ainsi, nous pouvons faire du suivi et savoir lequel a recruté tel entrepreneur qui est resté, s'est établi avec sa famille et a créé des emplois dans la région pour le récompenser, et accroître son allocation. Par contre, si l'agent autorisé n'atteint pas ses objectifs, soit d'effectuer des jumelages qui répondent à nos besoins — en recrutant des arrivants qui veulent vivre dans une petite ville et qui sont en mesure de créer des entreprises en phase avec les piliers de croissance économique prévus par la province et l'industrie —, ils seront ou ne seront pas récompensés, selon leur rendement.

Je pense que ce mécanisme de suivi sera extrêmement utile, mais comme nous venons tout juste de le mettre en place, il faudra attendre pour voir les résultats. Selon mon expérience, les politiques publiques sont créées avec la bonne intention, et souvent, elles fonctionnent bien. Je fonde de bons espoirs sur ce mécanisme.

Mme Alaina Lockhart: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Cela met fin à la première partie. Je vous remercie de vos témoignages. Vous pouvez attendre notre rapport en retenant votre souffle, car il devrait être publié d'ici un mois.

Nous allons prendre une courte pause pour nous préparer et attendre que les nouveaux témoins s'installent.

● (1630)

_____ (Pause) _____

● (1635)

Le président: Nous passons à la deuxième partie.

Bienvenue à nos témoins.

Nous allons commencer, grâce à la technologie, par Mme Walsh McGuire ou Mme McGuire, qui se joint à nous par téléconférence. Nous ne pourrions pas la voir, mais on m'a dit que nous pourrions l'entendre. Nous passerons ensuite aux exposés de Mme McDougall et de Mme d'Entremont.

Nous commençons par Mme Walsh McGuire, en direct depuis Charlottetown.

Mme Penny Walsh McGuire (directrice exécutive, Greater Charlottetown Area Chamber of Commerce): Je m'appelle Penny Walsh McGuire, et Walsh McGuire est mon nom de famille. Merci.

Bonsoir, monsieur le président, mesdames les vices-présidentes, mesdames et messieurs les membres du Comité, et bonsoir aussi aux autres témoins.

Je vous remercie de nous donner l'occasion de témoigner devant le Comité sur cet important sujet qu'est l'immigration au Canada atlantique.

La Greater Charlottetown Area Chamber of Commerce est la porte-parole des entreprises et elle offre à ses membres des services, des ressources et du soutien pour améliorer leur capacité à faire des affaires. Son réseau très diversifié de près de 1 000 membres rejoint presque tous les secteurs industriels et toutes les professions. Je peux affirmer que la diversité s'accroît, puisqu'environ 10 % de nos membres sont arrivés au Canada au cours des cinq dernières années.

Depuis 2011, la chambre gère le programme P.E.I. Connectors. Vous le connaissez sans doute très bien. Je pense qu'il y en a 23 au pays. Nous gérons une initiative panprovinciale. Les investisseurs et les entrepreneurs immigrants peuvent profiter concrètement des services de développement professionnel, de réseautage et de conseils que nous offrons. Nos clients sont surtout des demandeurs du Programme des candidats des provinces. En 2006, nous avons offert des services à plus de 500 clients entrepreneurs, qui en étaient à différentes étapes du lancement de leur entreprise. Nous examinons actuellement diverses initiatives de développement de l'emploi pour les nouveaux arrivants et pour les nouveaux diplômés. La croissance de la population est, en outre, une de nos priorités stratégiques, ce qui vous confirme, je pense, à quel point le sujet à l'étude nous intéresse.

Comme dans nombre des provinces voisines, la population de l'Île-du-Prince-Édouard est vieillissante. En 1971, l'âge moyen des habitants était un peu en deçà de 25 ans; elle frise maintenant les 44 ans. La province est la plus jeune du Canada atlantique, l'âge moyen y est de trois ans plus élevé que la moyenne canadienne et de six ans de plus que chez nos cousins des Prairies. Je ne m'étendrai pas sur les statistiques, mais je vais vous donner un peu plus de contexte pour ceux qui sont en ligne.

Même si, selon les indicateurs, la tendance commence à se renverser, l'Île-du-Prince-Édouard doit continuer, essentiellement, d'attirer des immigrants, et de les amener à rester, pour faire croître sa population. La migration internationale demeure un facteur important pour assurer la croissance de sa population et de son marché de l'emploi. Le taux d'immigration, 13,6 par 1 000 habitants, y est le plus élevé au pays. Ce chiffre date du début du printemps; il pourrait être plus élevé maintenant. Nous étions à égalité avec l'Alberta, et nous avons le taux d'immigration le plus élevé au Canada atlantique.

Nous sommes fiers, bien sûr, de voir l'immigration croître, mais l'un des défis pour l'Île-du-Prince-Édouard, comme pour beaucoup d'autres provinces dans la région et au pays, est d'amener les nouveaux arrivants à rester. À l'heure actuelle, nous réussissons à en garder seulement 38 % à long terme. Le long terme se définit, je

pense, comme environ cinq ans. Ils sont nombreux à quitter l'île après deux ans.

Le plan d'action de la province pour assurer la croissance de la population vise principalement à maximiser les taux de rétention des immigrants et à garder nos jeunes et nos travailleurs qualifiés.

Je veux vous parler aussi d'un domaine où le Canada atlantique est en bonne posture pour réussir, à mon avis, et c'est le recrutement et la rétention des étudiants étrangers. L'âge, les compétences et les retombées économiques de ces étudiants en font, bien sûr, une population tout particulièrement attrayante. Je m'en voudrais de ne pas mentionner et souligner l'importance du volet « diplômés étrangers » du projet pilote d'immigration au Canada atlantique, qui recèle un potentiel énorme, je crois, pour notre région. Quand je parle à mes collègues au niveau provincial, je leur dis que nous ne pourrions pas voir de résultats concrets avant l'an prochain, étant donné qu'il a été lancé en mars.

Cela dit, je pense qu'il existe encore quelques obstacles pour les étudiants, et c'est ce qu'on entend dire. La Charlottetown Chamber of Commerce était donc fière de coparrainer une résolution nationale avec la Chambre de commerce du Canada et la Fredericton Chamber of Commerce pour appuyer l'idée d'offrir plus de possibilités aux étudiants d'acquérir de l'expérience, car on constate encore que les employeurs l'exigent des diplômés. Nous aborderons quelques points.

Nous examinons les recommandations visant à permettre aux étudiants étrangers de participer au programme Emplois d'été Canada. L'expérience de travail est indispensable. Nous avons eu la chance d'obtenir une subvention cet été, mais tous les étudiants étrangers que nous avons trouvés n'étaient pas admissibles.

Je pense qu'il faudrait aussi modifier les permis étudiants afin de permettre aux étudiants étrangers de participer à des stages de formation ou d'internat sans avoir à obtenir un permis de travail distinct.

Il reste quelques points que je vais peut-être aborder, mais comme le temps file, je tiens à mentionner que l'expérience de travail est un élément clé pour les étudiants, et que le projet de loi C-6 est certainement un pas en avant pour mieux cibler les étudiants étrangers dans nos efforts de recrutement et de rétention au Canada.

Je vais vous parler aussi un peu du projet pilote d'immigration au Canada atlantique. J'ai noté que c'était un sujet d'intérêt. Nous en sommes encore au tout début, mais nous voyons quelques résultats. Je crois que nous sommes la deuxième ou la troisième chambre de commerce en importance au Canada atlantique, à égalité avec Fredericton habituellement. Beaucoup de nos membres nous ont dit qu'ils étaient emballés par l'idée. Les responsables du bureau d'immigration de la province m'ont dit qu'ils croyaient pouvoir atteindre les cibles pendant la première année du projet pilote. Nous avons certes entendu de nombreux exemples de réussite.

•(1640)

L'une des préoccupations dont nous entendons parler — et c'est peut-être davantage le cas pour le volet de l'établissement — est liée aux obligations de l'employeur et à sa compréhension des ressources dont il aura besoin pour vraiment appuyer un nouvel employé recruté dans le cadre de ce programme. Il faut que les employeurs comprennent vraiment qu'ils soutiennent l'intégration de cette personne non seulement au sein de leurs effectifs, mais aussi au sein de leur collectivité. Bien qu'à notre avis, cette approche soit excellente puisqu'elle fournit toujours au Canada atlantique des possibilités personnalisées, nous avons entendu des employeurs qui participent au volet de l'établissement exprimer certaines inquiétudes. Notre organisme d'aide à l'établissement fait un excellent travail, mais il s'agit d'une nouvelle initiative, et il est probablement nécessaire que les employeurs comprennent les responsabilités qui leur incombent.

Je n'en dirai pas beaucoup plus à ce sujet, si ce n'est que...

Le président: Je dois vous inciter à conclure un peu votre exposé. Merci.

Mme Penny Walsh McGuire: Je vais le conclure maintenant. En appliquant simplement les leçons tirées du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, il est fort possible qu'il soit déployé à l'échelle nationale, par exemple dans d'autres régions qui éprouvent quelques-unes des mêmes difficultés démographiques que notre région.

Merci.

•(1645)

Le président: Merci beaucoup.

Madame McDougall, vous disposez de sept minutes.

Mme Amanda McDougall (conseillère, Cape Breton Regional Municipality):

Merci beaucoup.

Bonsoir à vous tous. Je vous remercie infiniment de l'occasion qui m'est donnée de venir à Ottawa et de vous parler aujourd'hui d'un sujet qui me tient vraiment à coeur. Je suis conseillère municipale pour la municipalité régionale du Cap-Breton. Par conséquent, lorsque j'étudie les enjeux démographiques, je sais pertinemment que je gère quotidiennement les dollars qui vont bientôt manquer de l'autre côté de notre pont-jetée. Toutefois, je vous remercie infiniment encore une fois.

Mon expérience de conseillère municipale n'explique pas exactement la raison pour laquelle je suis ici. Ma présence est davantage liée à l'expérience que j'ai acquise dans le passé en travaillant avec l'Université du Cap-Breton dans le cadre de son projet pilote d'immigration rurale et urbaine au Cap-Breton. Cela me permet vraiment de participer à la séance du Comité d'aujourd'hui. Le projet pilote d'immigration rurale et urbaine au Cap-Breton a été proposé pour répondre au rapport intitulé « Now or Never » produit par Ray Ivany, qui est membre de la One Nova Scotia Coalition. Ce rapport indique clairement que la Nouvelle-Écosse ne peut tout simplement pas maintenir sa croissance économique au fil des ans à moins de connaître un renouvellement de sa population, ce qui veut dire en réalité que nous avons besoin d'un plus grand nombre de travailleurs, d'entrepreneurs et de consommateurs.

Le rapport a entraîné la reconnaissance du fait que plus de 1 200 étudiants internationaux résident à l'île du Cap-Breton. Il était donc tout indiqué que l'Université du Cap-Breton lance une initiative à l'échelle de l'île visant à accroître son immigration. Trois

questions ont essentiellement orienté le projet pilote. Comment l'île du Cap-Breton, en particulier, peut-elle atteindre un taux d'immigration d'au moins 1 000 nouveaux arrivants par année? Quel pourcentage de ces 1 000 immigrants représenteraient les étudiants internationaux qui fréquentent déjà nos établissements postsecondaires et leurs familles? Enfin, quels changements doivent être apportés à notre gouvernance, notre coordination régionale, nos programmes et nos services de soutien pour pouvoir atteindre ces objectifs fort ambitieux?

Nous avons commencé à répondre à ces questions en établissant un groupe de travail sur l'immigration à l'échelle de l'île, et nous nous sommes portés à la rencontre de notre population étudiante internationale au moyen d'une enquête. Les questions de l'enquête mettaient l'accent sur le désir de ces étudiants d'immigrer dans notre région, sur la mesure dans laquelle ils percevaient le Cap-Breton comme une communauté accueillante et attentive à leurs besoins, et sur les changements qu'ils recommandaient d'apporter au processus d'immigration pour rendre l'immigration plus attrayante pour la population étudiante internationale.

Voici un résumé des résultats de l'enquête. Selon les répondants, il y a un manque de services de soutien et de services d'aide aux immigrants en personne et de première ligne à l'île du Cap-Breton. C'est l'un des plus importants obstacles que notre île présente. Cependant, il est intéressant de noter que la majorité des répondants de l'enquête ont déclaré avoir un esprit d'entreprise et être instruits, et, ce qui importe encore plus, ils ont indiqué avoir tissé un lien avec l'île du Cap-Breton et souhaiter y demeurer après l'obtention de leur diplôme. En fait, 88,4 % de nos répondants planifiaient de présenter une demande de permis de travail postsecondaire, et 35 % de ces répondants ont déclaré souhaiter démarrer une entreprise. Lorsque vous tenez compte du fait que 67 % des répondants étaient âgés de 20 à 25 ans, vous pouvez imaginer que ces étudiants et ces données nous offrent véritablement un peu l'espoir de pouvoir renverser la tendance observée par rapport à certains des enjeux démographiques auxquels nous faisons face sur l'île.

Je ne sais pas si qui que ce soit est au courant de quelques-uns des problèmes que nous affrontons, mais je précise qu'à l'heure actuelle, l'île du Cap-Breton perd au moins 1 500 habitants par année, et cela signifie que nous perdons 19 millions de dollars de dépenses de consommation. Ces chiffres sont très choquants si on les combine au fait qu'en 2015, 2 005 immigrants sont arrivés en Nouvelle-Écosse et se sont établis à Halifax, alors que seulement 92 personnes sont venues à l'île du Cap-Breton. Les autres régions de la province se sont partagé 10 personnes. Cette tendance en matière d'établissement est demeurée la même depuis des dizaines d'années. En Nouvelle-Écosse, nous continuons d'observer la croissance d'Halifax, notre capitale, pendant que les autres régions de la province s'atrophient. Étant donné que la population actuelle du Cap-Breton se chiffre à moins de 130 000, les choses ne peuvent tout simplement pas continuer ainsi, sinon notre île cessera d'exister. Ce qui explique l'enthousiasme que nous éprouvons à être ici et à travailler avec vous tous en vue de contribuer à la mise en oeuvre du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique.

Nous aimerions voir dans ce programme une initiative équitable fondée sur les régions. Ça crève le coeur de voir les étudiants quitter l'île les uns après les autres une fois qu'ils ont obtenu leur diplôme, et ils le font pour une seule raison. Ils affirment ne pas être en mesure de se prévaloir des services dont ils ont besoin pour immigrer là-bas.

Où en sommes-nous maintenant? Eh bien, comme je l'ai indiqué auparavant, moins de 100 nouveaux arrivants se sont établis à l'île du Cap-Breton l'an dernier. Il faut que nous accueillions au moins 1 000 personnes pour commencer seulement à stabiliser notre population. Cette situation se produit pour une raison très précise, et elle se résume à l'argent. C'est une question de financement. Les services d'aide à l'immigration continuent d'être offerts dans la capitale provinciale, et aucun plan n'est prévu pour promouvoir l'immigration vers d'autres régions économiques de notre province.

• (1650)

Pendant que le PPICA continue d'être déployé, j'espère que vous prendrez en considération les recommandations suivantes que je vous fais aujourd'hui.

Comme la mise en oeuvre du PPICA n'en est qu'à ses débuts, il serait utile de donner à toutes les municipalités des provinces de l'Atlantique une séance d'information complète sur le projet pilote ainsi que des suivis réguliers. J'ai entendu plusieurs fournisseurs de services d'immigration dire que le processus de désignation de l'employeur leur cause beaucoup de difficultés. Il s'ensuit que les employeurs refusent de participer au processus parce que ses exigences sont simplement trop difficiles à remplir, et ce sont eux, plus que quiconque, qui ont besoin de main-d'oeuvre.

Nous devons être plus conscients des besoins de nos régions économiques, au lieu de mettre en oeuvre ce programme d'un point de vue provincial. Il y a 15 régions économiques dans les provinces de l'Atlantique, et 9 d'entre elles connaissent un recul constant. Les fonds fournis par IRCC pour financer le programme d'immigration provinciale devraient l'être à la condition formelle qu'ils soient répartis de manière à venir en aide à toutes les régions en fonction de leurs besoins. Il n'est pas question d'élargir les services dans un domaine ou de les dédoubler, mais plutôt de s'assurer que chaque région dispose de ce qui est nécessaire pour accueillir de nouveaux arrivants.

Ce faisant, les régions économiques devraient être en mesure de stipuler leurs besoins, qu'il s'agisse de pénuries de main-d'oeuvre ou d'objectifs atteignables en matière d'immigration. En permettant aux régions économiques de communiquer directement avec IRCC, les plafonds d'immigration pourront être ajustés rapidement. Nous savons que cela représente un énorme problème à régler pour que les besoins en matière de main-d'oeuvre soient satisfaits et que nos collectivités aient une chance de croître.

Cet espoir peut sembler un peu fou, mais, en plus du PPICA, nous aimerions que le Cap-Breton bénéficie un jour de son propre programme des candidats. Notre économie fondée sur le tourisme et la pêche est très intéressante; permettez aux gens de vous décrire leurs besoins et la main-d'oeuvre qu'ils peuvent gérer, puis répondez à ces besoins.

Enfin, je sais que cela ne fait pas partie du mandat du PPICA, mais, à mon avis, il ne fait aucun doute que nous devons mettre davantage l'accent sur la transition d'étudiant international à résident permanent du Canada et sur la facilitation de l'établissement à l'extérieur des capitales. L'un des répondants de l'enquête a déclaré que les collectivités rurales étaient comme une toile blanche de perspectives en matière de démarrage de nouvelles entreprises. Là où les habitants du Cap-Breton ne voient qu'un espace vide, il voit son avenir. Ces paroles résonnent donc dans ma tête lorsque je prône l'immigration vers notre région. Il y a tellement d'occasions que nous, les habitants du Cap-Breton, ne reconnaissons même pas et qui attendent d'être saisies par nos nouveaux arrivants à l'esprit créatif.

Je vais conclure mon exposé ici, étant donné que je crois avoir dépassé ma limite de temps, mais je tiens à vous remercier tous infiniment de m'avoir invitée à participer à votre séance et d'avoir pris le temps de m'écouter. Il est merveilleux de prendre part à cette étude.

[Français]

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons continuer avec Mme d'Entremont, du Nouveau-Brunswick.

Vous avez sept minutes.

Mme Katherine d'Entremont (commissaire aux langues officielles du Nouveau-Brunswick, Commissariat aux langues officielles du Nouveau-Brunswick): Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Je vous remercie beaucoup de m'avoir invitée à témoigner devant vous aujourd'hui. La langue maternelle de certains d'entre vous est l'anglais.

[Français]

Pour d'autres, c'est le français.

[Traduction]

Je tenterai donc de trouver un juste équilibre en matière d'utilisation des deux langues officielles.

[Français]

Nelson Mandela a dit: « Parler à quelqu'un dans une langue qu'il comprend, c'est toucher son cerveau, mais lui parler dans sa langue maternelle, c'est le toucher au cœur. »

En ma qualité de commissaire aux langues officielles du Nouveau-Brunswick, j'ai deux rôles principaux à jouer: d'une part, veiller au respect de la Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick et, d'autre part, promouvoir l'avancement du français et de l'anglais dans la province.

L'immigration a une influence déterminante sur la vitalité des deux communautés linguistiques officielles. C'est donc en vertu de mon mandat de promotion que nous intervenons dans ce dossier.

[Traduction]

Notre position dans le dossier de l'immigration peut être résumée ainsi: la Charte canadienne des droits et libertés confirme l'égalité de statut des deux communautés linguistiques officielles du Nouveau-Brunswick. Par conséquent, les politiques, programmes et interventions des deux paliers de gouvernement en matière d'immigration ne doivent pas venir affaiblir la vitalité d'une communauté linguistique par rapport à l'autre. Malheureusement, depuis plusieurs années, l'immigration au Nouveau-Brunswick profite davantage à la communauté anglophone qu'à la communauté francophone. Le Commissariat aux langues officielles intervient donc dans ce dossier pour veiller à ce que l'immigration au Nouveau-Brunswick maintienne la composition linguistique de cette province, soit un tiers francophone; deux tiers anglophones. En d'autres termes, nos interventions dans ce dossier ne visent pas à déterminer combien d'immigrants la province devrait accueillir, mais plutôt la répartition de cette immigration dans chacune des deux communautés linguistiques.

Au cours de cette présentation, je vais donc résumer nos diverses interventions dans ce dossier et les résultats obtenus jusqu'à présent.

•(1655)

[Français]

Il y a quelques mois, un journal du Nouveau-Brunswick a publié un texte de l'un de nos anciens premiers ministres, Frank McKenna, après sa comparution devant votre comité au mois de juin. Dans ce texte, M. McKenna explique à quel point l'immigration est au cœur de l'avenir des provinces de l'Atlantique. Il termine son texte ainsi: « *Demography is destiny!* », c'est-à-dire que le destin de l'Atlantique passe par sa démographie.

La formule frappe l'imagination, et pour cause.

Le Nouveau-Brunswick se heurte de plein fouet aux défis du vieillissement de sa population et d'un faible taux de natalité.

Statistique Canada annonçait, le 8 février dernier, que la population du Nouveau-Brunswick avait diminué de 0,5 %. C'est la seule province ou le seul territoire ayant enregistré une baisse de sa population de 2011 à 2016. Je le répète: c'est la seule province.

Notre avenir passe donc par l'immigration, et il y a urgence d'agir.

Cependant, il faut faire attention: l'immigration doit servir les intérêts des deux communautés linguistiques officielles du Nouveau-Brunswick. En d'autres termes, elle ne doit pas affaiblir une communauté comparativement à l'autre.

[Traduction]

Immigrer est un processus long et complexe. Il faut une bonne dose de ténacité pour franchir les différentes étapes du processus d'immigration, lequel est très réglementé. Le cadre réglementaire en cette matière contraste d'une façon assez saisissante avec l'attitude plutôt laxiste que des gouvernements ont eue quant à l'impact de l'immigration sur les communautés de langue minoritaire. Comment a-t-on pu faire abstraction pendant si longtemps de cette question?

Comme toujours, en matière de langue et de droits des minorités, il faut de la sensibilisation, encore et toujours: de la sensibilisation pour faire connaître les besoins des communautés minoritaires, pour expliquer les rapports qui existent entre une langue minoritaire et une langue majoritaire et pour exposer les risques d'assimilation.

Les interventions du Commissariat aux langues officielles du Nouveau-Brunswick ont contribué à sensibiliser les politiciens et les fonctionnaires provinciaux et fédéraux aux besoins de la communauté francophone du Nouveau-Brunswick. Avant, on ne parlait même pas de cible en matière d'immigration francophone au Nouveau-Brunswick. Aujourd'hui, c'est tout le contraire.

[Français]

Il faut certes sensibiliser nos dirigeants. Il faut aussi rappeler aux deux paliers de gouvernement leur devoir de respecter leurs obligations constitutionnelles.

Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, la Charte canadienne des droits et libertés précise que les deux communautés linguistiques officielles du Nouveau-Brunswick ont un statut d'égalité. Par conséquent, dans nos démarches en matière d'immigration, nous rappelons toujours aux deux paliers de gouvernement qu'ils ont l'obligation constitutionnelle de veiller à ce que leurs politiques, programmes et pratiques en matière d'immigration respectent ce principe d'égalité et qu'ils ne défavorisent pas une communauté linguistique comparativement à l'autre.

[Traduction]

Pour faire progresser ce dossier, nous sommes aussi allés chercher des données, et nous les avons publiées. Ainsi, en 2013, nous avons demandé à l'Institut canadien de recherche sur les minorités

linguistiques de préparer un portrait de la situation linguistique au Nouveau-Brunswick, et ce, à l'aide des données du Recensement de 2011. Un nouveau portrait sera présenté au printemps 2018 à l'aide des données du Recensement de 2016.

Ce premier portrait nous a appris que la grande majorité des immigrants récents au Nouveau-Brunswick, soit 81,1 %, avaient l'anglais comme première langue officielle parlée en 2011, alors que seuls 11,7 % avaient le français. N'oubliez pas la proportion dont je vous ai parlé plus tôt, à savoir que les francophones représentent un tiers de la population, alors que les anglophones en représentent deux tiers. Les tendances récentes en matière d'immigration n'ont pas respecté cette répartition.

Par ailleurs, le Commissariat publie dans son rapport annuel la répartition par langue officielle parlée des candidats retenus dans le cadre du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick. Au cours de l'exercice de 2012-2013, le pourcentage de candidats d'expression française et de candidats bilingues d'expression anglaise et française qui ont été retenus s'élevait à seulement 12,2 % de l'ensemble des candidats accueillis dans la province. Heureusement, ce pourcentage a augmenté au fil des ans. J'y reviendrai dans quelques instants.

•(1700)

[Français]

Le président: Il vous reste à peu près une minute.

Mme Katherine d'Entremont: D'accord, je vais faire vite.

Pour accroître le nombre d'immigrants francophones, le Commissariat a recommandé au gouvernement provincial l'adoption d'une politique gouvernementale et de lignes directrices claires afin que les pratiques en matière d'immigration profitent d'une manière égale aux deux communautés linguistiques. Nous avons aussi recommandé l'adoption d'une stratégie provinciale en matière d'immigration francophone.

Nos démarches ont porté leurs fruits. En juillet 2014, le gouvernement du Nouveau-Brunswick adoptait enfin un plan pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick.

Ce plan vise à ce que l'immigration reflète mieux la composition linguistique de notre province. Ainsi, le Nouveau-Brunswick cherche à ce que 33 % des nouveaux arrivants dans le cadre du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick soient francophones ou francophiles en 2020.

Pour ce faire, le gouvernement a choisi de tenter d'augmenter cette cible de 3 % chaque année. En 2016, la cible annuelle était de 20 %. Celle-ci a été dépassée, puisque 24 % des personnes retenues dans le cadre du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick étaient francophones.

[Traduction]

L'immigration étant un champ de compétence partagée, il est essentiel qu'il y ait une forte collaboration entre les deux paliers de gouvernement pour atteindre nos objectifs en matière d'immigration francophone. Voilà pourquoi en 2014, moi et mes homologues tant fédéraux qu'ontariens avons proposé aux gouvernements fédéral et provinciaux l'adoption de quatre principes afin de garantir que l'immigration contribue au développement et à la vitalité des communautés francophones. Je vais omettre d'énumérer ces principes, mais ils sont encore valides aujourd'hui.

[Français]

Au cours des dernières années, le Commissariat a recommandé à plusieurs reprises l'adoption d'une entente-cadre Canada—Nouveau-Brunswick pour relever le défi de l'immigration francophone dans la province.

Le 31 mars dernier, à Moncton, les gouvernements du Canada et du Nouveau-Brunswick ont signé un accord sur l'immigration qui renferme une annexe sur l'immigration francophone. C'était la première en son genre au pays. Celle-ci indique comment le Canada et le Nouveau-Brunswick vont collaborer en vue d'attirer et de retenir des immigrants francophones et de faire venir un plus grand nombre de travailleurs qualifiés.

Inutile de vous dire que la signature de cette annexe me réjouit.

Il faut maintenant veiller à ce que cette entente entre les deux paliers de gouvernement produise des résultats: plus de ressources et de coordination pour l'immigration francophone, des initiatives communes pour appuyer les communautés d'accueil, des stratégies innovatrices pour relever les défis de l'immigration francophone dans les régions rurales, et j'en passe.

L'avenir des communautés francophones en situation minoritaire passe par l'immigration. C'est clair. Il s'agit maintenant de nous donner les moyens et les ressources pour qu'elles soient ce formidable vecteur de la vitalité de la langue française pas seulement au Nouveau-Brunswick, mais partout au Canada.

Merci.

Le président: Merci, madame.

[Traduction]

Je vais demander à la greffière de veiller à annexer à nos dossiers ces quatre points, une fois que les observations du commissaire seront disponibles dans les deux langues officielles. Ainsi, nous aurons accès à ces points, qui figureront dans les témoignages apportés devant notre comité.

Nous allons amorcer notre série d'interventions de sept minutes en accordant d'abord la parole à M. Tabbara.

M. Marwan Tabbara (Kitchener-Sud—Hespeler, Lib.): Monsieur le président, je vais céder la parole à ma collègue, Alaina Lockhart. Ensuite, nous intervertirons les rôles.

Mme Alaina Lockhart: Merci, monsieur le président.

Je remercie également tous nos témoins.

[Français]

Madame d'Entremont, pourriez-vous nous indiquer quels sont les quatre principes de l'immigration?

Mme Katherine d'Entremont: Oui, absolument.

Le président: Si vous le voulez bien.

[Traduction]

Mme Katherine d'Entremont: D'accord.

Ces principes ont été établis en 2014 par moi, mon homologue de l'époque, Graham Fraser, et François Boileau, le commissaire aux services en français de l'Ontario. Ce sont les quatre principes que nous avons élaborés ensemble. Nous avons écrit au ministre fédéral de l'Immigration de l'époque et, en ce qui me concerne, j'ai rencontré le ministre provincial. Il y a eu beaucoup de correspondance et de rencontres. Nous avons également eu l'occasion de nous adresser à tous les ministres responsables de l'Immigration et de la Francophonie à Moncton en mars. M. Cormier était présent. Tous les trois avons pris la parole à cette occasion.

Voici donc les quatre principes que nous avons proposé d'adopter. Premièrement, l'immigration doit contribuer au maintien, voire à l'augmentation, du poids démographique des communautés francophones au Canada. Deuxièmement, les politiques et programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux en matière d'immigration doivent être conçus et adaptés pour répondre aux besoins de recrutement, d'accueil, d'intégration, de formation et de rétention d'immigrants francophones des communautés francophones. Troisièmement, de solides partenariats fédéral-provinciaux-territoriaux-communautaires et des stratégies à long terme sont nécessaires pour que l'immigration vienne appuyer le développement et la vitalité des communautés francophones. Et quatrièmement, tous les ordres de gouvernement doivent se doter d'un cadre d'évaluation et de reddition de comptes pour mesurer les progrès réalisés et assurer l'atteinte des objectifs en matière d'immigration dans les communautés francophones.

• (1705)

Mme Alaina Lockhart: Merci beaucoup.

Selon votre expérience en matière d'immigration, y a-t-il des endroits en particulier où le Canada atlantique réussit à recruter des immigrants francophones? Où obtient-on de bons résultats?

Mme Katherine d'Entremont: Je sais que notre ancien ministre provincial s'est adressé à vous. Je ne suis pas une experte en immigration; cependant, je sais qu'au Nouveau-Brunswick, nous pouvons communiquer avec des pays francophones ou des pays qui ont le français comme langue officielle ou non.

Je sais que dans le nord-ouest de notre province, une industrie a attiré une trentaine de personnes de la Belgique pour venir y travailler. Je sais que le Nouveau-Brunswick est unique à cet égard. Nous avons des communautés francophones partout dans la province, et nous avons de nombreuses communautés bilingues. Je sais que nos employés du ministère provincial déploient beaucoup d'efforts pour recruter des francophones, mais je n'ai pas la liste des pays ciblés.

Mme Alaina Lockhart: Très bien. Merci beaucoup.

Madame McDougall, vous avez indiqué que le départ de 1 500 personnes représentait une baisse des dépenses de consommation de l'ordre de 19 millions de dollars. Êtes-vous en train de dire que chaque fois que 1 500 personnes quittent l'île, cette somme est retirée de l'économie? Est-ce le bon calcul?

Mme Amanda McDougall: Oui, on le voit d'ailleurs avec le taux de roulement au sein de nos petites entreprises. Cela arrive constamment.

Lorsqu'il y a une légère augmentation... Par exemple, il y a eu une cohorte d'étudiants saoudiens à l'Université du Cap-Breton pendant un certain nombre d'années, ce qui a donné lieu à un afflux de nouveaux arrivants. Ils faisaient partie de nos communautés, et il y avait plus de restaurants et plus de possibilités pour les artisans, les vendeurs et ainsi de suite. Cette entente entre les Saoudiens et l'Université du Cap-Breton a pris fin, alors que s'est-il passé? Des entreprises ont dû fermer leurs portes.

C'est constamment comme cela. On peut le voir partout sur l'île.

Mme Alaina Lockhart: Ce qui est intéressant à propos du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, c'est qu'on ne cherche pas seulement à recruter des travailleurs précis en fonction des emplois définis par les entreprises; on encourage également la venue des familles.

Est-ce quelque chose dont vous avez été témoin dans le cadre de votre travail? L'intégration des familles a-t-elle permis d'accroître la rétention des immigrants? Et quelle en serait l'incidence économique?

Mme Amanda McDougall: Plus précisément, en ce qui concerne les étudiants, d'après nos études — et je pourrai vous fournir le document que j'ai et tous les sondages qui ont été réalisés —, je sais qu'ils subissaient des pressions de la part des membres de leur famille chez eux, peu importe d'où ils venaient, pour établir des relations au Cap-Breton et se trouver un emploi après leurs études. Non seulement les familles souhaitaient que leur fils ou leur fille réussisse à l'école, mais elles entrevoyaient aussi la possibilité d'amener leur entreprise ici au Canada, où les terrains coûtent moins cher. Par exemple, une personne qui possède une entreprise de textile dans un très petit établissement pourrait s'acheter un entrepôt au Cap-Breton à un prix beaucoup plus raisonnable. J'aime bien parler du Cap-Breton. Je pense que j'ai un parti pris.

N'empêche que ces familles faisaient la queue pour venir ici, mais elles n'arrivaient tout simplement pas à naviguer dans le processus d'immigration. Lorsque nos étudiants voulaient obtenir un visa de travail à la fin de leurs études, ils avaient beaucoup de mal à faire la transition vers la résidence permanente, car on n'offrait aucun service d'aide à l'établissement des immigrants sur l'île. Ils devaient faire cinq heures de route pour rencontrer un médecin de l'immigration qui allait signer un document. Par conséquent, les étudiants n'avaient plus envie de rester au Cap-Breton; ils voulaient aller là où des services étaient offerts. Ce sont les étudiants eux-mêmes qui nous ont dit qu'il fallait offrir davantage de services partout dans les régions pour permettre à nos communautés de continuer à prospérer.

• (1710)

Mme Alaina Lockhart: Voilà qui m'amène à ma prochaine question. Vous avez parlé des obstacles à l'immigration. Il s'agit ici d'avoir des gens sur place pour assurer ces services. Parlez-vous autant des employeurs que des immigrants?

Mme Amanda McDougall: Oui, tout le monde. J'aimerais vous donner un exemple, très rapidement.

Lorsque j'étais à l'université, on a dû redoubler d'efforts lors de la crise des réfugiés syriens. Mon rôle est rapidement devenu celui de coordonner les efforts partout sur l'île et d'aider les réfugiés par l'entremise du Programme mixte des réfugiés désignés par un bureau des visas ou du programme de parrainage privé. Comme nous n'avions pas de services sur l'île, nous nous rendions dans ces communautés, complètement terrifiés, car nous savions que les employeurs n'avaient pas de formation ni d'éducation sur les autres cultures. Nous avons tout de même réussi, et ce, sans les services.

Je ne suis pas en train de dire qu'on devrait continuer ainsi, car il ne faudrait pas imposer un tel fardeau à des bénévoles constamment, mais nous pouvons le faire. Les gens étaient très heureux de pouvoir aider un autre être humain, mais aussi de prendre les choses en main pour faire venir sa famille, car nous savons à quel point nous avons besoin de plus de gens au sein de nos communautés rurales.

Le président: Merci.

Monsieur Maguire.

M. Larry Maguire: Merci, monsieur le président.

Je tiens à remercier nos témoins d'être ici aujourd'hui. Je vous en suis tous très reconnaissant.

Madame McDougall, j'ai eu l'occasion de me rendre au Cap-Breton il y a environ un an, à l'automne, et je comprends votre préoccupation.

Il y a des possibilités de croissance, comme vous l'avez dit, dans le secteur du tourisme, et il y a aussi l'industrie de la pêche qui est toujours dynamique, mais vous dites que le long terme se définit comme environ cinq ans et que les nouveaux arrivants sont nombreux à quitter l'île après deux ans. Pourriez-vous nous en dire davantage à ce sujet?

Mme Penny Walsh McGuire: Je pourrais peut-être intervenir ici.

J'ai parlé des taux de rétention des immigrants dans la province. Ces statistiques provenaient directement de la province de l'Île-du-Prince-Édouard. Je peux vous en parler du point de vue des nouveaux arrivants entrepreneurs, soit les 500 clients avec qui nous avons travaillé l'an dernier. Nous avons observé une augmentation de ce nombre depuis 2011 par l'intermédiaire du programme P.E.I. Connectors.

Lors de nos tables rondes, nous avons appris que ce qui préoccupait surtout nos clients intéressés à investir ou à se lancer en affaires à l'Île-du-Prince-Édouard, c'était ce qui précédait leur arrivée et la compréhension de l'environnement dans lequel ils allaient s'établir. Nous les informons du fait que nous voulons les recruter en vue de les garder ici. Je ne veux pas paraître dure, mais c'est ce que nos clients nous disent. Si vous venez de Beijing et que vous arrivez à Charlottetown, même si le mode de vie et les possibilités sont visibles, certains facteurs liés au marché et à l'environnement ne sont pas toujours pris en compte dans le plan d'établissement initial. Nous avons beaucoup entendu parler du recrutement et de la rétention au sein de nos clients, de nos conseillers et aussi du milieu des affaires en général.

Pour revenir à votre question, 38 % des immigrants internationaux qui s'établissent à l'Île-du-Prince-Édouard y demeurent pendant cinq ans, et d'autres à peine deux ans. Je pense que ce sont souvent les exigences du PCP qui en sont la cause. Il faut recruter ces gens et les amener à rester. Je vous dirais que l'Île-du-Prince-Édouard est peut-être davantage une porte d'entrée vers le Canada.

M. Larry Maguire: Vous avez aussi indiqué que le recrutement et la rétention des étudiants internationaux, et des étudiants tout court, étaient essentiels. Cependant, je constate que certaines provinces, notamment le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador, ont fait passer le taux de la TVH à 15 %, sans parler de l'augmentation de la taxe sur le carbone et des cotisations au RPC qui se répercute sur la vie des citoyens. Pourriez-vous nous dire dans quelle mesure les augmentations de taxes, de la part des gouvernements fédéral et provinciaux, ont une incidence sur le taux de croissance de la population et le taux de rétention des immigrants dans votre région? Ces augmentations ont certainement un impact dans la nôtre.

• (1715)

Mme Penny Walsh McGuire: À la chambre de commerce, nous militons pour une réduction d'impôt pour les petites entreprises, les consommateurs et les détaillants. Je dois d'ailleurs quitter l'Île-du-Prince-Édouard dans 15 minutes pour me rendre à Halifax, car je comparais demain matin devant le Comité permanent des finances. J'ai bien l'impression que nos discussions porteront en grande partie sur les taxes.

Chose certaine, en ce qui a trait à l'environnement commercial dans lequel nos candidats au PCP et nos clients du programme P.E.I. Connectors travaillent, on ne peut pas envisager de possibilités si on n'envisage pas le même environnement que celui dans lequel nos entreprises locales essaient de travailler. L'Île-du-Prince-Édouard est la province où l'impôt des petites entreprises et des sociétés est parmi les plus élevés au pays, et je crois qu'il y a d'autres propositions fiscales qui se profilent à l'horizon. Cela représente donc une source d'inquiétude non seulement pour les entrepreneurs locaux, mais aussi pour les nouveaux arrivants qui s'établissent à l'Île-du-Prince-Édouard en vue de se lancer en affaires.

M. Larry Maguire: Merci.

Je vais demander à vos autres collègues d'intervenir s'ils le désirent.

Mme Amanda McDougall: C'est intéressant. Je vais maintenant parler en tant que conseillère municipale. Il est impossible de régler ces questions de hausses de taxes. Nos citoyens sont confrontés à cette réalité au quotidien, mais la seule façon d'y remédier, c'est d'attirer plus de gens dans la région afin qu'ils puissent contribuer à notre assiette fiscale. Pour commencer, on ne peut pas entreprendre une lutte sans argent. C'est l'une des choses. Les gens ont tendance à ne pas faire de lien entre l'immigration et le développement économique, mais sachez que c'est tout à fait lié. En fait, si nous voulons régler ces problèmes, nous devons d'abord et avant tout accueillir plus de gens.

Il ne faut pas non plus dissuader les gens de venir ici. À Sydney, par exemple, il y a cinq nouveaux restaurants qui ont ouvert leurs portes au cours des dernières années, et ces restaurants appartiennent tous à d'anciens étudiants internationaux qui se sont établis ici et qui y ont démarré une entreprise. Ils n'auraient pas pu le faire s'ils étaient restés chez eux, parce que cela leur aurait coûté plus cher. Il n'y a pas que les taxes; c'est une combinaison de plusieurs facteurs, que ce soit l'acquisition d'un terrain, l'achat d'une structure ou l'embauche d'employés. Nous le faisons, alors si nous pouvons le faire maintenant, imaginez ce que nous pourrions faire si nous avions plus de gens. Nous pourrions ainsi réduire toutes ces taxes et rendre cela plus attrayant pour les immigrants.

Il faut tout simplement attirer des gens. Je suppose que c'est comme l'histoire de la poule et de l'oeuf, mais si on a des gens, tout ira bien.

M. Larry Maguire: Je suis tout à fait d'accord. Vous avez mis le doigt en plein sur le problème. Selon moi, si vous accueillez plus de gens, vous n'aurez pas besoin d'augmenter les impôts; cela va se faire tout seul.

Mme Amanda McDougall: Je ne suis pas très bonne en mathématiques, mais c'est un calcul facile à faire.

M. Larry Maguire: Je crois que vous avez mentionné qu'il fallait avoir recours au Programme pilote d'immigration au Canada Atlantique, le PPICA, pour attirer des résidents permanents et non pas des gens qui vont repartir au bout de deux ans, comme Mme McGuire l'a indiqué plus tôt.

Nous avons assisté à ce changement proportionnel dans l'ensemble du Canada, à partir de l'Est, dans les années 1950, vers l'Ouest aujourd'hui. La proportion des Canadiens change. Je me demande si vous voyez le rôle que joue l'immigration dans la rétention des gens dans les régions de l'Est, car c'est quelque chose dont nous avons certainement besoin.

Mme Amanda McDougall: Oui. Je crois que cela va faire en sorte d'amener plus de gens, ce qui est très bien, mais ce n'est pas

nécessaire. Certaines personnes ont vécu une très belle vie dans l'Ouest, et nous sommes très reconnaissants envers l'industrie des sables bitumineux, qui nous a sauvés en des temps plus difficiles, mais effectivement, cela va faire en sorte d'amener plus de gens ici, étant donné que nous avons plus à offrir maintenant, et nos routes seront probablement en meilleur état.

Le président: Merci beaucoup.

Madame Benson, vous disposez de sept minutes.

Mme Sheri Benson: Merci, monsieur le président.

Je tiens à remercier nos témoins.

Madame d'Entremont, j'aurais quelques questions à vous poser, car à certains égards, vous avez abordé la question sous un angle différent. Nos deux groupes de témoins nous ont dit aujourd'hui que ce qui était nécessaire au sein des communautés pour amener les gens à rester, c'était la formation linguistique et le soutien aux familles. Dans l'exemple que Mme McDougall a donné, on voit qu'il est nécessaire de mettre en place des services gouvernementaux à proximité afin de faciliter le processus d'immigration.

Que pensez-vous de la nécessité d'offrir ces services de soutien en français, dans une province qui a l'obligation, en vertu de la Constitution, d'appuyer la population francophone? Selon vous, est-ce l'une des raisons qui expliquent pourquoi il y aurait un plus grand nombre d'immigrants ayant l'anglais, plutôt que le français, comme langue seconde? Est-ce logique?

J'essaie d'établir un lien entre le soutien communautaire et les objectifs de votre province.

• (1720)

Mme Katherine d'Entremont: Évidemment, les services d'appui doivent être offerts en français...

Mme Sheri Benson: Oui.

Mme Katherine d'Entremont: ... mais je pense que le défi se pose en amont. Le défi est lié au recrutement et aux endroits où la province du Nouveau-Brunswick recrute, avec l'appui du gouvernement fédéral. Je dois dire que l'entente Canada — Nouveau-Brunswick, la première entente provinciale à être signée, a un libellé plutôt faible.

Aujourd'hui, j'ai abordé la question du pourcentage de 33 %. Dans cette entente, je ne vois rien qui... Je l'ai relue cet après-midi pour me rafraîchir la mémoire. Le gouvernement fédéral indique qu'il veut augmenter l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick, mais je n'ai vu aucune indication qu'il reconnaît que le Nouveau-Brunswick a établi des cibles à cet égard, même si la province s'est donné une cible d'immigration francophone de 33 %.

Je ne connais pas le libellé exact de l'entente. Corrigez-moi si je me trompe, monsieur Cormier, mais je n'y ai pas vu le genre de termes contraignants qu'on devrait retrouver dans un accord dans lequel le Nouveau-Brunswick a établi un objectif assorti de cibles claires pour atteindre 33 % d'ici 2020.

Vous devez prendre conscience qu'en établissant une cible de 33 %, le Nouveau-Brunswick a du rattrapage à faire, étant donné que son taux d'immigration francophone s'est maintenu à environ 12 % pendant de nombreuses années. Il faut aussi se demander, en raison des problèmes de rétention, quel pourcentage de ce 33 % nous pourrions retenir. À mon avis, c'est là où tout commence. Évidemment, le Nouveau-Brunswick a un réseau de services de soutien et d'intégration et offre de la formation linguistique en anglais et en français, comme ceux qui connaissent un peu plus le Nouveau-Brunswick le savent, mais notre système d'éducation est fondé sur la dualité linguistique. Dans la plupart des grands centres du Nouveau-Brunswick, les nouveaux arrivants sont libres d'envoyer leurs enfants à l'école française ou à l'école anglaise. En outre, nous offrons des programmes d'immersion française dans les districts anglophones, et nous avons des districts scolaires francophones et anglophones.

À mon avis, l'enjeu au Nouveau-Brunswick n'est pas lié au manque de services. Dans les premières années, des réseaux d'organismes offraient des services en français. Je considère que cela doit commencer avant, en reconnaissant que les proportions doivent être maintenues, peu importe le nombre d'immigrants au Nouveau-Brunswick. Le gouvernement provincial parvient actuellement à attirer entre 17 et 20 % de francophones. On parle d'un taux d'environ 20 %, qui varie selon les statistiques, mais l'objectif est de 33 % d'ici 2020. Il s'est maintenu à 12 % pendant des années. L'immigration est un facteur absolument essentiel étant donné le déclin de la population, le Nouveau-Brunswick étant la seule province au pays dont la population a décliné. Le Nouveau-Brunswick a une forte population minoritaire. Donc, lorsque vous évoquez des chiffres comme 4 % et 5 % pour l'immigration francophone hors Québec, cela ne correspond pas à notre réalité. Je sais qu'il s'agit de la moyenne nationale hors Québec, mais nous parlons de 33 % dans notre province, contre 4 à 5 % dans le reste du pays. Si vous deviez retenir une seule chose de notre discussion d'aujourd'hui, j'espère que ce sera cet aspect.

Notre communauté minoritaire est importante comparativement aux communautés francophones minoritaires des autres provinces canadiennes. Voilà pourquoi l'équilibre démographique entre nos communautés linguistiques doit être maintenu. J'exhorte le gouvernement fédéral à prendre en compte et à reconnaître la réalité du Nouveau-Brunswick dans les accords qu'il signe avec la province. Il s'agit d'une réalité qui découle de la Constitution, notamment, et qui est propre au Nouveau-Brunswick.

• (1725)

Mme Sheri Benson: Merci.

Êtes-vous préoccupée? Eh bien, je suppose que oui. Auriez-vous préféré que cette entente comporte des cibles précises plutôt que d'évoquer simplement une « augmentation »? En mon sens, il devient alors difficile de rendre des comptes. Il est difficile de savoir si on tend vers l'objectif sans avoir la possibilité de mesurer les résultats ou de savoir à quel moment l'objectif doit être atteint.

Mme Katherine d'Entremont: Prenez comme exemple la déclaration du Nouveau-Brunswick, qui a pour objectif de maintenir l'équilibre linguistique entre les deux communautés. Le libellé employé par le fédéral ne va pas en ce sens; on indique seulement qu'on veut augmenter l'immigration francophone. Quant à savoir comment y parvenir, cela relève des spécialistes qui assurent la gestion des programmes. Cela dit, si le gouvernement fédéral reconnaissait à tout le moins cet aspect aux plus hauts échelons et si toutes les mesures d'appui à la province étaient fondées sur ce

principe fondamental, il s'agirait alors de laisser les spécialistes en immigration déterminer les modalités.

[Français]

Le président: Merci.

Nous allons continuer avec M. Sarai.

[Traduction]

M. Randeep Sarai (Surrey-Centre, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci à nos invités.

Madame McGuire, quel est le taux de rétention pour les étudiants étrangers? Avez-vous des données sur le nombre d'étudiants que vous êtes parvenus à retenir?

Mme Penny Walsh McGuire: Je n'en ai pas. Je sais que nos deux établissements d'enseignement postsecondaire à l'Île-du-Prince-Édouard ont la plus haute population d'étudiants étrangers par habitant. Comme je l'ai indiqué, je pense que le volet des étudiants étrangers du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique a du potentiel, mais je pense qu'il faudra attendre à l'an prochain avant d'en connaître les résultats.

M. Randeep Sarai: Quelles mesures les employeurs ont-ils prises pour l'embauche de nouveaux étudiants étrangers?

Mme Penny Walsh McGuire: Je pense que cela suscite de l'intérêt, mais qu'il y a encore des obstacles, probablement. C'est ce que nous disent les étudiants de niveau postsecondaire. Le programme pilote pourrait servir à informer les employeurs sur les occasions qui leur sont maintenant offertes.

Comme je l'ai mentionné plus tôt, nous constatons une pression et une demande accrues pour de nouveaux diplômés qui ont une expérience préalable. Ce gouvernement en est conscient et a créé des programmes d'aide à cet égard, mais selon les observations des associations d'étudiants étrangers et des étudiants eux-mêmes, les étudiants ont de la difficulté à acquérir de l'expérience avant l'obtention du diplôme. J'ai mentionné, par rapport au Programme Emplois d'été Canada, qu'il pourrait être pertinent d'avoir des permis travail et des délais distincts pour les stages d'enseignement coopératif. Je crois savoir que pour les diplômés universitaires, l'admissibilité à la citoyenneté est liée au temps passé au Canada. À l'instar de diverses chambres de commerce du pays, nous recommandons de faire passer cela d'un demi-jour pour chaque jour de résidence à une équivalence complète.

Quant aux permis de travail, je n'en suis pas certaine, mais je pense qu'ils sont actuellement valides pour trois ans. Quoi qu'il en soit, nous recommandons que le permis de travail postdiplôme soit valide pour cinq ans plutôt que trois, comme c'est le cas actuellement, sans égard au programme d'études, pourvu que les étudiants poursuivent leurs études dans un établissement d'enseignement canadien reconnu. Je pense que le programme actuel comporte des obstacles, mais qu'il est aussi possible de sensibiliser les employeurs. La chambre de commerce considère qu'elle a un rôle important à jouer pour informer ses membres des occasions qui leur sont offertes.

M. Randeep Sarai: Oui. Je pense simplement que si vous voulez des immigrants et que vous avez des étudiants, mais que vous ne leur offrez pas de stages d'enseignement coopératif et d'autres... Il est à espérer que les membres de votre chambre de commerce pourraient le faire. Ce sont d'excellentes occasions de recruter des étudiants dès l'obtention de leur diplôme et même pendant leurs études. Il est inutile de prolonger la durée de leur permis de travail s'ils ne peuvent obtenir un emploi. Si vous leur offrez un emploi dans leur domaine d'études, il est plus probable qu'ils restent après deux, trois ou cinq ans, car ils se seront établis.

Offrez-vous aussi du mentorat, des programmes de mentorat?

• (1730)

Mme Penny Walsh McGuire: Je suis heureuse que vous souleviez cet aspect. Nous examinons actuellement un projet pilote de mentorat qui comporte des volets de réseautage et de jumelage entre les chefs de file de divers secteurs et les nouveaux diplômés, les nouveaux immigrants et les gens d'autres provinces qui viennent s'établir à l'Île-du-Prince-Édouard. On entend souvent dire, chez les nouveaux arrivants dans la province — je parle de gens diplômés dans la province, de diplômés internationaux, des immigrants et des gens d'autres provinces —, que c'est parfois lié aux gens que l'on connaît. Établir des liens, des relations significatives et un lien de confiance entre les nouveaux arrivants à l'Île-du-Prince-Édouard et les chefs de file de l'industrie est un facteur essentiel pour qu'un candidat se fasse remarquer.

Nous savons également qu'il est fréquent que les postes offerts ne soient pas annoncés. Il ne s'agit pas d'une critique à l'égard des employeurs. Les choses ont simplement évolué de cette façon. Il est possible que certaines entreprises, en particulier les petites entreprises, n'aient pas les ressources nécessaires pour mener des campagnes de recrutement exhaustives. Selon nous, c'est un autre défi, et nous étudions la question. Nous envisageons de mener un projet pilote par l'intermédiaire des programmes de jumelage à l'échelle provinciale et nationale. Le projet pilote viserait à jumeler les nouveaux arrivants et les dirigeants de l'industrie pour aider les gens à établir des relations et des réseaux. Ainsi, ils se feraient connaître et ne seraient plus simplement un nom sur un curriculum vitae.

M. Randeep Sarai: Je cède le reste de mon temps de parole à M. Tabbara.

M. Marwan Tabbara: Merci beaucoup.

Je vais passer directement aux questions.

Madame McDougall, vous avez parlé du choix de vivre à l'extérieur de la région de la capitale et d'inciter les immigrants et les étudiants à demeurer dans ces régions. Je précise, brièvement, que je viens de la région de Waterloo, à une heure de Toronto, environ. Nous avons connu beaucoup de succès pour ce qui est d'attirer des étudiants étrangers et d'autres travailleurs dans notre région.

Pouvez-vous nous parler de certains obstacles auxquels les étudiants étrangers sont confrontés lorsqu'ils tentent d'intégrer le marché du travail? Quel type d'aide financière les étudiants étrangers peuvent-ils recevoir du gouvernement fédéral?

Mme Amanda McDougall: Aucune aide financière n'est offerte.

Je vais vous donner un exemple. Sydney est située à environ cinq heures et demie de route d'Halifax, où sont offerts tous les services d'établissement. L'île ne compte qu'une agente d'immigration désignée, mais elle a été embauchée par l'université, de sorte qu'elle ne peut offrir ses services qu'aux étudiants. C'est un énorme problème. C'est très révélateur, et j'espère que vous garderez cela à l'esprit.

Immigration Nouvelle-Écosse finance la prestation de services d'établissement sur l'île du Cap-Breton. Toutefois, Immigration Nouvelle-Écosse considère que les étudiants étrangers ont un permis de séjour limité; ce ne sont pas des résidents permanents. Par conséquent, les fournisseurs de services d'établissement de l'île du Cap-Breton ne peuvent légalement offrir des services aux étudiants étrangers, étant donné qu'ils quitteront la province. Ils ne sont pas considérés comme des candidats potentiels à la résidence permanente. C'est extrêmement frustrant, car on se trouve à laisser filer des occasions en ne reconnaissant pas la ressource et le potentiel que représentent ces étudiants pour l'île du Cap-Breton.

M. Marwan Tabbara: Permettez-moi de reformuler la question. Quelle aide financière offre-t-on aux étudiants étrangers de la province?

Mme Amanda McDougall: Aucune.

M. Marwan Tabbara: Cela englobe la province?

Mme Amanda McDougall: Il n'existe aucun programme d'aide financière pour ces étudiants.

Le président: Merci beaucoup de vos observations. Puisque la discussion était si enrichissante, nous reprendrons nos travaux demain matin, à 8 h 45.

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>