



Chambre des communes  
CANADA

# Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

---

CIMM • NUMÉRO 029 • 2<sup>e</sup> SESSION • 40<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 22 octobre 2009**

—  
**Président**

**M. David Tilson**



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

Le jeudi 22 octobre 2009

•(0900)

[Traduction]

**Le président (M. David Tilson (Dufferin—Caledon, PCC)):** Mesdames et messieurs, bonjour.

Nous allons commencer la réunion. Le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration se réunit aujourd'hui, le jeudi 22 octobre 2009, pour sa 29<sup>e</sup> séance. Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous faisons l'étude de la reconnaissance des titres de compétence étrangers.

Avant de commencer, vous savez — tous, je l'espère — que nous rencontrons une délégation de l'inspecteur général du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, à midi, dans la salle 112-Nord. C'est une réunion officieuse. Il y a cependant un détail à régler, celui des sandwiches. Je propose donc la motion suivante concernant les dépenses d'accueil:

Que le greffier du comité prenne les dispositions pour organiser un repas léger à la séance informelle tenue le jeudi 22 octobre à midi afin de rencontrer la délégation de l'inspecteur général du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés.

C'est Mme Mendes qui propose la motion.

**Mme Alexandra Mendes (Brossard—La Prairie, Lib.):** J'ai un amendement à proposer, monsieur le président.

**Le président:** Bon, vous voulez des fruits, je suppose?

**M. Rick Dykstra (St. Catharines, PCC):** Qui a eu l'initiative de la réunion, lui ou nous?

**Le président:** C'est lui.

**M. Rick Dykstra:** Je vois. D'après moi, il est assez normal que l'inviteur...

**Le président:** Vous êtes un bon conservateur, monsieur Dykstra.

**M. Rick Dykstra:** ... et que l'inviteur paie.

**Le président:** Nous devons nous décider.

**Mme Alexandra Mendes:** Si je peux me permettre un commentaire, j'ai cru comprendre que l'inspecteur général voulait nous rencontrer à 13 heures et que, pour une raison quelconque, nous avons proposé de tenir la réunion à midi.

**L'hon. Jim Karygiannis (Scarborough—Agincourt, Lib.):** C'est vrai. C'est pourquoi le ministre devrait payer.

**M. Rick Dykstra:** À mon avis, ce sont les paroles d'un sage président.

**Le président:** D'accord, si vous ne voulez pas de repas, ne votez pas pour.

(La motion est adoptée.)

**Le président:** La motion est adoptée.

Mesdames et messieurs, nous avons d'importantes questions à traiter.

Nous avons trois témoins. Je suis désolé de vous avoir fait subir cette épreuve, mais il fallait passer par là.

Aujourd'hui, nous avons trois invités: Mme Elizabeth McIsaac, directrice générale du Toronto Region Immigrant Employment Council; Mme Amy Casipullai, de l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants; et M. Timothy Owen, de World Education Services.

Je vous remercie de venir nous aider sur la question que nous allons étudier aujourd'hui. Comme je l'ai mentionné, vous avez jusqu'à 10 minutes chacun pour faire vos observations préliminaires, après quoi des membres du comité pourront avoir des questions à vous poser.

Commençons avec M. Owen.

Allez-y, je vous en prie.

•(0905)

**M. Timothy Owen (directeur, World Education Services):** Je vous remercie de m'avoir invité à témoigner devant vous aujourd'hui.

Je me présente: je suis Timothy Owen, directeur de World Education Services ou WES, organisme qui s'occupe de l'évaluation des titres de compétence en Ontario et dans tout le Canada. J'en dirai davantage sur lui un peu plus tard.

Je voulais vous parler de problèmes et de difficultés — de quelques-uns d'entre eux, en tous cas — que doivent affronter les nouveaux arrivants au Canada, en ce qui concerne les attestations d'études faites à l'étranger. Je veux également reconnaître certaines des mesures importantes, quatre ou cinq, qu'ont prises les gouvernements et les établissements au cours des 10 dernières années, pour essayer d'y remédier.

La première est la reconnaissance plus cohérente des qualifications internationales par les organismes de réglementation professionnelle et les universités. La deuxième est l'augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre et du personnel universitaire constituée d'immigrants, grâce à la portabilité des titres de compétence qu'ils ont acquis et qu'ils pourraient utiliser dans tout le pays, en allant d'une province à l'autre. La troisième est l'accès donné aux immigrants à des services et à renseignements appropriés sur le processus de reconnaissance de leurs titres de compétence. La quatrième est la reconnaissance des titres de compétence internationaux détenus par les toujours plus nombreux travailleurs étrangers temporaires et étudiants étrangers. Enfin, bien entendu, il y a la nécessité d'une collaboration plus grande entre tous les joueurs participant à ces nombreux processus.

Je pense que nous sommes au fait de la plupart des statistiques, et je n'ai pas besoin d'y revenir. Soixante-dix pour cent des immigrants en âge de travailler qui arrivent au Canada ont fait des études postsecondaires. Toute la croissance de notre marché du travail sera imputable à l'immigration au cours des quelques prochaines années.

Il importe aussi de savoir que les immigrants qualifiés sont deux fois plus susceptibles que les Canadiens d'être sous-employés. C'est-à-dire que, chez les personnes qui occupent un emploi exigeant moins que des études postsecondaires, mais qui possèdent davantage que des attestations d'études postsecondaires, le pourcentage d'immigrants est deux fois plus élevé.

Je pense que vous êtes conscients des coûts socioéconomiques du chômage et du sous-emploi chez ces personnes. Nous sommes conscients de la complexité — de l'inextricabilité, pourrait-on dire — des démarches qu'ils doivent faire pour faire évaluer leurs attestations d'études et les faire reconnaître afin d'obtenir un permis d'exercer et un emploi intéressant. Nous reconnaissons également la concurrence internationale de plus en plus grande que le Canada affronte pour obtenir la faveur de la main-d'oeuvre qualifiée.

Vous êtes probablement moins au courant des coûts, pour l'État et les contribuables qu'il faut payer pour faire instruire au Canada des individus déjà diplômés. Et peut-être ignorez-vous les incohérences de l'évaluation des attestations d'études des immigrants par les universités.

On estime qu'environ 40 p. 100 des immigrants qualifiés retournent à l'école à leur arrivée au Canada. Cela représenterait environ 40 000 personnes par année. Si chacune d'elle ne prenait qu'un seul cours, le coût totaliserait plus de 40 millions de dollars. Pour les contribuables, il serait probablement d'environ 20 millions. Cela, uniquement pour prendre un cours peut-être suivi avant de venir au Canada.

WES est un organisme international sans but lucratif. Depuis environ 34 ans, nous évaluons les attestations d'études faites à l'étranger. Nous sommes le service d'évaluation reconnu par la province de l'Ontario. Avec d'autres services reconnus de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Manitoba et du Québec, nous formons l'Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômes. L'année dernière, les membres de l'alliance ont probablement évalué les diplômes d'environ 30 000 personnes venues au Canada et ils ont fait parvenir soit à des employeurs dans des établissements universitaires, soit à des organismes de réglementation professionnelle.

L'année dernière, notre bureau de Toronto a fourni des services à environ 9 000 personnes et comparé leurs attestations d'études à celles des Canadiens.

Environ 10 p. 100 des demandes qui nous sont parvenues provenaient de l'étranger, et, si ce nombre a augmenté de façon spectaculaire, de près de 50 p. 100, au cours de la dernière année, nous persistons à croire qu'il est trop faible, compte tenu du nombre d'arrivées au Canada. Nous croyons que beaucoup plus d'immigrants devraient pouvoir commencer le processus d'évaluation de leurs attestations avant leur arrivée au Canada.

Mon dernier témoignage devant le comité remonte au printemps de 2005. Depuis, les progrès ont été énormes, à l'échelon fédéral comme à celui des provinces. Ainsi, le Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, ou RHDCC, a pourvu au financement d'un grand nombre de programmes. Grâce à lui, de nombreux groupes ont reçu l'impulsion et les encouragements nécessaires pour s'intéresser aux problèmes de reconnaissance des

titres de compétence et à participer à leur résolution. Grâce à lui, le gouvernement fédéral a été en mesure de façonner la recherche et l'action et d'influer sur elles. Grâce à l'une des subventions qu'il a accordées, l'Alliance des services d'évaluations de diplômés et d'autres organismes similaires se sont réunis pour commencer à collaborer entre eux et à élaborer des évaluations cohérentes et portables des titres de compétence dans un cadre pancanadien. Nous espérons poursuivre ce travail avec nos confrères et avec les autorités.

L'Ontario et le Manitoba ont adopté des lois sur l'accès équitable, qui fixent les normes d'accès des diplômés internationaux aux professions réglementées. D'autres provinces envisagent l'adoption de lois semblables. Le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétence étrangers de Citoyenneté et Immigration Canada a vu à informer les nouveaux venus, par son portail d'information, et il a collaboré avec d'autres intervenants qui fournissent de l'information sur la reconnaissance de ces titres.

● (0910)

Grâce à elles et grâce à RHDCC, le projet canadien d'intégration des immigrants aura permis d'offrir à ceux de trois importants pays sources des services avant leur départ. Je crois que ce programme sera élargi à beaucoup d'autres pays. Une partie des réalisations du programme, qui se fait en collaboration avec nous et avec d'autres organisations, est d'effectuer une évaluation préliminaire des titres de compétence avant l'arrivée des immigrants au Canada.

Le gouvernement fédéral a également facilité la conclusion d'ententes de reconnaissance mutuelle chez les organismes canadiens de réglementation, ce qui a des conséquences importantes pour les diplômés étrangers qui veulent posséder une certaine mobilité au Canada. Le gouvernement travaille actuellement à élaborer un cadre pancanadien pour la reconnaissance des qualifications.

Une nouveauté intéressante, survenue pendant cette période, mais qui ne fait pas partie du processus, la Catégorie de l'expérience canadienne permet aux personnes qui sont venues au Canada, à titre d'étudiants étrangers ou de travailleurs temporaires, de demander de rester au Canada à titre de résidents permanents.

Si, la plus grande partie du travail d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence étrangers relève donc des provinces, le gouvernement fédéral peut manifestement faire beaucoup, ce qu'il a d'ailleurs fait et ce qu'il devrait continuer de faire.

D'après nous, la véritable difficulté ne consiste pas à se doter d'une plus grande capacité pour déterminer l'équivalence des titres étrangers de compétence au Canada, ce que nous et d'autres faisons de façon constante et fiable depuis de nombreuses années, mais c'est plutôt de savoir comment reconnaître les résultats de ces évaluations dans les organismes de réglementation professionnelle, les universités et chez les employeurs. Si le travail des services d'évaluation prescrits par les provinces étaient plus largement compris, promotionnés et utilisés, beaucoup de problèmes que nous tentons de résoudre aujourd'hui pourraient être réglés plus rapidement. Nous n'avons pas besoin de créer de moyens pour évaluer les titres de compétence étrangers; il nous suffit de mieux comprendre et de mieux harmoniser les processus et les ressources que nous avons.

Un exemple sur lequel nous travaillons actuellement est celui d'un groupe de réglementation de l'Ontario qui cherche à standardiser le type de documents universitaires qu'il faut présenter pour l'évaluation et l'élaboration de protocoles pour la communication de ces documents une fois qu'ils ont été vérifiés. Pour nous, c'est la première étape vers la portabilité. Si quelqu'un a pris la peine, en assumant les frais, de faire envoyer les documents le concernant, par des voies officielles, à partir d'une école à l'étranger vers un service d'évaluation au Canada ou un organisme de réglementation professionnel, il ne devrait pas avoir à le refaire quand il passe d'une province à l'autre ou qu'il veut employer ses attestations à d'autres fins. Pour le moment, c'est ce qu'il faut faire. En outre, il serait préférable de l'informer, avant qu'il parte de son pays, de la nature précise des documents qu'il doit envoyer, et il serait mieux aussi de l'inciter à enclencher le processus à ce moment.

Cependant, ce ne sont pas seulement les résidents permanents qui affrontent les difficultés de la reconnaissance des titres de compétence étrangers. Nous ne devrions pas ignorer l'importance de ce processus pour les étudiants étrangers qui viennent au Canada. Ils sont environ 178 000 à un moment donné, et il en arrive chaque année 80 000 nouveaux. Grâce à la Catégorie de l'expérience canadienne, beaucoup d'entre eux peuvent rester au Canada, comme travailleurs qualifiés, ce qui est une bonne chose, et on observe une augmentation de la demande mondiale, non seulement d'étudiants étrangers, mais également de processus permettant de les aider à rester dans les pays où ils vont étudier.

L'un des facteurs qui peut les aider à choisir leur pays d'étude est le degré de reconnaissance et d'acceptation de leurs études antérieures quand ils demandent de venir au Canada ou quand ils adressent une demande à un établissement. Leurs diplômes antérieurs bénéficieront-ils de la reconnaissance et seront-ils admis avec équivalence? S'ils restent au Canada après l'obtention d'un diplôme, le gouvernement canadien jugera-t-il aussi favorablement leurs études antérieures que leurs études canadiennes lorsqu'ils seront évalués comme candidats à l'immigration? Quand ils sont évalués à titre d'immigrants qualifiés, on n'évalue que leurs études canadiennes.

Grâce à la Catégorie de l'expérience canadienne, les personnes qui sont venues au Canada à titre de travailleurs temporaires peuvent demander de rester à titre de travailleurs qualifiés. Cependant, quand elles font cette demande, on n'évalue pas leurs compétences, mais les compétences liées à l'emploi qu'elles occupent actuellement. Comme beaucoup de ces personnes nous arrivent comme travailleurs temporaires et qu'elles sont plus qualifiées que nécessaire, quand on les évalue uniquement en fonction des compétences rattachées à l'emploi et non en fonction de leurs propres compétences, les compétences de beaucoup d'entre elles ne sont pas reconnues.

Dans les deux cas, le gouvernement étudie leurs demandes en tant qu'immigrants qualifiés, mais sans vraiment évaluer les qualifications avec lesquelles ces personnes sont entrées au Canada, seulement les compétences liées à l'emploi qu'elles ont occupé ou les qualifications qu'elles ont acquises au Canada. D'après moi, c'est une chose que nous devrions changer.

**Le président:** Il vous reste une trentaine de secondes.

**M. Timothy Owen:** Il y a cinq ans peut-être, nous aurions affirmé que le principal problème à résoudre par les immigrants dans la reconnaissance de leurs titres de compétences était le manque d'information. Je pense que depuis ce temps, l'information postée sur les sites Web fédéraux, provinciaux, municipaux et ceux des organisations a dépassé l'imagination. Le problème désormais n'est

pas d'avoir plus d'information, mais d'essayer de rendre cette information accessible, consultable et utilisable.

Enfin, nous constatons que les immigrants se trouvent effectivement du travail. Ils sont moins employés que les Canadiens, mais, pour eux, la grande question est le sous-emploi. Ils occupent des emplois qui ne sont pas à la hauteur de leurs qualifications.

• (0915)

**Le président:** Monsieur Owen, le temps nous manque. Peut-être pourrez-vous faire part de vos observations à la faveur des questions qu'on vous posera.

Passons à Mme Casipullai. Vous disposez de 10 minutes. Je vous remercie d'être venue.

**Mme Amy Casipullai (coordonnatrice, Politique et initiation public, Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)):** Je vous remercie, monsieur le président et mesdames et messieurs du comité permanent, de l'occasion que vous m'accordez de comparaître devant vous. Je m'occupe des questions de politique et d'éducation publique à l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants, ou OCASI. Nous sommes l'organisation qui chapeaute le secteur des services aux immigrants et aux réfugiés en Ontario et nous sommes le plus gros organisme de ce genre, vu que la plupart des immigrants aboutissent en Ontario.

L'OCASI a été fondé en 1978. Nous existons donc depuis 31 ans. Nous sommes un organisme de charité enregistré. Nos membres sont dispersés dans toute la province, dans les gros et petits centres, les grands centres urbains et les petites collectivités. Mon témoignage repose donc sur l'expérience de nos organismes membres et de leur clientèle, tant en ce qui concerne le processus de reconnaissance des titres de compétence que le processus d'intégration dans les marchés du travail des collectivités où vit notre clientèle. Visiblement, ces personnes ne sont pas toutes semblables.

Je ne répéterai pas intégralement ce que Tim vous a dit, de façon si éloquent, ce qui me donnera plus de temps, je crois, pour insister sur trois parties essentielles de mon exposé. Il s'agit du processus lui-même, des coûts et, ce qui est des plus importants pour l'OCASI, de l'intégration sur le marché du travail.

Premièrement, le processus, auquel, comme Tim l'a dit, beaucoup de travail a été consacré, par le gouvernement fédéral et diverses provinces, pour le rendre plus accessible, transparent et efficace afin de répondre aux réalités des immigrants et des réfugiés. L'OCASI estime qu'une carence importante est le manque d'occasions de stages pratiques, peu importe le nom qu'on leur donne, dans les différents domaines. Ainsi, dans de nombreux domaines tels que la profession médicale, quand quelqu'un doit faire un stage de fin d'études, le nombre de places est limité. C'est tout à fait ridicule en Ontario, qui connaît une pénurie de généralistes et qui, pourtant, n'offre pas suffisamment de places pour permettre aux médecins formés à l'étranger de se qualifier.

L'autre problème est celui de la rémunération insuffisante qui décourage la plupart des stagiaires et les contraint à abandonner. D'après nos organismes membres, de nombreux clients décident de ne pas faire de stage, simplement parce qu'ils ne peuvent pas se le permettre, car ils ont en plus à payer des droits, à acquitter des frais de tests et, aussi, parce que la majorité de cette clientèle est sous-employée et surreprésentée dans les professions sous-payées du marché du travail. Il leur est donc très difficile de saisir les occasions qui se présentent pour parachever le processus de reconnaissance de leurs titres de compétence.

L'OCASI recommande que le gouvernement fédéral — parce que nous pensons que, en l'occurrence, le principal rôle lui revient — investisse dans la création d'un plus grand nombre d'occasions de stages dans tous les domaines qui exigent ce type de placement pour compléter le processus de reconnaissance des titres de compétence. À cette fin, il devrait multiplier les incitations auprès des organismes de réglementation ou en investissant directement, avec le concours des employeurs, dans les stages ou les occasions de placement, avec, dans tous les cas, rémunération au taux du marché plutôt qu'à un taux inférieur, la différence entre les deux ne comptant pas vraiment.

Le deuxième aspect que j'aimerais examiner est le coût de tout le processus. Peut-être que l'expérience de Tim est différente, mais, d'après ce que j'entends, de la part de nos organismes membres, c'est que, pour la plupart de leurs clients, le coût est simplement prohibitif.

L'OCASI est un comité directeur membre de la campagne Colour of Poverty. Les organisateurs de la campagne ont voulu savoir qui était pauvre au Canada. Ils ont découvert, d'après les données du recensement et d'autres études de Statistique Canada, que les membres des communautés racialisées, y compris les immigrants récents, étaient surreprésentés parmi les pauvres et les pauvres travailleurs du Canada. Nous avons donc constaté une forte corrélation entre la race et la pauvreté. Les immigrants qui sont arrivés au Canada au cours des 10 dernières années sont en majorité racialisés, et nous avons constaté que cette population reproduisait elle aussi cette rencontre de la race et de la pauvreté. En outre, dans les deux groupes, les femmes sont surreprésentées. Ce qui signifie que...

• (0920)

**Le président:** Vous invoquez le Règlement, monsieur Dykstra.

**M. Rick Dykstra:** Je ne veux pas vous interrompre, Amy, mais j'aimerais simplement clarifier un point. Vous employez le mot « racialisé ».

**Mme Amy Casipullai:** Oui.

**Le président:** Peut-être pourriez-vous vous adresser au président, monsieur Dykstra.

**M. Rick Dykstra:** En passant par votre entremise, monsieur le président — et je suis désolé de ne pas respecter le travail que vous accomplissez ici —, je me demandais si Amy pourrait m'expliquer le sens du mot « racialisé ».

**Le président:** Vous pourriez peut-être attendre votre période de deux minutes.

**M. Rick Dykstra:** J'aimerais comprendre l'exposé avant de poser des questions.

**Le président:** Vous pouvez poursuivre.

**Mme Amy Casipullai:** Merci.

En fait, je pourrais expliquer ce qu'il en est. La campagne Colour of Poverty utilise une définition selon laquelle la race est une création de la société et emploie « racialisé » dans ce contexte. On fait référence ici à quiconque n'est pas blanc, sans égard au pays d'origine et de naissance. En raison de la manière dont les modes de migration ont évolué ces 25 dernières années, le pays de naissance n'est plus garant de la race. J'espère avoir éclairé votre chandelle.

Nous avons observé une forte corrélation entre la race et la pauvreté, ce qui signifie que le coût du processus est prohibitif pour de nombreux immigrants. La plupart font partie des travailleurs pauvres, même s'ils travaillent plus de 35 heures par semaine et réussissent à peine à satisfaire leurs besoins essentiels. Comme je l'ai

indiqué précédemment, nombreux sont ceux qui ne peuvent acquitter les frais pour passer une évaluation ou un examen et n'ont pas les ressources nécessaires pour effectuer un stage.

Nous recommandons également au gouvernement qu'en plus de subventionner des occasions de placement, il investisse dans une subvention plutôt que dans un programme de prêt destiné aux candidats à faible revenu qui veulent faire reconnaître leurs compétences.

Le troisième aspect est l'intégration au marché du travail. L'OCASI croit que l'analyse du défi que pose la reconnaissance des titres de compétences étrangers doit tenir compte de l'intégration, car après tout, les immigrants veulent faire reconnaître leurs compétences pour une raison, principalement pour travailler. C'est là que se situe la lacune la plus criante que nous avons observée dans les investissements que les gouvernements effectuent dans ce processus, que ce soit à l'échelle fédérale ou provinciale. La plupart des initiatives que nous avons trouvées ont du mérite. Ces démarches importantes sont bien accueillies et constituent un bon départ, mais la plupart misent sur le perfectionnement ou ce que l'on pourrait peut-être appeler l'amélioration des immigrants, laissant plus ou moins de côté l'élimination des obstacles au marché du travail pour permettre aux immigrants de profiter du fait que leurs compétences sont maintenant reconnues pour décrocher et conserver un emploi dans leur domaine.

Par exemple, le gouvernement fédéral a récemment publié la *Feuille de route de l'employeur*, un outil formidable. C'est une première mesure utile pour relever le défi de l'intégration, car le document donne aux employeurs les renseignements dont ils ont besoin pour embaucher des travailleurs formés à l'étranger. Mais cette initiative ne suffira pas à faciliter l'intégration du marché du travail, car elle ne peut abattre des obstacles systémiques comme le racisme et la xénophobie, un phénomène bien réel que de nombreux immigrants rencontrent sur le marché du travail. Toute utile que soit l'information que la feuille de route donne aux employeurs, elle repose sur le postulat — dangereux, selon nous — que ces derniers sont disposés à embaucher des travailleurs étrangers et que c'est pour cette raison qu'ils cherchent l'information.

Nous recommandons que le gouvernement fédéral investisse dans des subventions à caractère fiscal ou d'autres incitatifs financiers pour encourager les employeurs à aller de l'avant et à embaucher des travailleurs étrangers. En outre, nous incitons le gouvernement fédéral à examiner ses propres pratiques afin de se conformer à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous savons que les employeurs du secteur privé assujettis à la loi fédérale, comme les institutions financières, appliquent beaucoup mieux que lui les préceptes de l'équité en matière d'emploi, embauchant notamment des membres des communautés racialisées, comme de nouveaux immigrants. Le gouvernement fédéral doit faire mieux à cet égard.

Il devrait notamment porter attention à la conformité lors de l'octroi de contrats. Par exemple, s'il retient les services d'un sous-traitant, le contrat stipulerait que l'entrepreneur doit suivre les principes d'équité en matière d'emploi.

Enfin, nous vous demandons instamment de penser à la collecte de données, car actuellement, nous n'avons pas d'idée précise de ce que vivent les immigrants qui veulent s'intégrer au marché du travail et faire reconnaître leurs compétences. Nous voudrions que ces données soient subdivisées par race et par sexe pour mieux déterminer où se trouvent les lacunes et qui est touché, car nous savons que ces initiatives n'ont pas la même incidence sur tout le monde. En fait, leurs effets peuvent être très différents.

Il faudrait donc que vous envisagiez de réunir ce type de données, car ce sont des renseignements cruciaux qui pourraient compléter fort bien les recherches que Statistique Canada a réalisées dans ce domaine.

Merci.

**Le président:** Merci beaucoup

Madame McIsaac, je vous remercie de témoigner aujourd'hui.

● (0925)

**Mme Elizabeth McIsaac (directrice générale, Toronto Region Immigrant Employment Council):** Merci et bonjour, monsieur le président et honorables membres du comité.

Je m'appelle Elizabeth McIsaac et je suis directrice générale du Toronto Region Immigrant Employment Council, le TRIEC sous sa forme abrégée, qui est bien plus simple.

Le TRIEC est un conseil multipartite constitué d'employeurs, d'organismes communautaires, de collèges et d'universités, d'organismes de réglementation professionnelle, de fournisseurs de services d'évaluation des compétences, des gouvernements fédéral et provinciaux, et des administrations municipales et régionales, qui unissent leurs efforts pour trouver des solutions pratiques afin de permettre aux immigrants qualifiés de dénicher un emploi qui leur convient. C'est là une mission bien particulière.

Le TRIEC voit la reconnaissance des titres de compétences étrangers dans son ensemble. Pour optimiser notre champ d'action et notre incidence, nous avons ciblé les immigrants hautement qualifiés qui cherchent du travail dans des professions non réglementées, c'est-à-dire la majorité de ceux qui immigreront au Canada. Il s'agit notamment de directeurs des ventes, d'analystes financiers, de concepteurs de logiciels, de gestionnaires de projets, de directeurs du marketing et de professionnels des ressources humaines.

Au bout du compte, ce sont les employeurs qui décident s'ils reconnaissent les titres de compétences, l'expérience et les qualifications des immigrants. C'est donc vers eux que nous avons largement porté nos efforts afin d'améliorer leur capacité à reconnaître ces aspects.

Lorsque vient le temps d'embaucher des immigrants, de nombreux employeurs craignent de ne pas comprendre leur expérience, de mal évaluer leurs titres de compétences et de douter de leurs aptitudes en communications. Le fait d'exiger de l'expérience de travail au Canada, une pratique très fréquente, témoigne souvent d'une incapacité à interpréter les qualifications des immigrants. C'est cette inexpérience, et la perception du risque qui en découle, qui pousse de nombreux employeurs à ne pas reconnaître les diplômes des immigrants.

Voilà la question que TRIEC cherche à résoudre depuis sa création en 2003. Sachez que divers programmes, initiatives et pratiques ont porté fruit, et c'est sur ces réussites qu'il faut faire fond dans l'avenir. La suite de mon exposé de ce matin portera donc sur les occasions dont le gouvernement devrait tirer parti pour faciliter l'intégration des immigrants au marché du travail et pour atténuer les répercussions du climat économique actuel sur les immigrants qualifiés pour que ces derniers et les employeurs soient prêts pour la reprise économique.

Tout d'abord, les programmes de stages ou d'expérience de travail en général ont connu un immense succès, car ils font intervenir directement les employeurs. Les stages permettent aux immigrants d'occuper leur premier emploi au Canada et d'obtenir des références professionnelles, qui rassurent les employeurs qui craignent de prendre des risques. En moyenne, plus de 80 p. 100 des participants

trouvent un emploi à temps plein dans leur domaine après avoir pris part à ces programmes. C'est là un excellent résultat, tant pour les immigrants que pour l'économie. Cependant, il y a bien plus d'immigrants qui demandent des stages que d'employeurs et de postes disponibles.

En outre, certains employeurs des diverses régions du pays seraient prêts à mettre en oeuvre un programme de stages, mais n'ont pas la capacité nécessaire. Il faudrait donc instaurer un programme national, qui inciterait les employeurs à participer grâce à divers instruments, comme des stages rémunérés, des subventions salariales et des crédits fiscaux.

Ces mesures incitatives pourraient être particulièrement importantes pour encourager la participation des petites et moyennes entreprises, qui, nous le savons, créent 80 p. 100 des emplois au Canada. De plus, s'il était le principal employeur dans cette initiative, le gouvernement fédéral enverrait un message crucial aux employeurs canadiens. Il importerait que le gouvernement fédéral fasse figure d'exemple en offrant des stages aux immigrants. CIC et RHDCC ont lancé un projet pilote à cet égard l'an dernier, un succès dont on devrait s'inspirer.

Les programmes de mentorat ont également connu du succès, car ils permettent d'associer des immigrants qualifiés à un mentor bien établi dans leur profession. Ce dernier leur donne accès à ses réseaux professionnels et les aide à apprivoiser la recherche d'emploi. Ainsi encadré, l'immigrant qualifié à la recherche d'un emploi peut mieux comprendre le contexte et les attentes du secteur qui l'intéresse au Canada.

En 2004, le TRIEC a lancé une initiative appelée Mentoring Partnership. Près de 80 p. 100 des participants interrogés dans le cadre de ce programme ont trouvé un emploi; de ce pourcentage, 80 p. 100 se sont placés dans leur domaine. À ce jour, plus de 4 000 immigrants ont décroché un emploi dans le cadre de ce programme. Même si de nombreux petits programmes de mentorat sont actuellement offerts au pays, ils éprouvent de la difficulté à trouver des mentors hautement qualifiés et manquent de ressources en marketing.

De plus, même si les programmes de mentorat sont extrêmement rentables, ils sont sous financés. La création d'un programme national permettrait d'améliorer la qualité et la coordination de l'initiative, stimulerait la participation des employeurs et assurerait un financement fiable et constant. Ici encore, il faudrait que le gouvernement fédéral montre la voie dans une initiative de ce genre.

● (0930)

Les programmes de transition donnent également des résultats. Ils permettent de rapprocher les intervenants clés, les employeurs, les organismes de réglementation professionnelle et les établissements d'enseignement, qui collaborent pour évaluer les compétences des immigrants, offrir de la formation et proposer des initiatives de mentorat ou de l'expérience de travail. Grâce à ces programmes, les immigrants peuvent combler les lacunes potentielles dans leur connaissances et leurs compétences, tout en évitant de reprendre leur éducation et leur formation.

Jusqu'à présent, les programmes de transition ont connu un succès retentissant dans divers secteurs, comme les soins de santé, le génie, les technologies de l'information, les services financiers et l'éducation. La plupart de ces programmes sont financés par les ministères provinciaux. Même s'ils donnent des résultats très prometteurs, ces programmes non autonomes ne sont accessibles qu'à un nombre restreint de participants.

Le gouvernement fédéral pourrait avoir là une occasion d'instaurer une initiative d'investissement durable pour un programme de formation de transition coordonné avec les provinces, ainsi qu'un programme de prêt qui permettrait aux immigrants de participer à ces initiatives. En Ontario, la Maytree Foundation a lancé un programme de fonds d'emprunt pour les immigrants qui suivent de la formation, lequel a connu un succès boeuf. Le taux de remboursement atteint plus de 90 p. 100. Je crois qu'il est temps que nous envisagions la mise en oeuvre d'une initiative semblable à l'échelle du pays.

Enfin, nous avons besoin d'une stratégie nationale pour les employeurs canadiens afin de favoriser le recrutement, le maintien en poste et la promotion des immigrants qualifiés. Les employeurs ont un rôle clé à jouer à cet égard, car ce sont eux qui, au bout du compte, reconnaissent ou rejettent les titres de compétences et les qualifications des immigrants. Cette stratégie nationale aurait un triple objectif: sensibiliser les employeurs, créer et diffuser des outils qui aideraient ces derniers à travailler avec les immigrants, et permettre aux employeurs d'avoir accès aux programmes et au soutien qui renforceront notre capacité.

Sachez d'abord qu'il est encore nécessaire de sensibiliser les employeurs à la valeur des compétences des immigrants et de leur faire comprendre comment leur intégration au bassin de main-d'oeuvre peut rendre le Canada plus productif et plus concurrentiel sur la scène mondiale. L'économie canadienne s'appêtant à remonter la pente, le temps est propice pour collaborer avec les employeurs afin de comprendre l'occasion qui se présente et de les aider à en profiter. Fort du soutien de CIC et du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers, le TRIEC a réussi à lancer des campagnes de sensibilisation dans la région de Toronto afin d'inciter les employeurs à participer. Nous avons également mis en oeuvre un programme de remise de prix afin de faire connaître les employeurs qui ont fait preuve d'innovation et d'initiative, et de stimuler la participation des employeurs.

Mais ces derniers ont également besoin d'outils et de ressources pour faciliter le changement. Il existe un large éventail d'outils d'évaluation de la langue, des diplômes d'études et des qualifications professionnelles, ainsi que des pratiques en matière de ressources humaines que les employeurs doivent connaître et apprivoiser. Je crois que le gouvernement fédéral pourrait, par l'entremise du Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers, réunir des conseils sectoriels, d'autres associations patronales spécialisées et des organismes de réglementation afin de les faire participer à l'élaboration, à la reconnaissance et à la promotion d'outils d'évaluation des compétences linguistiques et professionnelles propres aux secteurs.

Cependant, même si on a conçu et financé des programmes pour favoriser l'entrée des immigrants sur le marché du travail, les investissements n'ont pas suivi dans les programmes destinés expressément aux employeurs. De plus en plus, ces derniers réclament de l'aide pour recruter, évaluer et conserver les immigrants qualifiés. À cet effet, on pourrait commencer par leur offrir un guichet unique.

Nombreux sont les employeurs qui hésitent à recourir aux programmes du gouvernement en raison de la lourdeur administrative et de la complexité, une tendance encore plus marquée dans le secteur des petites et moyennes entreprises. Par conséquent, la plupart de ces entreprises ne connaissent pas les programmes qui pourraient les aider. Il faut les rendre plus accessibles. Le gouvernement pourrait notamment créer et financer une gamme intégrée de programmes et d'outils afin d'aider les employeurs à renforcer leur capacité à recruter, à évaluer et à conserver les immigrants qualifiés.

Ensemble, les trois éléments que je viens de nommer pourraient constituer une stratégie nationale pour les employeurs, laquelle favoriserait la croissance du marché du travail, la productivité et à la compétitivité des entreprises canadiennes, ainsi que la réussite des immigrants.

Merci.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup.

Nous passons maintenant aux questions des membres du comité.

Nous commencerons par M. Karygiannis.

**L'hon. Jim Karygiannis:** Bonjour et merci à vous trois de témoigner aujourd'hui.

Madame Casipullai, j'ai été frappé par vos propos sur la xénophonie relative à la race. Sachez que je partage votre frustration.

Les choses n'ont pas changé depuis les générations précédentes sur le plan de l'immigration. Les immigrants d'alors étaient peut-être caucasiens, mais ils étaient probablement montrés du doigt. Disons que nous n'étions peut-être pas les bienvenus. Les Italiens faisaient l'objet de réactions et de commentaires négatifs, tout comme les Grecs.

Ainsi, même si je comprends votre frustration, je veux que vous sachiez que les membres de notre comité ignorent vos origines. Malheureusement, ou heureusement, les immigrants arrivés récemment au pays sont des minorités visibles, ce qui suscite peut-être un peu plus de frustration. Quand j'étais petit, quiconque ne parlait pas anglais était la cible de quolibets. Mon collègue qui me fait face, M. Calandra, est Italien. Comme les Italiens qui arrivaient au pays n'avaient pas de documents d'identité, on les traitait de « sans papier ». Nous avons donc tous ressenti la même frustration. Ce sentiment est peut-être un peu plus intense aujourd'hui.

Ceci dit, et sachant d'où je viens, pourriez-vous me dire, monsieur Owen, quelles évaluations des titres de compétences réalisez-vous? Les ingénieurs, les médecins et les pharmaciens ont tous leur méthodes d'évaluation. En quoi consistent celles de votre organisation?

● (0935)

**M. Timothy Owen:** Nous évaluerions n'importe quel document relatif aux études que l'on nous remettrait. Nous examinons les diplômes en génie ou en pharmacie. Ces documents ne sont peut-être pas présentés aux organismes de réglementation professionnelle, qui appliquent leurs propres processus. De nombreux ingénieurs, par exemple, peuvent faire leur métier sans agrément; ils n'ont qu'à travailler sous la supervision d'un ingénieur agréé. Les employeurs pourraient vouloir savoir si les qualifications d'un candidat équivalent aux compétences canadiennes. Nous évaluerions toutefois n'importe quel document ayant trait aux études. En Ontario, nous collaborons avec environ la moitié des organismes de réglementation, mais nous examinerions n'importe quel titre de compétences.

**L'hon. Jim Karygiannis:** Monsieur le président, je partagerai mon temps avec ma collègue, Mme Mendes.

**Mme Alexandra Mendes:** Merci, monsieur le président.

Je vous remercie tous de vos exposés.

Monsieur Owen, j'aimerais vous poser une question pour faire suite à vos propos. Selon vous, quelles sont les qualifications et les compétences que possèdent les nouveaux immigrants au Canada qui ne sont pas reconnues sur le marché du travail?

**M. Timothy Owen:** Vous voulez connaître les compétences précises?

**Mme Alexandra Mendes:** Oui. Pourriez-vous nous donner des exemples?

**M. Timothy Owen:** J'imagine qu'il y a plus d'une façon de répondre à votre question. Quand un employeur étudie les qualifications d'un candidat, il arrive souvent qu'il n'a jamais entendu parler de l'établissement d'enseignement indiqué, alors il rejette sur-le-champ la candidature. Les employeurs connaissent les établissements canadiens; ils ont entendu parler de l'Université Queen's, de l'Université de Western Ontario, même de l'Université de l'Alberta, mais ils ne savent rien de l'Université de Mumbai. Ils ont ainsi l'impression que les qualifications de ces candidats ne sont pas aussi valables. Peut-être qu'ils ne savent pas qu'il existe des moyens de comparer les qualifications et d'en vérifier l'équivalence.

Certaines personnes présentent une demande auprès des organismes d'attribution de permis, et en raison de la difficulté ou de la longueur du processus, il se peut que leurs qualifications ne soient pas totalement reconnues. Il peut arriver qu'elles doivent suivre des cours complémentaires pour parachever leur formation.

Il en va de même pour les personnes qui s'inscrivent à l'université, car leurs études antérieures ne sont parfois pas reconnues. Elles doivent donc recommencer à la première année de leur programme, plutôt que de poursuivre en deuxième ou en troisième année.

Il existe donc différents scénarios dans lesquels les qualifications peuvent ne pas être reconnues.

**Mme Alexandra Mendes:** Qu'en est-il de leurs compétences? Vous avez parlé des deux.

**M. Timothy Owen:** Nous évaluons leurs qualifications formelles, qui s'avèrent souvent une bonne indication de leurs compétences. Il n'existe toutefois pas de processus officiel ou standard permettant de reconnaître et de comparer les compétences des gens qui arrivent au pays, par rapport aux compétences attendues dans le monde du travail au Canada. Ce n'est pas un domaine très développé.

**Mme Alexandra Mendes:** D'accord, mais je trouve cela inquiétant. Bon nombre des nouveaux arrivants possèdent non seulement des connaissances linguistiques (qui ne sont souvent pas reconnues ou valorisées), mais aussi des compétences qu'ils ont acquises dans le monde des affaires, de l'innovation ou autre dans leurs pays. Mais ces compétences ne sont officiellement reconnues dans aucun domaine de travail.

Est-ce le genre de choses que vous...?

**M. Timothy Owen:** Nous ne faisons pas ce genre d'évaluation. Nous encourageons les employeurs à prévoir une période d'essai lorsqu'ils embauchent quelqu'un; c'est une façon d'évaluer leurs compétences, comme pour tout autre travailleur.

**Mme Alexandra Mendes:** Je crois que c'est Mme McIsaac qui a parlé des crédits d'impôt accordés aux employeurs qui embauchent de nouveaux immigrants ou des étudiants étrangers nouvellement diplômés admis au Canada.

Pouvez-vous nous en parler davantage, je vous prie?

**Mme Elizabeth McIsaac:** On jongle avec cette idée depuis quelques années maintenant comme mesure incitative, particulièrement pour les petites et moyennes entreprises. C'est un programme de stage appelé Avantages Professionnels, offert à Toronto, qui nous a donné cette idée. C'est un programme qui s'échelonne sur quatre à 12 mois. Ce sont les employeurs qui paient, et le coût est de 10 000 \$ pour quatre mois. Ce sont donc les employeurs qui financent les allocations remises aux candidats, en plus de payer des frais de programme à l'organisation.

Le programme est très populaire auprès des grandes banques, des compagnies d'assurance et des grandes sociétés, car elles peuvent affecter ces ressources à un budget central de ressources humaines. Elles n'ont peut-être même pas à redistribuer ces sommes à différents secteurs d'activité.

On a toutefois du mal à faire participer les petites et moyennes entreprises, qui ne sont peut-être pas en mesure de faire ce genre de prévision ou d'investissement. Alors nous avons pensé leur offrir des mesures incitatives pour les encourager à prendre part à ce programme... Je crois qu'Amy en a aussi parlé dans sa présentation.

Nous n'avons pas encore évalué les coûts de cette initiative. Nous ne savons pas si ce serait vraiment efficace, mais il vaudrait la peine de le vérifier. Il serait probablement utile que le gouvernement analyse les coûts-avantages de cette initiative, car nous savons que le programme permet à plus de 80 p. 100 des stagiaires d'être embauchés à temps plein à la fin de leurs stages, ce qui veut dire qu'ils rapporteront davantage au Canada pendant leur séjour à long terme au pays. Ils seront plus productifs et commenceront plus tôt à payer des impôts. En ce sens, le programme va se financer de lui-même. Mais nous n'avons pas de chiffres exacts pour le moment.

● (0940)

**Le président:** Merci, mesdames Mendes et McIsaac.

Monsieur St-Cyr.

[Français]

**M. Thierry St-Cyr (Jeanne-Le Ber, BQ):** Merci beaucoup.

Merci d'être ici. Sachez que je suis très préoccupé par la question de la reconnaissance des titres de compétences. Je suis moi-même membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec. J'ai eu l'occasion de participer à des assemblées générales et, comme membre, de les secouer un peu parce qu'ils ne vont pas assez vite à mon goût à cet égard.

Bien sûr, on est tous conscients qu'il y a des particularités pour exercer la profession d'ingénieur au Québec. Les relations avec le BAPE, le Bureau d'audiences publiques sur l'environnement, avec le gouvernement, peuvent varier d'un endroit à l'autre. Mais il y a aussi le fait que les lois de la physique sont les mêmes partout sur la planète, et que si vous êtes capable de construire un pont qui tient au-dessus du Tigre, vous pouvez en construire un au-dessus du Saint-Laurent ou d'une rivière.

On a dit que c'est une question qui relève du Québec, des provinces. Je ne suis pas convaincu par les démarches du gouvernement fédéral. Il me semble que cet argent serait mieux investi dans chacune des provinces, afin qu'elles développent leurs propres programmes. Je crois que c'est M. Owen qui a souligné qu'il manquait d'uniformité. Un immigrant qui arrive ici ne peut pas passer facilement d'une province à une autre. Même les gens qui ont fait leurs études ici vivent cette situation. Quelqu'un qui a fait ses études en génie au Manitoba doit passer par un processus, quand il vient exercer au Québec. Il me semble donc difficile d'uniformiser, d'avoir un cadre national, alors que localement il y a des pratiques différentes.

Ne croyez-vous pas que le rôle du gouvernement devrait se limiter à bien informer les gens sur les programmes des différentes provinces et encourager directement les provinces à faire ce travail?

[Traduction]

**Le président:** À qui s'adresse votre question? À tout le monde?

**M. Timothy Owen:** Je pourrais commencer.

C'est vrai qu'il manque d'uniformité d'une province à l'autre. Un des arguments que j'ai donnés, c'est que le gouvernement fédéral a réussi — enfin, c'est ce que je crois — à convaincre les différents organismes provinciaux d'attribution de permis à conclure des accords de reconnaissance mutuelle, afin qu'il y ait une plus grande transférabilité dans le monde du travail au Canada. Et je crois que c'est une bonne chose. Il est possible de respecter les pratiques des différentes provinces et d'encourager tout de même la mobilité entre les différents territoires, et je crois que le gouvernement fédéral peut jouer un rôle en ce sens.

Je pense que le succès des accords de reconnaissance mutuelle a poussé les organismes de réglementation à admettre que les titres de compétences obtenus dans une autre province pouvaient être comparés à ceux accordés dans la leur, et cette nouvelle mentalité les a aussi aidés à reconnaître les titres de compétences étrangers.

[Français]

**M. Thierry St-Cyr:** Merci. Je vais laisser ma collègue Mme Beaudin poursuivre.

• (0945)

[Traduction]

**Le président:** Bienvenue au comité, madame Beaudin.

[Français]

**Mme Josée Beaudin (Saint-Lambert, BQ):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci à vous d'être venus témoigner aujourd'hui. Je vous écoutais, tous et toutes, et vous avez beaucoup parlé de l'importance d'obtenir la collaboration des employeurs. Je veux connaître votre opinion sur cette idée d'implanter, peut-être au Québec, le curriculum vitae anonyme qui permettrait de se concentrer d'abord sur les compétences des gens avant d'obtenir leurs renseignements personnels.

Que pensez-vous de cet outil qui pourrait être proposé aux employeurs?

[Traduction]

**Mme Elizabeth McIsaac:** Puis-je répondre à la question?

Je suis contente que vous ayez posé la question, parce que nous avons vu les résultats que pouvait avoir une telle initiative à plus petite échelle avec la Banque Royale du Canada. Le président actuel de notre conseil est Gord Nixon, de la RBC. Il y a quelques années,

la Banque Royale, à titre d'expérience, a retiré la question portant sur l'établissement d'enseignement de son formulaire de demande d'emploi. Les candidats pouvaient se contenter d'indiquer qu'ils possédaient un baccalauréat en commerce ou une maîtrise en administration des affaires, par exemple. Ils n'avaient pas à dire où ils avaient obtenu leurs diplômes ou à quel établissement ils avaient étudié. La direction s'est aperçue que plus de candidats accédaient aux dernières étapes du processus de sélection. Ce n'est qu'au moment de prendre la décision d'embaucher ou non un candidat que l'on vérifiait ses attestations d'études et ses qualifications. Moins de candidats étaient rejetés au début du processus, car on avait écarté le risque de se laisser influencer par l'endroit ils avaient obtenu leurs diplômes.

Je crois que ce serait une excellente idée de mettre en place une telle initiative. De manière intrinsèque, quand on étudie des curriculum vitae ou qu'on participe à un processus de sélection et d'embauche, on s'appuie sur ce que l'on connaît pour prendre une décision. Plus on changera la façon dont fonctionnent les choses en ce moment, mieux ce sera. Je ne sais pas si c'est nécessairement...

À mon avis, il y a deux façons de procéder. Une possibilité serait de mettre en place une base de données centralisée de curriculum vitae, ou quelque chose du genre. Parallèlement, nous avons aussi beaucoup travaillé à reformer et à changer la perception des professionnels des ressources humaines face à l'immigration. Nous collaborons avec les associations professionnelles pour que la prochaine génération de consultants en RH perçoive la chose d'une toute autre façon. Même si de grands efforts ont été déployés il y a 30 ans pour valoriser la place de la femme dans le monde du travail grâce aux pratiques de RH, et ce fut ensuite la même chose pour les collectivités raciales et les minorités visibles, cette vision n'a pas encore été tout à fait intégrée dans la pratique de la profession. Je crois que c'est là que pourrait être utile l'initiative dont vous parlez.

Si vous me le permettez, j'aimerais revenir à la question de votre collègue, à savoir si c'est un dossier qui devrait être traité par les provinces ou le gouvernement fédéral. Je crois que vous faites surtout référence aux professions qui sont réglementées. Beaucoup d'ingénieurs n'obtiennent pas leur permis pour exercer leur profession. Ils pourront être employés comme ingénieurs, mais on ne leur confiera pas les mêmes tâches et responsabilités qu'aux ingénieurs qui ont leur désignation. La grande majorité des immigrants qualifiés qui arrivent au pays, près de 70 à 80 p. 100, pratiquent des métiers non réglementés. Alors je crois que la solution doit combiner un peu des deux: la contribution du gouvernement fédéral et celle des provinces. Il existe des cadres juridiques pour les professions réglementées, mais beaucoup de gens n'entrent pas dans cette catégorie.

**Le président:** Merci, madame Beaudin.

Avant de céder la parole à Mme Chow, j'aimerais poser une question rapidement à propos des curriculum vitae. Ne craignez-vous pas que l'on sombre ainsi dans la mentalité qui veut que même si tous les gens sont créés égaux, certains sont plus égaux que d'autres?

**Mme Elizabeth McIsaac:** De quelle façon?

**Le président:** Je ne fais que poser la question. Si on commence à catégoriser les gens, ne tombons-nous pas dans ce piège, qu'on parle de scolarité, de couleur de la peau ou de nationalité?

**Mme Elizabeth McIsaac:** Je ne crois pas être en train de catégoriser qui que ce soit. Au contraire, nous faisons abstraction de toute catégorie pour n'examiner que les compétences. Nous nous en tenons aux compétences essentielles recherchées dans le cadre des processus de sélection, à moins que je n'aie mal compris...

**Le président:** Je réagissais simplement à ce que vous aviez dit. Mais j'ai peut-être mal interprété vos paroles.

**Mme Elizabeth McIsaac:** Non, je crois que l'intention est d'éliminer les catégories, afin que la personne qui examine le curriculum vitae ou le dossier du candidat se concentre sur les compétences essentielles au poste à doter.

**Le président:** Merci, madame McIsaac.

Madame Chow, nous vous écoutons.

**Mme Olivia Chow (Trinity—Spadina, NPD):** Merci.

Il y a plusieurs années, le Conference Board du Canada avait affirmé que nous perdions quelque 5 milliards de dollars en revenus en ne permettant pas aux immigrants de pratiquer le métier pour lequel ils avaient été formés. En février 2007, au nom des Néo-démocrates, j'ai publié un article qui parlait de l'importance d'obtenir de l'information. Plus tard, on a lancé le site Web [www.competences.gc.ca](http://www.competences.gc.ca), que les immigrants et les immigrants potentiels peuvent consulter pour obtenir une foule de renseignements.

Nous avons aussi parlé de la nécessité de mettre en place des programmes de stages, de mentorat et de transition. Des progrès ont été réalisés en ce sens, notamment grâce à des projets pilotes, mais aucun programme complet et formel n'est encore offert. Peut-être que vous pourriez nous parler un peu de ce qui différencie les fonds d'emprunt, les subventions conventionnelles et les crédits d'impôt, car il y a différentes façons de procéder. Certaines mesures pourraient s'adresser aux immigrants, d'autres aux employeurs. Les mesures incitatives s'adresseraient aux employeurs, et différents outils peuvent être utilisés pour ce faire.

Selon vous, quels outils seraient les plus efficaces? Faudrait-il choisir des outils différents selon les programmes: les programmes de transition, de mentorat, de stages, les fonds d'emprunt, les subventions? Comment est-ce que cela fonctionne? Quelles seraient les pratiques exemplaires à votre avis?

• (0950)

**Mme Elizabeth McIsaac:** Bien sûr. Je peux commencer et céder la parole aux autres par la suite.

Pour ce qui est des fonds d'emprunt, je devrais d'abord mentionner que le TRIEC a été mis sur pied dans le cadre d'un projet initié par la Maytree Foundation; les deux organisations sont donc reliées. Nous avons lancé le programme d'emprunt il y a environ cinq ans, reconnaissant que les immigrants n'étaient pas en mesure d'obtenir du crédit ni d'emprunter de l'argent pour payer leurs frais de scolarité ou les frais d'examen liés à l'obtention d'un permis de pratique; ils ne pouvaient pas non plus obtenir des fonds de subsistance pour compenser leur absence du marché du travail. On a donc créé un fonds d'emprunt permettant d'accorder des prêts d'une valeur maximale de 5 000 \$.

Mais le taux d'intérêt était loin d'être intéressant: le taux préférentiel plus 6 p. 100. À mon sens, ce n'était pas un bon produit. Mais les gens en profitaient quand même, car ils n'arrivaient pas à obtenir du crédit ailleurs. Cela démontre bien la pression négative entourant l'indisponibilité du crédit. Ces gens devaient emprunter de l'argent pour obtenir les qualifications ou la formation nécessaires pour établir leur situation et se trouver un emploi.

Le taux de remboursement de ces prêts a été phénoménal. Je pense que ces données font foi de la viabilité du programme. Je sais que des discussions ont été entreprises avec la Banque Royale du Canada pour vérifier si elle était intéressée à se joindre au programme. Je crois aussi que le gouvernement fédéral devrait y prendre part. Le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration a eu une excellente expérience avec le programme de prêts de transport offert aux immigrants il y a quelques années. Le taux de remboursement était de 90 p. 100. Cela permet aux immigrants de suivre la formation dont ils ont besoin. Cela prévient aussi la création de programmes de formation payés qui ne sont pas offerts à tout le monde. On évite donc de tout donner à un, sans rien donner à l'autre. Nous avons des programmes de formation et d'éducation que paient les Canadiens et pour lesquels ils obtiennent des prêts, et ces programmes devraient offrir la même chance aux autres.

C'est le genre d'outil qui permet de soutenir efficacement les frais de scolarité. Il faut penser au soutien au salaire. Le Canada offre des programmes de prêts aux étudiants pour leur permettre de poursuivre leur éducation et leur formation, et c'est aussi ce que devrait offrir ce programme d'emprunt.

Pour répondre à votre question, je crois que c'est différent. Cela permet aux gens de parfaire leurs qualifications et d'obtenir des titres de compétences canadiens. Ce n'est pas la même chose si vous tentez d'inciter ou d'encourager les employeurs à se lancer dans cette entreprise. Je crois que vous devez leur offrir des mesures incitatives comme des crédits d'impôt, et peut-être des subventions au salaire. Il faut leur faciliter la tâche.

**Mme Olivia Chow:** Il faut que ce soit simple et direct, pas un contrat de 80 pages.

**Mme Elizabeth McIsaac:** Nous avons consulté énormément d'employeurs et de dirigeants de petites et moyennes entreprises. Chaque fois que nous avons tenu un groupe de discussion avec eux, ils nous ont dit qu'ils ne voulaient pas s'encombrer de paperasse. L'idée de prendre part à un programme gouvernemental les décourage. Ils doivent pouvoir en retirer des avantages immédiats. Je ne sais pas si un crédit d'impôt suffirait à les convaincre, car ils n'en verraient pas les retombées avant 12 mois. Nous devons trouver le bon mécanisme pour les inciter à participer à un tel programme.

**Mme Olivia Chow:** Serait-ce utile de mettre en place un organisme ou d'avoir un intermédiaire qui aiderait les petites entreprises? Ce sont des entreprises florissantes, mais vu leur petite taille, elles n'ont pas les ressources nécessaires pour s'occuper de tous les détails administratifs. Il faut aussi faire attention de ne pas lancer des programmes que la vérificatrice générale pourrait plus tard prendre à partie en raison de l'absence de contrôles appropriés. Serait-il envisageable de mandater un intermédiaire ou un organisme pour aider les entreprises?

**Mme Elizabeth McIsaac:** D'après moi, oui. Ce serait probablement utile. Nous en sommes encore aux stades préliminaires. Nous devons tester différentes solutions pour voir ce qui fonctionne. Depuis cinq ans, nous avons essayé plusieurs choses avec les petits employeurs. Certaines se sont avérées efficaces, d'autres pas. Nous devons continuer à tester des idées. Nous n'avons toujours pas trouvé le remède miracle, et peut-être qu'il n'en existe pas non plus. Il se peut que nous devions lancer différents outils qui conviendront, chacun à leur façon, à différentes industries et à des employeurs de différentes envergures.

• (0955)

**Mme Olivia Chow:** Amy, pourriez-vous nous parler des subventions?

**Mme Amy Casipullai:** Oui, avec plaisir. Je suis d'accord avec Elizabeth pour dire que le programme d'emprunts est efficace. Ce qui pose problème toutefois, c'est que nous ne voyons que des gens dont la situation leur permet d'obtenir des prêts. Nous ne savons rien de ceux qui ne peuvent pas profiter de cette occasion.

On pourrait procéder à un examen des moyens d'existence des candidats, de façon à ce que seules les personnes qui en ont vraiment besoin puissent accéder au programme de subventions. Je crois qu'autrement bien des personnes en seraient privées, notamment les femmes, qui n'ont pas nécessairement accès aussi facilement au programme d'emprunts. Seul le gouvernement fédéral peut faire ce genre de chose. C'est particulièrement important en ce moment, alors que nous nous remettons d'une récession qui a frappé assez durement l'Ontario. Si nous pouvions seulement l'essayer dans le cadre d'un projet pilote, nous aurions une meilleure idée de la situation.

**Le président:** Merci.

Monsieur Dykstra.

Très bien, monsieur Owen, mais je vous prie d'être bref.

**M. Timothy Owen:** Elizabeth a indiqué qu'il fallait offrir du soutien au revenu. J'ai l'impression que c'est une solution qui est souvent négligée. La plupart des gens que nous tentons d'attirer occupent déjà un ou deux emplois. Ils n'ont pas les moyens de retourner à l'école ou de suivre une nouvelle formation, parce qu'ils ne peuvent pas se permettre d'arrêter de travailler. Sans programme de soutien du revenu, beaucoup de gens seront mis de côté.

**Le président:** Merci, monsieur.

Monsieur Dykstra.

**M. Rick Dykstra:** Merci, monsieur le président.

Ce fut un exposé intéressant. Ce qui m'intrigue, c'est la mesure dans laquelle vous détaillez tous les trois les mesures que le gouvernement fédéral devrait adopter. Si je jette un coup d'œil à la période équivalant à un peu moins de quatre ans... Nous venons tout juste d'annoncer un montant de 50 millions de dollars qui sera accordé ces deux prochaines années pour que les provinces et les territoires s'attaquent à ces obstacles et trouvent une solution pancanadienne au problème de reconnaissance des titres de compétence étrangers, notamment.

Amy, vous avez fait allusion à la Catégorie de l'expérience canadienne, qui se révèle très utile pour les étudiants.

Je songe également aux travailleurs temporaires à qui l'on offre de demeurer et de travailler au Canada. Leur nombre annuel est passé de 120 000 à 200 000, ce qui est littéralement sans précédent. De plus, le nombre d'immigrants admis au Canada pour y travailler ou pour y étudier augmente tous les ans, comme jamais au cours des dernières décennies.

Je pense aux renseignements détaillés que vous nous avez donnés, Elizabeth. Je me remémore l'article 6 du projet de loi C-50 que nous avons adopté en 2007 et qui a vraiment modifié notre politique à l'égard des immigrants admis. Les personnes qui présentent un visa d'immigrant savent dès le tout début du processus quels sont les critères du Canada pour les 38 catégories annoncées en novembre dernier, ce qui nous a permis en fait d'accélérer l'examen des demandes de visa. Auparavant, le délai de traitement était de six à huit ans, alors qu'il n'est plus que de 12 à 18 mois. Il y a quelques semaines, le ministre a signalé, lors de sa comparution devant nous, que nous avons pu réduire ce délai et que nous sommes sur la bonne voie.

Mme Chow m'a rappelé *La feuille de route de l'employeur*.

Toutes ces mesures constituent un pas dans la bonne direction, et je pense que nos investissements pour favoriser l'anglais comme langue seconde et faciliter son enseignement... Ce sont toutes ces mesures que vous avez énoncées exhaustivement qui m'ont fait penser à tous ces programmes que nous avons mis en oeuvre depuis 2006 — et ceci m'amènera à poser quelques questions. J'en tire donc la conclusion générale que... Nous voulons mener à bien cette étude notamment parce que nous voulons déterminer nos priorités, les questions sur lesquelles nous voulons mettre l'accent. Notre premier groupe de témoins m'a appris que nous avons pris des mesures importantes pour progresser dans la bonne direction, et qu'il s'agit de continuer sur cette voie d'une façon plus détaillée, comme vous l'avez proposé.

Voici la question que je veux vous poser, Elizabeth... Nous avons amené les provinces à collaborer en ce qui concerne la reconnaissance des titres de compétence étrangers. Quelle distinction établissez-vous entre une stratégie nationale à cet égard et les diverses solutions adoptées par chaque province?

• (1000)

**Mme Elizabeth McIsaac:** Il faut, selon moi, une vision nationale. Comme l'ont fait remarquer à juste titre Tim et un de vos collègues, certaines professions réglementées nécessitent que les provinces jouent un rôle prépondérant. C'est une question de compétences. Cependant, j'estime que la politique d'immigration doit être établie par le gouvernement fédéral, car elle contribue à l'édification du pays, à son essor économique. Par rapport à cette vision, nous devons mettre à contribution les employeurs dès le début parce qu'il s'agit de favoriser l'essor économique. Il faut donc en faire des partenaires à part entière. Actuellement, nous les consultons a posteriori, et je ne pense pas qu'ils estiment avoir leur mot à dire dans l'orientation que nous prenons.

Je crois que c'est pourquoi ceux-ci doivent comprendre —, ce qu'Amy a évoqué également — quels sont les tenants et aboutissants de cette proposition judicieuse, quel est leur rôle à cet égard et quels avantages ils peuvent en tirer. Par contre, il faut également les mettre à contribution lorsque nous en élaborons les modalités. Je ne pense pas qu'il leur incombe de déterminer qui peut immigrer au Canada. Ce rôle revient au gouvernement, particulièrement pour la catégorie des travailleurs qualifiés, la catégorie immigration économique, car cette décision relève de toute évidence du programme économique. Il faut prendre les mesures en ce sens afin que ces travailleurs puissent intégrer le marché du travail. Il faut donc, je pense, une stratégie nationale. J'ignore quelles en seraient les modalités précises. Je m'excuse, mais je n'étais pas prête à répondre à une telle question. Par contre, je pense que les éléments que j'ai indiqués doivent en faire partie.

**M. Rick Dykstra:** Très bien.

Je vous demanderai de répondre très brièvement parce que je veux donner à mon collègue, M. Calandra, l'occasion de poser une question ou deux. L'une des modifications que nous avons apportées relativement à la reconnaissance des titres de compétence étrangers, et j'en ai déjà parlé, ce sont les mesures que nous avons prises pour faire connaître aux demandeurs de l'Inde, de la Chine et des Philippines les exigences à satisfaire. Nous leur précisons ces exigences avant leur arrivée au Canada plutôt que de les laisser immigrer ici sans les mettre au courant.

Est-ce que je viens de vous apprendre quelque chose? Pensez-vous que c'est une mesure judicieuse?

**Mme Elizabeth McIsaac:** Vous obtiendrez, je pense, une réponse plus pertinente de la part de ceux qui administrent le programme, c'est-à-dire les représentants de l'Association des collèges communautaires du Canada. Ce que je sais du programme cependant, c'est qu'il a été fructueux au tout début. Il est extrêmement important que les immigrants aient davantage de renseignements avant leur arrivée au Canada. Bien des immigrants ne savent pas à quoi s'en tenir à leur arrivée. Il existe une multitude de portails. Nous devons donner davantage de renseignements sur les diverses professions. Je pense que l'initiative prise par le BORTCE avec ses bureaux à l'étranger constitue un pas dans la bonne direction, et que nous devons vraisemblablement intensifier considérablement nos efforts en ce sens car il s'agit d'une initiative utile.

**M. Rick Dykstra:** Merci. Je vous suis reconnaissant de votre réponse.

**Le président:** Il vous reste environ 30 secondes.

**M. Paul Calandra (Oak Ridges—Markham, PCC):** C'est parfait. Je serai très bref.

Ma question porte sur le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers. Que pensez-vous de ce bureau? Répond-il à un besoin? Est-ce une bonne idée, un pas dans la bonne direction?

**Mme Elizabeth McIsaac:** À mon avis, c'est certes un pas dans la bonne direction. Je le répète, le travail de ce bureau à l'étranger est tout à fait nécessaire. J'estime également qu'il est en mesure de participer, dans une certaine mesure, à l'établissement de l'orientation nationale. Il pourrait notamment administrer un programme national de mentorat ou de stages. Il est dans une position idéale pour assumer une partie de la coordination entre les provinces de peut-être mettre en oeuvre un programme de prêts pour bien encadrer le tout. Cela doit être conforme, selon moi, aux objectifs de RHDCC. Je sais que le BORTCE collabore encore avec RHDCC, mais j'ignore comment. Cette question touchant à la fois le marché du travail et l'immigration, nous devons nous assurer de cette collaboration.

**Le président:** Monsieur Owen, madame Casipullai et madame McIsaac, vos trois judicieux exposés ont été très utiles à notre comité. Je vous remercie d'avoir comparu.

La séance sera suspendue pendant une minute.

- \_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_
- 
- (1005)

**Le président:** Nous reprenons nos travaux en accueillant notre deuxième groupe de témoins.

Nous entendrons d'abord Mme Wendy Swedlove. Je vous souhaite la bienvenue, madame, et je vous remercie d'avoir accepté de comparaître. Elle fait partie de l'Alliance des conseils sectoriels.

Vous avez la parole.

**Mme Wendy Swedlove (présidente, Groupe de travail sur l'immigration et la reconnaissance des titres de compétences étrangers, Alliance des conseils sectoriels):** Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, je vous remercie de m'avoir invitée à comparaître devant vous aujourd'hui. Je m'appelle Wendy Swedlove. Je suis la présidente du Conseil canadien des ressources humaines en tourisme, mais je représente aujourd'hui devant vous l'Alliance des conseils sectoriels, un réseau de quelque 30 conseils sectoriels.

Je préside le Groupe de travail sur l'immigration et la RTCE au sein de l'Alliance des conseils sectoriels. Au sein de ce groupe de travail, nous échangeons des renseignements sur les pratiques exemplaires et abordons des problèmes liés au thème de l'audience d'aujourd'hui, soit la reconnaissance des titres de compétences étrangers et l'intégration économique des immigrants.

Tout d'abord, je voudrais vous donner quelques renseignements sur les conseils sectoriels. Je sais qu'ils ne sont pas aussi bien connus que nous le souhaiterions.

Chaque conseil regroupe les représentants du patronat, des syndicats, du monde de l'éducation et du gouvernement. Il doit trouver les solutions aux problèmes touchant le marché du travail de son secteur et participer à la mise en oeuvre de ces solutions: l'élaboration de normes professionnelles, la fourniture de ressources en matière de formation, la certification des professions, les programmes de reconnaissance des titres de compétences, les programmes de transition, la promotion des carrières et même l'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail du secteur.

Selon les conseils sectoriels, une intégration efficace passe par la reconnaissance des titres de compétences. Dans notre secteur, probablement 80 p. 100 des travailleurs se retrouvent dans des professions non réglementées, et une proportion considérable d'entre eux ont des emplois de spécialisation réduite. Aux yeux des conseils sectoriels, la reconnaissance des titres de compétences englobe non seulement les titres professionnels et les diplômes, mais également l'expérience et la formation en cours d'emploi.

De plus en plus d'employeurs s'intéressent davantage à ce que le candidat peut faire. En tourisme notamment, les employeurs accordent aussi de l'importance aux capacités linguistiques, qui sont jugées essentielles, et à l'expérience de travail au Canada, dans bien des cas. Cette question a été abordée par un témoin précédent, et j'abonde sans réserve dans son sens.

Il y a un an, les pénuries de main-d'oeuvre constituaient un des principaux problèmes des entreprises. À mesure que l'économie se rétablira, ces pénuries vont resurgir. Dans certains secteurs et dans certaines parties du pays, ces pénuries perdurent malgré la conjoncture économique. L'immigration représente une solution.

De concert avec les employeurs de leurs secteurs respectifs, plusieurs conseils ont eu recours à l'immigration pour remédier à ces pénuries de main-d'oeuvre. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires, le Programme des candidats des provinces et le Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation se sont révélés très efficaces. La nouvelle Catégorie classe économique permettra aux employeurs de conserver leurs travailleurs étrangers temporaires qui occuperont, dans la plupart des cas, des emplois spécialisés.

Les employeurs recherchant des personnes ayant les niveaux C et D seraient ravis de pouvoir recruter des travailleurs permanents lorsque l'écart entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre le justifie. Dans certains secteurs, notamment dans ceux du commerce de détail du tourisme, cette possibilité pourrait se révéler essentielle à l'avenir.

Pour aider les employeurs à faciliter l'intégration des nouveaux arrivants, les conseils ont collaboré de plusieurs façons avec le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers à CIC et avec les responsables du Programme de RTCE de RHDCC. Les travailleurs envisageant d'immigrer au Canada ont dorénavant des ressources à leur disposition pour connaître quelles sont les perspectives d'emploi et les exigences professionnelles.

Les normes professionnelles élaborées par les conseils sectoriels peuvent faciliter la communication des exigences professionnelles. Dans sa forme actuelle, la reconnaissance des titres de compétences ne vise pas les personnes pouvant travailler sans attestations d'études. Les programmes de certification des conseils ont tenu compte de cette catégorie de travailleur dans leurs normes professionnelles.

Les conseils ont pris des mesures notamment pour aider les personnes à évaluer leurs compétences en regard des exigences avant leur arrivée au Canada. Plusieurs conseils ont établi des programmes de certification qu'ils ont affichés sur le Web pour permettre à l'immigrant éventuel de savoir s'il possède les titres de compétences nécessaires en fonction de l'emploi recherché au Canada. Dans les domaines du tourisme de l'environnement, les conseils se sont dotés de programmes pertinents à cet égard.

Des ressources ont été mises à la disposition des employeurs pour les aider à trouver des travailleurs par l'entremise des organismes de services aux immigrants. L'information sur le marché du travail des conseils permet également aux employeurs de connaître l'état du marché du travail.

Des ressources ont été mises à la disposition des employeurs pour aider les nouveaux arrivants à s'adapter à leur nouveau milieu de travail. Dans le secteur des TI, le conseil a mis en oeuvre un programme exhaustif pour mettre en rapport les travailleurs étrangers et les employeurs au Canada. Les employeurs disposent également de ressources et de programmes de mentorat. Un programme de transition permet également de faciliter l'intégration.

● (1010)

Le Conseil sectoriel de la construction a mis en oeuvre un projet pilote pour déterminer si les exigences relatives aux emplois offerts correspondant aux compétences des immigrants en Colombie-Britannique. Jusqu'à présent, 500 immigrants y ont participé.

Les conseils ont produit des guides à l'intention des employeurs souhaitant se prévaloir du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Citons à titre d'exemples les secteurs du tourisme et du camionnage.

De concert avec le BORTCE, l'Alliance des conseils sectoriels a publié la *Feuille de route de l'employeur*, ce dont on a déjà fait état plusieurs fois aujourd'hui. L'alliance offrira des ateliers aux employeurs dans l'ensemble du Canada sur l'importance d'une intégration efficace des immigrants au marché du travail canadien. Les divers conseils sectoriels inviteront leurs employeurs respectifs à y assister.

L'alliance a également affiché des renseignements en ligne à l'intention des nouveaux arrivants. Les parents d'immigrants peuvent ainsi avoir une meilleure idée des perspectives d'emploi de leurs enfants.

En conclusion, nous croyons que les conseils sectoriels peuvent se révéler des partenaires efficaces pour faciliter la sélection, la préparation et l'intégration des nouveaux immigrants. Nous collaborons avec le BORTCE et Ressources humaines et Développement des compétences Canada pour aider les employeurs. La tâche est loin

d'être terminée, mais nous nous ferons un plaisir d'intensifier nos efforts en ce sens.

Merci, monsieur le président.

**Le président:** Merci, madame Swedlove.

Monsieur Beaudin, vous avez la parole.

**M. Yves Beaudin (coordonnateur national, Centre de l'information canadien sur les diplômes internationaux, Conseil des ministres de l'Éducation (Canada)):** Je ferai mon exposé en français.

[Français]

Monsieur le président et membres du comité permanent, je vous remercie de nous avoir invités à nous présenter devant vous pour vous faire part de nos réflexions.

Depuis un certain temps, les provinces et territoires ainsi que de nombreux partenaires se sont penchés sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers des travailleuses et travailleurs formés à l'étranger. Les efforts consentis par le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada ont grandement contribué à faire avancer cet important dossier. Nous tenons à féliciter ce ministère pour l'excellent esprit de collaboration dont il a fait preuve au cours des dernières années.

Le CICDI a aussi bénéficié de ce programme. Nous vous invitons à parcourir le rapport intitulé « Normes pancanadiennes de qualité pour l'évaluation des diplômes internationaux » que nous vous avons remis au début de cette présentation. Celui-ci démontre la nécessité pour tous les organismes responsables de l'évaluation des diplômes académiques de s'entendre sur des normes pancanadiennes de qualité pour l'évaluation des diplômes internationaux.

Depuis le début des années 1990, le Canada a ratifié et signé deux conventions sur la reconnaissance des qualifications. L'une de ces conventions est communément appelée la Convention de Lisbonne. Grâce à ces conventions, le CICDI et ses partenaires ont créé l'Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômes formée de services d'évaluation mandatés par les provinces et territoires. L'alliance a élaboré des principes généraux pour un code de bonne pratique en matière d'évaluation des diplômes étrangers et un cadre d'assurance de la qualité. Nous vous invitons à prendre connaissance des objectifs de ce cadre dans le document que nous vous avons remis au début de cette présentation.

De plus, d'autres services reconnus par le CICDI pour la qualité de leurs évaluations comparatives se sont engagés à se conformer aux principes généraux de bonne pratique et à la Recommandation sur les procédures et critères d'évaluation des qualifications adoptée dans le cadre de la Convention de Lisbonne.

Le processus de la reconnaissance des titres de compétences étrangers requiert une analyse approfondie des documents soumis par les travailleurs et travailleuses formés à l'étranger.

Nous savons qu'il existe environ 800 usines à diplômes à travers le monde. Nous savons aussi qu'il est relativement facile d'obtenir des diplômes étrangers et des relevés de notes quasi parfaits d'institutions reconnues sans même jamais y avoir été inscrit.

Nous croyons donc qu'il est important d'évaluer systématiquement les diplômes étrangers pour valider leur authenticité et les comparer à des normes de qualité pancanadiennes. Ces évaluations peuvent être faites par des établissements d'enseignement, des ordres professionnels, des responsables de métiers ou des services mandatés par les provinces et territoires, et les membres de l'Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômes, et autres services reconnus par le CICDI.

• (1015)

[Traduction]

**Le président:** Monsieur Beaudin, puis-je vous demander de parler moins rapidement pour que l'interprète puisse vous comprendre? Vos propos sont intéressants, mais l'interprète, je pense, ne peut pas vous suivre.

[Français]

**M. Yves Beaudin:** La déclaration déposée par le Canada lors de la ratification de la Convention sur la reconnaissance des diplômes précise les responsabilités des intervenants.

À notre connaissance, les agentes et les agents d'immigration à l'étranger ne sont pas formés comme analystes en éducation internationale. Il est à souhaiter que des modifications soient apportées au processus de sélection afin que la détermination du niveau de scolarité à l'étranger soit conforme aux critères internationaux, ou tout au moins soit effectuée par des analystes formés dans le domaine de l'évaluation, et ce, avant que la demande d'immigration ne soit soumise aux agentes et agents d'immigration. Nous croyons que les points accordés pour l'éducation lors du processus de sélection ne devraient pas être basés sur le nombre d'années de scolarité. Il serait souhaitable de procéder en tenant compte du niveau des diplômes soumis, idéalement après avoir obtenu une évaluation de ces diplômes par des services canadiens reconnus. Il est possible de comparer un diplôme étranger à des niveaux d'études canadiens par des analystes internationaux formés ici, au Canada.

Comme pays, nous avons une obligation envers les nouvelles immigrantes et les nouveaux immigrants. Il est important que chaque immigrante et chaque immigrant obtienne une évaluation comparative de ses diplômes. Nous sommes cependant préoccupés des initiatives en cours visant à permettre à des individus d'obtenir des certifications non reconnues par les autorités compétentes responsables. Ceci pourrait, à long terme, être néfaste à l'intégration des nouveaux arrivants.

Nous tenons ici à féliciter les responsables du Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers. Ce service semble comprendre l'importance d'évaluations académiques comparatives de diplômes étrangers qui sont justes et crédibles. Nous avons offert notre entière collaboration à ce bureau lors de récentes rencontres.

Le CICDI cherche en premier lieu à élaborer avec ses partenaires des outils favorisant une évaluation académique des diplômes étrangers. Le centre travaille en étroite collaboration avec un réseau international bien établi de quelque 53 pays, avec toutes les provinces et territoires du Canada, plusieurs ministères fédéraux, des associations nationales et quelques conseils sectoriels. Nous faisons la promotion des outils disponibles pour effectuer des évaluations comparatives justes et équitables.

L'accès à des évaluations de qualité nous apparaît comme étant une responsabilité collective dans le contexte des efforts que font le Canada et les provinces.

Nous avons quatre recommandations à vous soumettre. Premièrement, nous croyons qu'il serait souhaitable que les responsables de l'immigration s'intéressent davantage aux dispositions de la Convention — le traité — de Lisbonne, à ses recommandations et à ses codes de bonnes pratiques.

Deuxièmement, il faudrait que les agentes et les agents d'immigration à l'étranger obtiennent des informations sur les diplômes étrangers de sources canadiennes, et non de pays étrangers, lorsqu'ils accordent des points pour l'éducation des personnes désirant émigrer, afin de minimiser le risque d'évaluations contradictoires.

Troisièmement, il faudrait que des amendements soient apportés à la Loi sur l'immigration afin de changer le mode de calcul des points d'éducation et de baser celui-ci sur le niveau d'études plutôt que sur les années de scolarité, et d'exiger une évaluation comparative...

• (1020)

[Traduction]

**Le président:** Merci, monsieur Beaudin. Je m'excuse, mais le temps nous presse. Vous pourrez préciser votre pensée en répondant aux questions.

Je m'excuse de n'avoir pas bien présenté M. Beaudin. Il est le coordonnateur national au Centre de l'information canadien sur les diplômes internationaux du Conseil des ministres de l'Éducation.

Nos deux prochains témoins sont Shahnaz Sadiq et Tasnim Waqar de l'Alberta International Medical Graduates Association.

Ai-je bien prononcé vos noms?

**Une voix:** Oui.

**Le président:** Vous disposez chacun de 10 minutes, mais j'espère que vous en aurez besoin de moins car nos collègues veulent vous poser des questions.

**Mme Shahnaz Sadiq (présidente, Alberta International Medical Graduates Association):** Merci beaucoup.

Comme vous le savez, je fais partie de l'IMGA, un organisme sans but lucratif qui a vu le jour en 2000.

L'Alberta compte plus de 600 médecins qui ont obtenu leur diplôme dans d'autres pays. Le Canada ne connaît pas parfaitement le cursus, les normes d'enseignement et les règles d'agrément en vigueur dans les pays d'où proviennent ces diplômés internationaux en médecine ou DIM, ce qui retarde considérablement l'évaluation de leurs titres de compétences. Par contre, les DIM qui se sont établis ici ne connaissent pas bien le système de soins de santé du Canada, et ils ressentent invariablement une grande frustration face à la lenteur extrême de leur intégration.

L'IMGA est devenue le lien entre les DIM et le système de soins de santé canadien. Essentiellement, elle défend les intérêts des DIM, mais elle peut également aider les organismes de réglementation professionnelle à faciliter le processus d'évaluation et, partant, à accélérer l'intégration de ces diplômés. Pourquoi? Parce que nous comprenons les besoins et les exigences du système de soins de santé canadien ainsi que les exigences de chaque médecin étranger.

Ce qu'il est essentiel d'évaluer, ce sont les capacités linguistiques des candidats ainsi que les normes des programmes de premier cycle et des cycles supérieurs en médecine dans les pays d'origine.

Nous faisons face à certains problèmes, et je vous fais part de nos recommandations à cet égard.

Premièrement, la partie la plus difficile et la plus chronophage, c'est l'évaluation des compétences des DIM. D'après les statistiques actuelles, il faudrait déterminer de quels pays provient la majorité des DIM immigrant au Canada. Des équipes d'experts canadiennes devraient se rendre dans ces pays pour examiner les normes des programmes d'études supérieures, déterminer si les manuels de cours sont équivalents à ceux des universités canadiennes, vérifier si les écoles de médecine sont reconnues par le Canada et examiner les contrôles et les restrictions des organismes de réglementation. Le comité pourrait envisager l'octroi de crédits fédéraux pour financer une telle étude. Les compétences linguistiques en français et en anglais devraient également être évaluées à l'aide des examens appropriés, notamment le Test of English as a Foreign Language.

Deuxièmement, il faudrait améliorer la coordination entre les organismes de réglementation. S'il réussit les examens du Conseil médical du Canada, le candidat soumet une demande au CaRMS et se présente aux autres examens provinciaux comme l'Examen clinique objectif structuré, afin d'être admis au programme de résidence de l'IMGGA.

Il faut améliorer la coordination entre les organismes de réglementation fédéraux et provinciaux. Par exemple, 121 postes de résidents n'ont pas été comblés après la deuxième vague de la première attribution des postes de résidences, alors que des centaines de DIM licenciés du Conseil médical du Canada étaient disponibles. Il y avait 81 postes à combler en médecine familiale, alors que 2,5 millions de Canadiens sont sans médecin de famille. En 2008-2009, sept postes n'ont pas été pourvus au programme de résidence de l'IMGGA, même si des fonds avaient été accordés à cette fin. À elle seule, l'Alberta fait face à une pénurie de 1 300 médecins. C'est une grande perte.

Troisièmement, le manque de précepteurs est un problème important. Des primes ou d'autres incitatifs peuvent faciliter le recrutement des médecins de famille comme précepteurs. Les soins primaires peuvent être utilisés par les précepteurs. Le gouvernement fédéral doit pouvoir jouer un rôle positif à cet égard, notamment en reconnaissant les médecins de famille qui agissent à titre de précepteurs.

Quatrièmement, les soins dispensés dans les centres communautaires peuvent servir à la formation des DIM dans les villes comme à la campagne.

Cinquièmement, il faudrait établir un processus uniformisé d'évaluation qui reconnaisse l'expérience clinique acquise partout au Canada.

Sixièmement, il faut recourir aux cours de transition reconnus pour faciliter l'intégration des DIM. Des cours d'éthique sur l'autonomie des patients devraient être dispensés au sein du système canadien de soins de santé. Les DIM doivent être formés par rapport à des questions délicates, comme la mort, ce qui fait partie des connaissances médicales à acquérir. Le gouvernement fédéral peut octroyer des fonds pour qu'une telle formation soit donnée dans différents endroits au Canada.

Septièmement, les DIM doivent avoir accès à l'apprentissage autonome sous la supervision de mentors dans les hôpitaux et les établissements d'enseignement postsecondaire. Un programme de mentorat a été mis en oeuvre en Alberta dans le cadre d'un projet pilote, ce qu'il faudrait favoriser pour l'avenir car un tel programme pourrait permettre à tous les DIM d'acquérir l'expérience relative au système de soins de santé canadien et pourrait servir ultérieurement afin de donner une formation structurée.

Huitièmement, le programme d'aide clinique de Calgary et le programme de préceptorat des diplômés internationaux en médecine de l'Alberta ont permis à des DIM de fournir des services médicaux sous supervision dans les hôpitaux, au cours des dernières années.

• (1025)

Les DIM font l'objet d'évaluations régulières comparables à celles auxquelles sont soumis les diplômés canadiens. Toutefois, la plupart de ces programmes prennent fin au bout de deux ans. Résultat: les participants se retrouvent laissés en plan, alors qu'ils devraient avoir obtenu leur certification et un permis d'exercice.

Neuvième recommandation: les DIM qui n'ont pas pratiqué pendant au moins trois ans devraient obtenir un permis leur permettant de travailler sous supervision, et ce, sans avoir à suivre une formation additionnelle. Ils devraient également pouvoir s'inscrire à un programme de résidence. Le projet visant à accélérer le processus de reconnaissance des titres est actuellement financé par CIC. Les résultats devraient être dévoilés en mars 2010.

Dixième et dernière recommandation: les DIM qui n'ont pas pratiqué la médecine de manière indépendante pendant plus de trois ans, mais qui ont travaillé sous supervision pendant plus de cinq ans devraient faire l'objet d'une évaluation et être affectés à des équipes multidisciplinaires dans des cliniques de médecine familiale et des cliniques spécialisées.

Ces questions complexes peuvent être réglées par les dirigeants politiques fédéraux et provinciaux, avec l'aide des organismes d'agrément provinciaux, le Collège des médecins de famille du Canada et le Collège royal des médecins du Canada.

L'AIMGA espère être en mesure de jouer un rôle positif auprès des DIM et du régime de soins de santé du Canada.

Je remercie M. Devinder Shory d'avoir porté ce dossier à l'attention du comité. Je remercie aussi le comité de nous avoir donné l'occasion de venir lui parler des défis auxquels sont confrontés les DIM et des pistes de solution qui existent. Nous sommes tous très fiers d'être Canadiens. Les DIM sont heureux de voir que cette chambre est à tout le moins consciente des difficultés qu'ils éprouvent.

Merci beaucoup.

**Le président:** Merci, madame Sadiq.

Il nous reste un dernier témoin à entendre. On aurait oublié d'ajouter son nom à la liste, et je m'en excuse. Il s'agit de Christiane Gagnon, vice-présidente de l'Office des professions du Québec.

Bienvenue. Vous aurez droit à un maximum de 10 minutes, car nous sommes pressés par le temps.

[Français]

**Mme Christiane Gagnon (vice-présidente, Office des professions du Québec):** *Thank you.*

Ma présentation sera aussi en français.

Monsieur le Président, mesdames et messieurs les membres du comité, je vous remercie de me permettre aujourd'hui de témoigner de l'expérience du système professionnel du Québec en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles.

Je vais surtout vous entretenir des mécanismes de reconnaissance actuels qui sont en vigueur, mais aussi des initiatives, tout particulièrement des initiatives assez récentes auxquelles l'Office des professions est associé en matière de reconnaissance.

Je dirai juste un mot sur ce qu'est l'Office des professions du Québec. Ce dernier existe en vertu du code d'une loi-cadre, le Code des professions. Sa mission principale est la protection du public, et le système relève de la ministre de la Justice, qui est responsable de l'application des lois professionnelles. Il comprend un office des professions formé d'un conseil de cinq membres, dont trois du public, un conseil interprofessionnel qui regroupe les 45 ordres professionnels et les 335 000 professionnels du Québec. Le rôle de l'office est d'actualiser le système, de surveiller les mécanismes, dont celui de la reconnaissance des qualifications professionnelles et d'adapter les lois et les règlements. Il y a plus de 23 lois professionnelles et plus de 600 règlements.

Pour ce qui concerne les mécanismes de reconnaissance des qualifications professionnelles, ça fait longtemps que le système professionnel s'y intéresse. On sait que, initialement, c'est le diplôme qui donnait accès à un permis. C'est une formation sanctionnée par un diplôme qui donne le droit de pratique. Cela est prévu dans les règlements du gouvernement. Mais dès le début, on a reconnu qu'il y avait d'autres façons d'être compétent. On a dit qu'on pouvait octroyer un permis par reconnaissance de l'équivalence d'un diplôme de quelqu'un qui vient de l'extérieur du Québec.

En 1994, on a ajouté l'obligation pour chacun des 45 ordres du Québec d'établir un règlement d'équivalence de diplôme ou de formation, de telle sorte que quelqu'un qui est diplômé hors Québec ou qui a une formation au Québec non sanctionnée par un diplôme puisse avoir accès à un permis.

Mais le monde change. Trente-six ans plus tard, on parle de mobilité de la main-d'oeuvre, de besoin de main-d'oeuvre. On veut attirer des gens et ils viennent de plus en plus ici frapper à notre porte. On a besoin d'adapter et d'améliorer nos façons de faire. En même temps, la compétence attendue des professionnels est toujours aussi essentielle. Il faut maintenir la rigueur dans l'évaluation tout en reconnaissant le mieux possible les formations des gens diplômés hors du territoire. On a donc une pression pour adapter les mécanismes du système professionnel qui ont été inventés, il faut le dire, à une autre époque.

En 2006, on a modifié encore le Code des professions. On a créé de nouveaux types de permis. On peut maintenant obtenir un permis de pratique sur la foi d'un permis obtenu dans un autre territoire. C'est ce qui fonde l'accord de mobilité de la main-d'oeuvre au Canada. On peut avoir aussi des permis restrictifs. On en donne un à quelqu'un qui a une formation spécialisée en enseignement, par exemple, ou en recherche, et on donne des permis temporaires aux étudiants ou à ceux qui veulent y avoir accès pendant leur parcours d'accès à la profession.

En 2007, face aux pénuries anticipées de main-d'oeuvre, le gouvernement du Québec a lancé une stratégie de mobilité de la main-d'oeuvre avec cinq chantiers importants. Deux nous concernent ici.

D'abord l'entente entre la France et le Québec qui porte sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles, qui a été signée il y a exactement un an, est une première transatlantique. Elle permet aux ordres une procédure accélérée et particulière pour la reconnaissance des professionnels de part et d'autre, de chaque pays. C'est un nouveau concept: l'évaluation de la compétence est faite sur l'équivalence globale des types de formation et des champs de pratique, et s'il y a des différences substantielles, on parlera d'imposition de mesures de compensation.

Il y a aussi une autre initiative. On a un chantier, au Québec, sur l'accélération de la reconnaissance des qualifications professionnel-

les. J'ai l'honneur de présider ce chantier qui regroupe plusieurs ministères, soit ceux de l'Éducation, de l'Immigration, de la Santé et de l'Emploi.

• (1030)

L'un des sujets qui nous intéressent le plus, c'est comment reconnaître les acquis de l'expérience au-delà de la simple formation professionnelle.

Un mot sur les délais de reconnaissance. C'est un fait que des délais, il y en a. Les ordres professionnels ont souvent été accusés dans les médias d'être les principaux responsables des délais. Des améliorations importantes se font, et tous les ordres au Québec sont sensibilisés à l'importance d'améliorer la qualité des processus, mais il faut également souligner qu'il y a d'autres intervenants dans la reconnaissance, et pas seulement les ordres. Il faut penser évidemment au ministère de l'Immigration, comme on le disait plus tôt, qui doit absolument informer correctement les requérants, au départ, de tout le parcours de combattants que doivent parfois faire les gens qui veulent obtenir une qualification professionnelle ici.

Je dois dire que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec a sur son site une information à jour et avec laquelle les ordres et le ministère travaillent beaucoup pour que les candidats étrangers soient bien informés. Il faut dire aussi que le deuxième responsable est le candidat lui-même. C'est important qu'il mette son dossier correctement à jour et qu'il fournisse toutes les pièces justificatives. Une fois un dossier en main, la plupart des ordres nous disent que lorsqu'il est complet, il faut moins d'un an et souvent seulement quelques semaines pour reconnaître l'équivalence.

Il y a un autre joueur très important, ce sont les institutions d'enseignement. On sait que lorsque les qualifications ne sont pas reconnues ou le sont seulement partiellement, une formation d'appoint peut être requise pour acquérir les qualifications manquantes. Malheureusement, l'accès aux formations d'appoint est pour l'instant — j'utiliserai un euphémisme — relativement difficile, que ce soit au niveau de l'université ou des collèges.

L'Office travaille actuellement de concert avec tous les partenaires gouvernementaux et les instances représentant les institutions d'enseignement pour mettre en oeuvre des solutions face à cette problématique.

Finalement, le dernier partenaire est le marché du travail pour bien intégrer les nouveaux arrivants. Avoir un permis, cela ne veut pas dire avoir un emploi. Il faut donc également travailler à ce niveau.

En conclusion, le système professionnel québécois doit aujourd'hui conjuguer l'accélération des mécanismes de reconnaissance des qualifications et la protection du public. Il faut toujours garder en tête que l'accélération ne doit pas se faire au détriment de la qualité et de la compétence nécessaires. Le système professionnel fait face à ce défi depuis plusieurs années, et j'insiste sur le fait que cela concerne plusieurs intervenants.

En terminant, je veux vous assurer que les travaux qui visent l'accélération des reconnaissances des qualifications se poursuivent avec intensité au Québec. Nous sommes à l'affût de ce qui se fait ailleurs dans le monde et nous tentons de nous en inspirer pour poursuivre la modernisation du système professionnel et innover en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles.

Je vous remercie de votre attention.

• (1035)

[Traduction]

**Le président:** Chaque parti aura droit à cinq minutes.

Monsieur Karygiannis.

**L'hon. Jim Karygiannis:** Merci, monsieur le président.

Merci à tous les témoins d'être venus nous rencontrer.

Les mesures visant à favoriser la reconnaissance des titres de compétences étrangers sont des initiatives importantes que tous les gouvernements, l'un après l'autre, tentent d'améliorer. Le gouvernement au pouvoir a annoncé, après avoir créé un portail, qu'aucun autre programme ne serait nécessaire dans ce domaine, que désormais, tout marcherait comme sur des roulettes. Je me demande combien d'entre vous ont visité ce portail.

L'avez-vous fait? Êtes-vous satisfait de son contenu?

**Mme Wendy Swedlove:** Il est difficile de satisfaire tout le monde. Les efforts déployés ne sont jamais jugés suffisants, sauf que des progrès notables sont en voie d'être réalisés. Je pense que les conseils sectoriels sont satisfaits des liens, parce qu'il est impossible de rassembler dans un portail tous les renseignements jugés pertinents. Toutefois, si vous avez des liens qui vous permettent...

Prenons, par exemple, le tourisme. Si un immigrant éventuel consulte le portail du gouvernement, il va constater que celui-ci ne fournit pas une description détaillée de l'industrie touristique canadienne. Toutefois, si le portail contient un lien qui renvoie à un site sur le tourisme, notamment aux emplois qui existent dans ce secteur, l'immigrant éventuel, s'il désire travailler dans ce domaine, peut... le fait de pouvoir passer d'un site à l'autre est fort utile.

**L'hon. Jim Karygiannis:** Je vous remercie d'avoir parlé des liens et des sites. Je suis un ingénieur industriel. J'ai fait mes études à l'Université de Toronto. Supposons que je sois un nouvel immigrant. Je consulte les liens dans l'espoir de trouver un emploi. Vous parlez de l'industrie touristique, mais l'immigrant éventuel qui arrive au Canada veut trouver du travail. J'inscris mon code postal, et j'obtiens le nom de personnes-ressources dans ma région qui peuvent me fournir de l'aide. Je communique avec elles, je leur dis que je suis un ingénieur à la recherche d'un emploi et on me répond, désolé, mais vous n'appellez pas au bon endroit.

J'ai consulté le portail sur les titres de compétences étrangers auquel nous avons consacré des millions de dollars. Je l'ai trouvé inutile et totalement inadéquat. À ma connaissance, aucun immigrant éventuel n'a réussi à dénicher un emploi au moyen de cet outil. Vous dites que vous voulez aider ces gens à obtenir un emploi. C'est très bien d'avoir des liens et autre chose du genre, mais si le portail ne permet pas de trouver du travail, alors il ne sert à rien.

Je ne connais aucune personne qui a été en mesure de trouver un emploi au moyen du portail sur les titres de compétences étrangers. Si votre association en connaît une, j'aimerais bien la rencontrer.

Je vais partager mon temps de parole avec Mme Mendes.

• (1040)

**Le président:** Vous avez environ deux minutes.

**Mme Alexandra Mendes:** Merci.

[Français]

Merci, monsieur le président.

Mes questions s'adresseront à M. Beaudin.

J'aimerais que vous abordiez le cinquième point de vos recommandations. On n'a pas eu le temps d'y arriver lors de votre présentation, mais je le trouve assez intéressant et j'aimerais que vous nous parliez un peu plus en détail de cette recommandation.

**M. Yves Beaudin:** Nous considérons qu'il est extrêmement important que des évaluations comparatives soient faites à peu près à tous les niveaux, et cela, dans le cadre de responsabilités relevant, entre autres, des provinces et territoires.

Nous considérons qu'il est extrêmement dangereux d'accorder une certification provenant d'associations nationales. Lorsqu'une personne essaiera de faire reconnaître ses compétences par un processus de validation auprès d'ordres professionnels qui sont mandatés par des lois, ils auront des problèmes sérieux. De plus, si nous voulons être équitables envers nos immigrants, nos nouveaux arrivants, on se doit de les respecter au point de les aider à obtenir des reconnaissances de qualification qui relèvent des provinces et territoires.

**Le président:** Merci, monsieur.

Je suis désolé, madame Mendes.

Monsieur St-Cyr, vous avez la parole.

**M. Thierry St-Cyr:** Merci, monsieur le président. Je vous remercie tous d'être présents.

Je suis particulièrement content d'avoir entendu M. Beaudin et Mme Gagnon faire leur présentation en français. La dernière fois qu'il y a eu autant de témoins qui s'exprimaient en français, nous étions à Montréal. C'est toujours agréable.

Madame Gagnon, vous avez bien exposé les caractéristiques du système professionnel de la nation québécoise. Vous avez beaucoup parlé de la reconnaissance des titres et aussi mis l'accent sur la reconnaissance des compétences. En général, on regarde dans quelle mesure les diplômes du pays d'origine correspondent aux diplômes locaux et aux compétences que l'on acquiert.

Par contre, des citoyens ou différents commentateurs nous demandent souvent pourquoi nous n'avons pas tout simplement recours à un examen. Plutôt que de regarder ce que vaut un diplôme de telle université à tel endroit, pourquoi n'envisage-t-on pas de demander simplement à la personne de nous prouver qu'elle a les compétences en passant un test?

**Mme Christiane Gagnon:** C'est une bonne question.

La question des examens est très importante. Le problème est que certaines personnes ont déjà subi une évaluation, que ce soit en France, en Alberta ou ailleurs. Elles arrivent ici et on leur dit qu'elles doivent subir de nouveau un examen. Or on essaie de s'éloigner du principe voulant qu'on fasse subir de nouveau aux mêmes personnes des examens portant sur les mêmes sujets.

On sait que pour les immigrants, l'expérience des examens est extrêmement difficile. Ceux-ci impliquent une façon d'analyser les choses qui n'est pas nécessairement comprise dans chacun des pays. Ça comporte donc beaucoup d'irritants ou de bémols.

**M. Thierry St-Cyr:** Merci beaucoup. Je pense que votre réponse est juste et qu'elle explique bien la situation.

Étant moi-même ingénieur, je fais partie des quelque 300 milliers de professionnels que chapeaute l'Office des professions du Québec. Je dis toujours que si on m'avait fait passer un examen de génie à la fin de mon bac, je ne me serais probablement pas souvenu de tout ce que j'avais appris au cours de la première session.

J'aimerais poser une question plus large, qui s'adresse à tout le monde.

On a beaucoup parlé de la question des titres. On sait que dans bien des domaines, incluant le génie, on n'a même pas besoin de titre pour exercer sa profession, mais qu'il y a encore beaucoup de discrimination à l'étape de l'embauche. Le *Journal de Montréal* a d'ailleurs fait une enquête à ce sujet. Le même CV a été envoyé, mais dans un cas, le candidat portait le nom de famille Tremblay, et dans l'autre, il s'appelait Mohamed. Devinez quoi! Le CV de M. Tremblay a donné lieu à plus de rendez-vous que celui de Mohamed.

Au Bloc québécois, on a proposé que pour commencer, les entreprises de compétence fédérale instaurent l'usage d'un CV anonyme. Les gens des ressources humaines retireraient les données nominatives, soit le nom, l'âge, et tout ce qui permet de déterminer l'origine de la personne, pour ne laisser que les renseignements associés à la formation et aux compétences.

• (1045)

**Le président:** Il vous reste une minute, monsieur.

**M. Thierry St-Cyr:** Pensez-vous qu'un tel outil pourrait faciliter l'intégration de ces personnes?

[Traduction]

**Le président:** N'importe qui peut répondre.

[Français]

**M. Yves Beaudin:** Ça vaudrait certainement la peine d'explorer davantage un tel système. Si c'était bien appliqué, ça permettrait d'éviter beaucoup de racisme, si je peux utiliser ce mot. Dans la mesure où, en fin de compte, on valide les diplômes étrangers pour s'assurer que...

**Le président:** Merci.

Madame Chow.

[Traduction]

**Mme Olivia Chow:** Madame Sadiq, merci d'être venue nous rencontrer. Vous représentez de nombreux diplômés en médecine de l'Alberta. J'ai trouvé particulièrement intéressants vos propos sur l'importante pénurie de médecins qui existe et le faible nombre de stages offerts.

Est-ce qu'une aide fédérale versée par l'entremise du gouvernement de l'Alberta permettrait d'accroître le nombre de stages en milieu hospitalier? Est-ce un domaine où il faut intervenir? Pouvez-vous nous en dire plus au sujet de ce que vous proposez?

**Mme Shahnaz Sadiq:** Vous posez une question fort intéressante qui soulève dernièrement beaucoup d'intérêt.

Au total, 66 places avaient été prévues dans les programmes de résidence de l'Alberta pour les DIM. Ce nombre a été ramené à 40 cette année. Cela veut dire que certains LCMC — des licenciés du Conseil médical du Canada qui ont satisfait toutes les exigences —

ne peuvent participer à un stage. Il y a un goulot d'étranglement. Ces gens essaient tous d'obtenir une place, mais seuls quelques-uns vont réussir à le faire.

Une telle mesure serait fort utile. Nous pourrions, grâce à une aide fédérale, accroître le nombre de places dans les programmes de stage. Ce serait, en tout cas, un pas en avant.

Je tiens à préciser une chose: il n'est pas nécessaire que tous les candidats suivent un programme de deux ans pour devenir médecins généralistes. La formation pourrait être modulée en fonction des compétences des candidats déjà évalués. Les examens rigoureux qu'ils doivent subir, les évaluations linguistiques auxquelles ils doivent se soumettre tous les deux ans pour rester dans le système coûtent très cher et suscitent beaucoup de frustration.

Une telle aide serait certainement la bienvenue si elle nous permettait de régler ces problèmes.

**Mme Olivia Chow:** Qui serait le mieux placé pour s'en occuper? Le gouvernement fédéral? Les provinces? Chaque province compte un nombre différent de stagiaires dans les divers hôpitaux, ainsi de suite. Outre le versement de subventions aux ministères de la Santé pour accroître le nombre de places dans les programmes de résidence, par exemple, quelle autre mesure le gouvernement fédéral peut-il prendre pour assumer un rôle de leadership dans ce domaine? Que faut-il faire?

• (1050)

**Mme Shahnaz Sadiq:** Il faut essentiellement accroître le nombre de précepteurs. Les stagiaires doivent avoir un précepteur. S'il n'y a pas suffisamment de précepteurs pour les prendre en charge, c'est donc qu'il y a une pénurie. Cette question est elle aussi préoccupante. Plus il y a de précepteurs, plus les stagiaires seront nombreux.

Chaque programme dispose de précepteurs. Ce sont des médecins qui assurent une formation de façon continue. Le stagiaire passe deux mois dans telle discipline, deux mois dans telle autre, mais il est toujours suivi par un précepteur. Chaque précepteur est responsable de deux ou trois stagiaires.

Or, s'ils peuvent uniquement former un ou deux stagiaires et qu'ils sont trente, alors le nombre de places va être attribué en fonction du nombre de précepteurs qui existent. Si les précepteurs sont peu nombreux, le nombre de places sera restreint. Il faut donc accroître les subventions pour pouvoir recruter un plus grand nombre de médecins précepteurs et, partant, assurer la formation de stagiaires plus nombreux.

Il faut, pour y arriver, des fonds, et c'est à ce chapitre que le gouvernement doit intervenir.

**Mme Olivia Chow:** C'est à ce chapitre que le gouvernement peut jouer un rôle?

**Mme Shahnaz Sadiq:** Oui.

**Mme Olivia Chow:** Donc, on pourrait mettre sur pied un programme, surtout dans le domaine médical, puisque nous avons besoin de médecins et d'infirmières, où le gouvernement fédéral pourrait assumer un rôle de leadership et collaborer avec les provinces en vue de trouver des médecins de famille ou encore des hôpitaux pouvant accueillir un plus grand nombre de stagiaires, et aussi travailler avec les collègues en vue de déterminer si un médecin a vraiment besoin de suivre une formation de deux ans s'il provient de tel ou tel pays.

J'ai entendu dire qu'il y a des médecins qui ont obtenu leur diplôme au Pakistan, qui ont pratiqué en Angleterre ou aux États-Unis pendant plusieurs années, mais qui, une fois arrivés au Canada, sont tenus de suivre une formation.

**Le président:** Madame Chow, notre temps est écoulé. Quelle est votre question?

Avez-vous un bref commentaire à formuler?

**Mme Shahnaz Sadiq:** Je suis contente de voir que l'on est sensibilisé à cette problématique. Il faut que le gouvernement fédéral s'attaque de manière sérieuse à ces questions.

**Le président:** Merci.

Madame Wong

**Mme Alice Wong (Richmond, PCC):** Merci, monsieur le président.

Mes questions s'adressent à Mme Swedlove. D'abord, merci d'être venue nous rencontrer et, surtout, de nous avoir parlé des professions non réglementées. Votre association organise également des ateliers sur la reconnaissance des titres de compétence étrangers, car il ne faut pas oublier qu'une fois les titres reconnus, ces personnes doivent trouver du travail. Les centres de recrutement jouent à ce chapitre un rôle important.

Ces personnes peuvent être à la recherche d'un emploi, mais si les secteurs ne sont pas prêts à les embaucher, elles n'arriveront pas à travailler. Ce problème a également été soulevé par les autres témoins.

Pouvez-vous nous en dire plus au sujet des défis que doivent relever les secteurs, et je fais allusion à la reconnaissance des compétences des professionnels formés à l'étranger, surtout dans les professions non réglementées? Comment, à votre avis, les secteurs peuvent-ils surmonter ces obstacles?

**Mme Wendy Swedlove:** C'est un rôle que certains conseils sectoriels prennent très au sérieux. Ceux qui sont confrontés à d'importantes pénuries de main-d'oeuvre et qui se sont prévalus du programme des travailleurs étrangers temporaires ont collaboré de près avec les employeurs pour comprendre les défis qui attendent le travailleur étranger temporaire. Ils aident d'abord les employeurs à identifier leurs besoins et à recruter ces personnes, mais ils aident également celles-ci à s'intégrer de manière plus efficace dans leur milieu de travail. De nombreux conseils sectoriels ont mis au point des outils qui ont pour objet d'amener les employeurs à mieux comprendre la nature et la diversité du milieu du travail, à trouver des moyens d'intégrer de manière efficace les travailleurs étrangers dans celui-ci. Il s'agit là de leur plus gros défi.

Concernant l'industrie du tourisme, bon nombre des petits employeurs oeuvrant dans ce secteur jugent que l'acquisition d'une expérience sur le marché du travail canadien est essentielle pour travailler dans ce domaine. Nous avons constaté que ce qui intéresse le plus cette industrie, c'est l'aptitude à communiquer, l'aptitude à utiliser des ordinateurs, l'aptitude à communiquer avec un Canadien, et l'aptitude à parler la langue utilisée dans le milieu de travail. Ce

sont là les compétences qui sont essentiellement requises. Il existe au Canada des processus qui permettent d'évaluer ces compétences très rapidement et de manière très efficace. Si nous arrivons à calmer les inquiétudes de ces employeurs en collaborant avec les nouveaux immigrants en vue de démontrer qu'ils possèdent les compétences requises, et si un conseil peut fournir ce service et à l'immigrant et à l'employeur, nous pourrions alors faciliter l'intégration des travailleurs étrangers. C'est ce que font déjà de nombreux conseils sectoriels. Mais il reste encore beaucoup à faire.

• (1055)

**Mme Alice Wong:** Merci.

Vous avez dit, dans votre exposé, que vous collaborez avec le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétence étrangers pour établir une feuille de route pour les différents secteurs. Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet?

**Mme Wendy Swedlove:** Plusieurs témoins ont parlé de la feuille de route. Il s'agit d'un document qui vise à aider les employeurs à comprendre le système d'immigration, à se familiariser avec les mesures à prendre pour faciliter l'intégration des nouveaux immigrants. L'Alliance des conseils sectoriels entend faire la promotion de cette feuille de route. Les conseils organisent des ateliers qui ont pour but de sensibiliser les employeurs à la contribution que peuvent apporter les nouveaux immigrants au milieu de travail, de les aider à comprendre le système d'immigration, de leur donner des outils pour faciliter l'intégration des travailleurs étrangers.

**Mme Alice Wong:** Je vais céder la parole à mon collègue.

**M. Terence Young (Oakville, PCC):** Merci, monsieur le président.

Cette question revêt pour moi beaucoup d'importance puisqu'elle intéresse mes électeurs.

Il y a beaucoup de personnes qui ne le savent pas, mais dans le sud de l'Ontario, il y a énormément de collectivités, comme Oakville, qui sont confrontées à une pénurie de médecins. Il y a un médecin pakistanais qui est arrivé à Oakville l'an dernier. On a parlé de son cas dans le journal communautaire. Il travaillait comme livreur de pizzas et, en même temps, il étudiait parce qu'il devait subir les examens très exigeants de l'Association médicale canadienne — et ils doivent être exigeants; personne ne laisse entendre qu'il faudrait assouplir les normes. Toutefois, c'était, pour lui, une situation difficile. Je crois comprendre qu'il pratique maintenant la médecine.

Monsieur Beaudin, comme la plupart des professions sont réglementées à l'échelle provinciale, pouvez-vous nous dire ce que font les provinces-membres du conseil pour assurer l'équivalence des titres de compétence étrangers et, dans les domaines où cette équivalence n'existe pas, comment elles s'y prennent pour faire en sorte que les professionnels formés à l'étranger répondent aux exigences canadiennes?

Par exemple, je ne sais pas pourquoi ce médecin pakistanais arrivé à Oakville n'a pu obtenir un prêt étudiant pour l'aider à payer ses factures. Il n'aurait pas été obligé de travailler comme livreur de pizzas entre-temps.

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

**M. Yves Beaudin:** Je connais quelqu'un à Gatineau qui s'est trouvé dans la même situation. Il a travaillé dans un restaurant pendant plusieurs mois, si ce n'est des années.

Ma réponse est similaire à celle que vous a donnée Tim Owen, ce matin.

Le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux évalue les titres de compétence. Toutefois, dans chaque province, les professions réglementées disposent de lois qui les autorisent à protéger leurs membres, ou à travailler avec leurs membres, à leur attribuer un permis. Cette responsabilité relève, dans chaque province, des professions. Grâce à l'entente sur le commerce intérieur, nous allons pouvoir assurer la mobilité des travailleurs d'une province à l'autre. Toutefois, cette responsabilité relève de la profession elle-même.

**Le président:** Merci.

Merci, monsieur Young.

Notre temps est écoulé. Je tiens à vous remercier d'être venus. Vous faites du bon travail, et votre contribution est importante.

Merci beaucoup.

La séance est levée.

---





**POSTE  MAIL**

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

**Poste-lettre**

**Lettermail**

**1782711  
Ottawa**

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :*  
Les Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Publishing and Depository Services  
Public Works and Government Services Canada  
Ottawa, Ontario K1A 0S5

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

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

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.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario) K1A 0S5  
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943  
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757  
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca  
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

### SPEAKER'S PERMISSION

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.

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services  
Public Works and Government Services Canada  
Ottawa, Ontario K1A 0S5  
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943  
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757  
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca  
<http://publications.gc.ca>

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>