



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

CIMM • NUMÉRO 038 • 2^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 3 décembre 2009

—
Président

M. David Tilson

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Le jeudi 3 décembre 2009

• (0900)

[Traduction]

Le président (M. David Tilson (Dufferin—Caledon, PCC)): Bonjour, mesdames et messieurs. Il s'agit de la 38^e séance du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, et nous sommes le jeudi 3 décembre 2009. Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, l'ordre de jour est le suivant: Étude des meilleures pratiques des services d'établissement.

Il y a deux questions dont j'aimerais discuter avant que nous ne présentions nos invités. Tout d'abord, il y a des votes à 10 h 45, et les cloches commenceront à sonner à 10 h 15. Nous ne reviendrons pas ici après le vote parce que nous n'aurions que quelques minutes. J'aimerais savoir ce que pensent les membres du comité et quand ils souhaitent lever la séance.

Monsieur Dykstra.

M. Rick Dykstra (St. Catharines, PCC): Je ne serai pas long. Je sais que nous avons convoqué des témoins dans un but précis, monsieur le président, mais je comprends les difficultés auxquelles vous faites face. Je pense que nous devrions conclure la réunion à 10 h 30.

Le président: À 10 h 30, alors. J'ai expliqué à deux des témoins ce qui s'était passé.

Il y a également à l'ordre du jour des motions de Mme Chow. Il y en avait trois. Elle en a retiré une et je lui demanderai si elle serait d'accord pour reporter leur étude à la semaine prochaine.

Monsieur St-Cyr.

[Français]

M. Thierry St-Cyr (Jeanne-Le Ber, BQ): Si je comprends bien, les travaux du comité se poursuivraient durant les 15 premières minutes après le déclenchement de la sonnerie. Ai-je bien compris?

[Traduction]

Le président: C'est ce que j'avais cru comprendre. Quelqu'un a proposé que la séance prenne fin à 10 h 30 plutôt qu'à 11 heures. Les cloches commenceront à sonner à 10 h 15.

[Français]

M. Thierry St-Cyr: D'accord. Ma seule préoccupation, c'est qu'il est déjà arrivé dans le passé que le whip du gouvernement et le whip de l'opposition conviennent de procéder à un vote avant que les 30 minutes se soient écoulées.

Je veux simplement que le secrétaire parlementaire nous garantisse que son whip laissera les 30 minutes s'écouler.

M. Rick Dykstra: Oui.

[Traduction]

Le président: Je sais que je n'ai pas formulé de garantie. Je demande le point de vue des membres du comité. Si nous sommes tous d'accord, la séance prendra fin à 10 h 30.

[Français]

M. Thierry St-Cyr: D'accord.

[Traduction]

Le président: Comme je l'ai expliqué à deux d'entre vous — je n'ai pas encore eu le temps de l'expliquer à M. Tam —, la séance se poursuit normalement jusqu'à 11 heures. Comme vous l'avez entendu, elle se terminera aujourd'hui à 10 h 30, parce qu'il y aura des votes à la Chambre. Lorsque cela se produit, le comité doit lever la séance. Vous disposerez donc de 10 minutes chacun pour présenter vos exposés. Par la suite, ce sera le tour des membres du comité.

Aujourd'hui, nous recevons M. Bouissoukrane, gestionnaire principal intérimaire de la Calgary Immigrant Educational Society. Nous recevons M. Chan, de MOSAIC. Il est directeur des services d'établissement. Nous recevons également Thomas Tam, administrateur en chef des opérations pour SUCCESS.

Au nom du comité, je vous souhaite la bienvenue ce matin.

Nous commencerons par M. Chan, s'il vous plaît.

Bonjour à vous.

• (0905)

M. Sherman Chan (directeur, Services d'établissement, MOSAIC): Bonjour à tous. Merci à vous, monsieur le président, et aux membres du comité, de me donner la possibilité de venir vous parler des meilleures pratiques des services d'établissement.

J'essayerai de m'en tenir à mes notes, de sorte que je vous les lirai, en quelque sorte. Mais il me fera plaisir de répondre aux questions du comité. Mon exposé porte principalement sur trois domaines.

Le président: Les membres du comité vous poseront des questions, du moins je le pense, après vos exposés.

M. Sherman Chan: Merci. Mon exposé portera sur les meilleures pratiques et les normes, le modèle de prestations de services intégrés de même que sur le développement et l'histoire du secteur des services d'établissement.

Avant de commencer, j'aimerais résumer mon exposé. Les meilleures pratiques des services d'établissement visent à faire avancer la réussite en matière d'établissement et d'adaptation des nouveaux immigrants et réfugiés au Canada grâce à un modèle de prestations de services intégrés fournis par les organismes d'établissement disposant de ressources suffisantes et de travailleurs bien formés.

Qu'est-ce que les meilleures pratiques et normes? Les meilleures pratiques sont offertes afin d'améliorer les efforts déployés pour l'amélioration, le partage d'information et d'expérience et les discussions et conversations. Pour nous, les normes peuvent être élaborées à partir des meilleures pratiques et sont des normes minimales concernant les programmes et services faisant consensus. Les meilleures pratiques constituent un idéal auquel aspire un organisme ou un service.

L'établissement des meilleures pratiques et normes dans le domaine des services d'établissement est essentiel pour fournir aux immigrants et aux réfugiés un environnement qui les appuie et les aide à s'établir et à s'intégrer dans la société. Ces pratiques et ces normes tablent sur l'importance de travailler ensemble pour garantir une communauté accueillante et favorable et un réseau de services pour réaliser cet objectif. Elles permettent aussi de cerner les besoins ou les lacunes dans la pratique et la formation uniforme concernant l'établissement, et cherchent à perfectionner de nombreuses stratégies visant à renforcer les capacités des organisations d'établissement.

Dans le contexte des responsabilités partagées des gouvernements, des organisations d'établissement et des sociétés hôtes au sujet de l'intégration réussie des immigrants et des réfugiés, les meilleures pratiques et normes visent à veiller à ce que les immigrants et réfugiés reçoivent des services correspondants à leurs besoins et à leurs droits par des travailleurs qualifiés ayant été formés; les collectivités peuvent compter sur des nouveaux arrivants bien établis et intégrés qui peuvent contribuer à la société et y participer pleinement; dans le contexte d'un emploi exigeant, les besoins des travailleurs sont satisfaits et ils reçoivent une rémunération adéquate pour le travail qu'ils font; les organisations d'établissement peuvent améliorer la gouvernance et l'infrastructure; les organisations d'établissement bénéficient des ressources adéquates pour respecter leur mandat et leur mission; leur caractère unique et légitime ainsi que la valeur des services d'établissement au Canada sont confirmés, largement reconnus et appuyés; enfin, les gouvernements et les organismes de financement bénéficient d'un meilleur rendement pour leurs investissements sociaux.

Les meilleures pratiques et normes des services d'établissement peuvent aussi préciser un cadre de responsabilités en vue de mesurer les résultats de l'établissement; elles comprennent des définitions des principaux termes de gestion fondés sur les résultats.

Compte tenu de l'état actuel des services d'établissement, un dialogue sur les meilleures pratiques et normes permettra de créer un engagement à l'égard des pratiques et des valeurs communes, une seule et même terminologie et une plus grande cohérence dans le secteur. Nous croyons que les meilleures pratiques et normes devraient être adaptées de façon volontaire ou être utilisées comme un outil visant à améliorer progressivement les activités des organisations d'établissement, de même qu'à créer un langage commun et une plus grande uniformité dans la prestation des services d'établissement.

Des recommandations concrètes ont été faites dans le document d'étude IV du groupe de travail de la deuxième conférence nationale de 2003 sur les services d'établissement nationaux et le cadre de normes, qui ont été adoptées par les gouvernements fédéral et provinciaux, de même que par le secteur des services d'établissement et les organisations pertinentes. Ces recommandations consistent entre autres à établir des indicateurs immédiats, à moyen terme et à long terme, concernant les résultats du processus d'établissement, en vue de faire des mesures et des évaluations; discuter et mettre en oeuvre la formation et les incidences sur les ressources humaines et

financières de l'établissement de compétences fondamentales minimales pour les organisations et les travailleurs de l'établissement; déterminer des priorités communes, des liens et des orientations en vue de prendre des mesures qui mèneront à une plus grande responsabilité, à une meilleure reconnaissance et à une plus grande compréhension des services d'établissement partout au Canada; enfin, souligner la collaboration interorganisationnelle pour permettre d'améliorer les capacités du secteur de l'établissement, en vue de fournir de meilleurs services d'établissement partout au Canada.

- (0910)

Un modèle de prestations de services intégrés doit viser à éliminer les obstacles artificiels entre les programmes d'établissement traditionnels. Il vise à favoriser une réponse créative, une approche globale en vue d'aider les immigrants et les réfugiés à bien s'établir et à bien s'adapter.

Selon un modèle de prestations de services intégrés, les organisations appuient un immigrant ou un réfugié et le considèrent comme une personne entière, plutôt que simplement comme une personne qui cherche du travail, un étudiant qui apprend l'anglais ou une mère qui tente d'apprendre comment envoyer ses enfants à l'école.

En outre, chaque client est assigné à un travailleur qui connaît bien les différents défis auxquels font face les immigrants et les réfugiés. Ce travailleur évalue les besoins du client et lui offre une variété d'options — concernant notamment l'emploi, la langue, la famille ainsi que les services et programmes d'établissement — pour faciliter son établissement et son adaptation à la société canadienne. Le travailleur reste avec l'immigrant ou le réfugié jusqu'à ce que ses objectifs soient atteints.

Des services sont offerts aux représentants des deux sexes et de tous les groupes d'âges: les hommes et les femmes, les célibataires et les familles. Les services s'offrent également aux enfants, aux jeunes, aux aînés et à d'autres populations vulnérables. D'après l'expérience de MOSAIC, il s'agit d'organiser notre travail de façon systématique afin de répondre aux besoins primaires des immigrants et des réfugiés.

À un niveau plus large, il s'agit d'inciter toutes les parties intéressées, en particulier les organismes d'établissement, les organismes de financement gouvernementaux et les employeurs à travailler ensemble en abattant les cloisons.

Je vous parlerai de l'histoire du secteur des services d'établissement et de son développement.

Le secteur des services d'établissement fait partie du secteur des services sociaux et a le mandat et l'expertise spécifiques permettant de fournir des services aux immigrants et aux réfugiés. Voici certains moments clés de l'histoire et du développement du secteur des services d'établissement au Canada.

Après la Première Guerre mondiale, en 1922, la Jewish Immigrant Aid Society a été créée. Il s'agissait de la première organisation d'établissement au Canada. Après la Deuxième Guerre mondiale, dans les années 1940, la CSAI a été créée; il y avait des soupers chaque jeudi, et le Manitoba Interfaith Immigrant Council a aussi été créé. Ensuite, en 1952, il y a eu l'Italian Immigrant Aid Toronto. En 1961, il y a eu COSTI, puis, dans les années 1970, MOSAIC et, enfin, en 1978, le Conseil canadien pour les réfugiés.

Par la suite, bien entendu, le gouvernement fédéral a lancé des programmes. En 1974, le PEAI, le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants, a été lancé; dans les années 1990, le programme CLIC, cours de langue pour les immigrants au Canada, a été créé; en 1991, ce fut au tour du Programme d'accueil.

Le président: Monsieur Chan, il vous reste une minute.

M. Sherman Chan: Merci.

En résumé, nous considérons le développement du secteur des services d'établissement comme un sous-secteur des services sociaux. Nous demandons que la capacité actuelle des services d'établissement soit accrue pour que nous puissions adopter les meilleures pratiques des services d'établissement, ce qui aidera les immigrants et les réfugiés.

Merci.

• (0915)

Le président: Merci pour votre exposé, monsieur Chan.

Poursuivons avec M. Bouissoukrane. Merci d'être ici.

M. Nouredine Bouissoukrane (gestionnaire principal intérimaire, Calgary Immigrant Educational Society): Ça me fait plaisir.

Bonjour, monsieur le président, mesdames et messieurs.

Je m'appelle Nouredine Bouissoukrane. Je viens de Calgary. Je travaille pour la Calgary Immigrant Educational Society.

Tout d'abord, j'aimerais vous remercier de m'avoir invité. C'est un honneur pour moi d'être ici.

La Calgary Immigrant Educational Society a été créée en 1988 par M. Salim Sindhu, qui travaille dans le secteur depuis 25 ans. Il devait être ici aujourd'hui, mais il a dû s'excuser, en raison d'engagements précédents, de sorte que c'est moi qui représente notre société ici.

Pour revenir sur ce que mon collègue a dit, j'aimerais commencer par remercier CIC d'accueillir et d'appuyer les nouveaux arrivants au Canada, qui viennent de partout dans le monde.

Deuxièmement, je ne veux pas expliquer les pratiques. Je suis ici afin de formuler des recommandations venant de ma propre expérience, acquise depuis un an et demi, à travailler avec les nouveaux arrivants à Calgary.

Premièrement, nous voyons beaucoup de compétences non techniques. De nombreux nouveaux immigrants ont beaucoup de compétences techniques. Toutefois, la plupart d'entre eux n'ont pas les compétences non techniques comme la communication en entreprise, la culture canadienne, la culture des affaires canadiennes et ainsi de suite. Je propose donc, si possible, que CIC crée des programmes concernant ces compétences non techniques, la communication dans le domaine des affaires, comment parler, comment faire des affaires au Canada et la culture canadienne. Je sais que certains de ces aspects sont déjà inclus dans le Programme CLIC.

Deuxièmement, CIC a un certain nombre de programmes, de nombreuses propositions, mais la plupart d'entre eux sont renouvelés d'une année à l'autre, de sorte que ce n'est pas vraiment durable. S'il était possible de créer des programmes de financement pluriannuels, les employés sentiraient une certaine sécurité d'emploi, auraient un meilleur rendement et les résultats seraient, selon moi, meilleurs.

Ma troisième question touche le salaire. C'est mon opinion. Les salaires des employés travaillant dans des organismes fournissant des services aux immigrants — et je parle de Calgary — sont un peu moins élevés que dans les autres secteurs, de sorte que dans notre

société, nous avons un très haut taux de roulement. Les employés restent deux ou trois mois, puis ils reçoivent de meilleures offres et partent.

Quatrièmement, il faudrait qu'il y ait davantage de services locaux pour les immigrants dans les collectivités. À Calgary, nous avons trois ou quatre organisations et toutes fournissent les programmes d'établissement qui sont l'emploi, la langue, la famille, les jeunes, les femmes et ainsi de suite. Dans les petites et moyennes collectivités, on ne trouve souvent qu'un ou deux programmes.

Pour une raison que j'ignore, les grandes organisations se tournent tout de suite vers les programmes d'établissement. Elles présentent une proposition et, d'une manière quelconque, elle est acceptée. Les nouveaux arrivants s'installent généralement dans de nouvelles collectivités. Si nous essayons d'établir davantage de petites organisations, cela aiderait beaucoup les nouveaux arrivants.

Cinquièmement, les étudiants internationaux. De nombreux étudiants internationaux se tournent vers nous. Ils sont déjà ici, au Canada, et ils connaissent la langue. Ils sont déjà intégrés. Ils connaissent la culture canadienne et ils demandent s'il est possible pour eux de devenir résident permanent plus rapidement. Dans certaines provinces, ce processus peut prendre jusqu'à 24 mois. Serait-il possible de faire quelque chose pour réduire ce délai?

Ma dernière recommandation porte sur le regroupement des familles. Le mari ou la femme vient ici, et dans certaines provinces, ils doivent attendre un an ou deux. Si c'est possible, je recommanderais de faire quelque chose sur la rapidité du traitement pour l'immigration. Le regroupement familial jouerait un rôle crucial dans ce rendement.

Merci. Je serai heureux de répondre à vos questions.

• (0920)

Le président: Merci, monsieur Bouissoukrane.

Monsieur Tam, vous pouvez faire votre exposé.

M. Thomas Tam (administrateur en chef des opérations, S.U.C.C.E.S.S.): Bonjour. Je m'appelle Thomas Tam et je suis l'administrateur en chef des opérations de S.U.C.C.E.S.S., un organisme de services sociaux multiculturel au service des nouveaux Canadiens depuis 1974. Notre mission est de bâtir des ponts, favoriser la diversité et l'intégration au moyen de divers services et de programmes de défense.

L'année dernière, nous avons offert des services à plus de 170 000 clients de divers milieux culturels et parlant plus de 20 langues différentes, y compris le chinois, le panjabi, le coréen, le vietnamien et le farsi. Plus de la moitié de nos clients sont de nouveaux immigrants.

Grâce à nos 26 points de services dans la région du grand Vancouver, de la vallée du Fraser, du nord de la Colombie-Britannique et trois bureaux à l'étranger, à Séoul, Taipei et Shanghai, nous offrons toute une gamme de services en matière d'établissement, d'emploi, de famille et de jeunes, de soins de santé, de logement et de développements d'entreprises.

Aujourd'hui, je suis ravi de vous présenter nos recommandations en matière de politiques et de programmes pour les services d'établissement au Canada. Selon notre expérience, il y a sept grands domaines.

D'abord, un cadre politique national. Nous croyons avoir grandement besoin d'une norme nationale ou d'un cadre politique pour les programmes d'établissement des immigrants, un peu comme pour la prestation des soins de santé. Les deux domaines relèvent du gouvernement provincial, mais sont financés par le gouvernement fédéral. Nous voyons qu'il y a un manque d'uniformité dans le niveau de compétences langagières et de formation pour les nouveaux immigrants entre les provinces.

Deuxièmement, l'enseignement de l'anglais. Dans l'est du Canada, je crois que votre programme s'appelle CLIC, mais en Colombie-Britannique, le programme est nommé ELSA. Nous croyons que l'acquisition de l'anglais est essentielle pour permettre aux nouveaux immigrants de s'intégrer à la société canadienne de même qu'au marché de l'emploi local; toutefois, le niveau actuel de formation en Colombie-Britannique est insuffisant pour leur permettre de réussir dans le marché du travail. Nous recommandons que la formation en anglais soit étendue aux niveaux six et sept afin d'offrir aux nouveaux immigrants les compétences en anglais nécessaires au marché du travail. Nous savons que les niveaux six et sept ont été offerts dans d'autres provinces, comme l'Ontario, mais pas en Colombie-Britannique.

Troisième point, l'emploi. L'expansion récente des services d'établissement par l'ajout de services d'introduction à l'emploi conçus pour améliorer et accélérer l'accès des nouveaux arrivants à des services d'emplois étendus est une initiative qui a obtenu beaucoup de succès. Ainsi, nous recommandons au gouvernement d'instituer un fonds de formation de l'assurance-emploi pour les nouveaux immigrants, surtout les immigrants professionnels. Ils ont besoin de soutien en matière de formation pour pouvoir pratiquer de nouveau leur profession.

Nous recommandons aussi au gouvernement de continuer à financer des projets qui améliorent la capacité des employeurs à engager de nouveaux immigrants. Nous avons reçu, de la part du gouvernement, un certain financement pour des projets visant à aider les employeurs à améliorer leur capacité à comprendre la culture des immigrants et à savoir comment recruter et à maintenir en poste une main-d'oeuvre diversifiée.

Nous recommandons aussi au gouvernement de continuer à soutenir les projets de partenariats entre les agences de services aux immigrants et le secteur industriel en offrant des cours pour les professionnels formés à l'étranger pour leur permettre de compléter leur formation obtenue à l'étranger et atteindre les normes canadiennes.

Quatrième point: le travail indépendant et le soutien au démarrage d'entreprises. Seize pour cent des nouveaux immigrants sont des gens d'affaires, et il y a un nombre considérable d'immigrants qualifiés qui veulent démarrer leur propre entreprise et être des travailleurs indépendants et ainsi, avoir un autre cheminement de carrière. Ils reçoivent très peu de soutien des programmes d'établissement généraux actuellement.

En 1995, S.U.C.C.E.S.S. a ouvert le premier Centre de développement économique et d'entreprises à Vancouver, afin de favoriser l'intégration économique entre la communauté des affaires locales et les nouveaux immigrants. Toutefois, nous n'avons jamais reçu de financement général du cadre de financement de l'établissement avant 2002, lorsque nous avons reçu du financement de Diversification de l'économie de l'Ouest Canada pour appuyer nos deux programmes les plus populaires, soit Business Link for New Immigrants et Gateway to Asia. Toutefois, le financement prendra

fin au mois de mars prochain et on nous dit que Diversification de l'économie de l'Ouest Canada ne soutiendra plus ces projets.

• (0925)

Nous recommandons que le cadre de financement pour l'établissement soit étendu afin d'offrir du soutien aux travailleurs indépendants et au démarrage d'entreprises par de nouveaux immigrants. Les entreprises améliorent également l'économie locale, surtout dans les plus petites collectivités. Cette initiative comprendrait du counselling et de la formation sur la façon de démarrer une nouvelle entreprise, de la formation linguistique en anglais pour le milieu des affaires, du mentorat, l'accès à un réseau d'affaires communautaire local et le jumelage de propriétaires d'entreprises prêts à prendre leur retraite et des immigrants qui sont des gens d'affaires et qui sont nouvellement arrivés. C'est important pour la stratégie de relève de notre communauté d'affaires.

Cinquième point: l'immigration régionale. La plupart des nouveaux immigrants sont concentrés dans trois centres urbains canadiens — Montréal, Toronto et Vancouver. L'éparpillement des nouveaux immigrants dans des plus petites communautés à proximité pourrait offrir à ceux-ci de nouvelles occasions d'emploi et d'affaires. Les plus petites communautés auraient également de nouvelles ressources économiques. Tout le monde y gagne, à la fois les nouveaux immigrants et les communautés d'accueil.

En partenariat avec le secteur de l'énergie et le gouvernement de la Colombie-Britannique, S.U.C.C.E.S.S. a établi en 2008, le premier bureau d'extension à Fort St. John dans la région de North Peace. Le bureau aide les nouveaux immigrants à Vancouver à trouver un emploi et à se relocaliser. S.U.C.C.E.S.S. travaille aussi avec d'autres agences de développement économique régional dans l'Okanagan, à Nanaimo, à Winnipeg et à Saskatoon pour trouver des stratégies pour attirer les nouveaux immigrants.

Nous recommandons au gouvernement de continuer à appuyer des initiatives encourageant les nouveaux immigrants à se relocaliser dans de plus petites collectivités. Nous recommandons également au gouvernement d'encourager les partenariats entre les plus petites collectivités industrialisées et les agences au service des immigrants dans les centres urbains.

Sixième point: les travailleurs étrangers et les étudiants internationaux. Dans le cadre de financement d'établissement actuel, on ne peut offrir des services d'établissement aux travailleurs étrangers temporaires et aux étudiants internationaux. Ces dernières années, S.U.C.C.E.S.S. a utilisé ses propres ressources pour offrir de l'aide et du soutien d'urgence à ces deux groupes cibles.

Nous recommandons au gouvernement d'offrir davantage de services d'établissement aux travailleurs étrangers temporaires et aux étudiants étrangers qui fréquentent un établissement d'études supérieures, puisqu'il est probable que ces personnes deviennent des immigrants reçus grâce à la nouvelle catégorie de l'expérience canadienne.

Septième point: services préétablissement. Grâce au financement de Citoyenneté et Immigration Canada, S.U.C.C.E.S.S. offre des services préétablissement à Séoul, en Corée, et à Taipei, à Taiwan. En avril de cette année, grâce au soutien du secteur privé, nous avons ouvert un bureau à Shanghai pour desservir des immigrants d'affaires potentiels de la Chine.

Nous recommandons au gouvernement de continuer à offrir davantage d'occasions, en plus du financement direct, aux organismes de services d'établissement qui offrent des services de préétablissement dans des pays qui attirent de nombreux immigrants. Les organismes de financements gouvernementaux devraient permettre aux fournisseurs de services de solliciter du financement du secteur privé et d'offrir des cours de formation payants aux immigrants possibles.

• (0930)

Le président: Je vous demanderais de conclure, monsieur Tam, s'il vous plaît. Merci.

M. Thomas Tam: Il s'agit du dernier point. Nous recommandons aussi au gouvernement d'encourager les établissements d'éducation canadiens à travailler avec les ONG locaux pour mettre en place des programmes pour combler les lacunes en compétence dans les pays d'où on recrute le plus d'immigrants, comme la Chine et les Philippines.

Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup, monsieur.

Chers collègues, pour ceux qui sont en retard, le comité a convenu de terminer la séance à 10 h 30, même si le timbre se fait entendre à 10 h 15.

Madame Chow, je vais vous demander de consentir à reporter vos motions à la semaine prochaine.

Mme Olivia Chow (Trinity—Spadina, NPD): Ça me va.

Le président: Merci beaucoup.

Madame Mendes, vous avez la parole.

Mme Alexandra Mendes (Brossard—La Prairie, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Chan, monsieur Bouissoukrane, monsieur Tam, je vous remercie de votre présence.

D'abord, je me suis reconnue dans vos paroles. J'ai passé 15 ans à une agence d'établissement, une ONG, alors j'ai les mêmes préoccupations que vous et je comprends pourquoi vous nous faites tant de recommandations. Mais nous vous avons invités à comparaître entre autres pour que vous nous parliez des réussites des agences d'établissement au Canada, afin que nous puissions peut-être faire part à d'autres organismes de façons de mieux utiliser le financement disponible et des stratégies dont nous disposons pour mieux aider les nouveaux arrivants à s'établir.

Je ne sais pas si vous êtes au courant, mais je viens du Québec et notre système de financement est totalement différent. Le gouvernement du Québec est entièrement responsable des programmes d'établissement. J'ai compris ce que vous avez dit relativement au roulement du personnel, parce que vous ne pouvez pas nécessairement leur offrir un meilleur salaire pour les maintenir en poste. Vous passez du temps à les former — et il faut beaucoup de formation spécialisée pour offrir des services aux nouveaux arrivants —, puis vous les perdez tout aussi rapidement, dès qu'ils peuvent obtenir un meilleur emploi mieux rémunéré. C'est une considération pour moi depuis toujours, et je suis entièrement d'accord avec vous.

Je vais vous parler d'une pratique exemplaire au Québec. M. Tam en a parlé un peu, à savoir que le secteur privé est en mesure de soutenir certaines ONG. Le gouvernement du Québec a permis aux organismes d'établissement d'offrir des services pour lesquels ils sont rémunérés, services également offerts par le gouvernement du Québec.

Je vais vous donner un exemple: les bureaux de permis, pour l'immatriculation des voitures et les permis de conduire. L'organisme pour lequel j'ai travaillé pendant de nombreuses années était le mandataire. L'organisme avait eu le mandat du gouvernement du Québec d'exploiter un bureau où les permis et les immatriculations étaient renouvelés, et pour chaque transaction l'organisme obtenait un montant d'argent donné.

Au fil des ans —, cela fait maintenant 15 ans —, cette source de revenus est devenue la principale source de financement stable, ce qui signifie qu'elle couvre les salaires, et tout le reste offert par le gouvernement du Québec pour les services est affecté aux services seulement et pas nécessairement aux salaires.

Je ne sais pas si cette pratique est possible dans d'autres provinces, mais j'aimerais savoir ce que vous en pensez. Croyez-vous que ce genre d'initiatives pourrait vous aider à maintenir la qualité du personnel dont vous avez besoin pour offrir les services? On obtient du même coup de l'expérience et des pratiques exemplaires.

Monsieur Bouissoukrane, peut-être que vous pourriez commencer, puisque vous en avez parlé.

Le président: Allez-y, monsieur, si vous le pouvez. Vous n'avez pas de commentaires?

Monsieur Tam?

M. Noureddine Bouissoukrane: À Calgary, je ne crois pas que nous ayons un tel programme, mais il faudrait que je m'informe.

Mme Alexandra Mendes: Non, je vous demande si vous pensez que ce serait utile.

M. Noureddine Bouissoukrane: Oh, certainement.

Mme Alexandra Mendes: Je me demande si vous pensez que ce serait utile d'avoir des partenariats comme celui-là, dans ce cas, pas nécessairement du secteur privé, mais le gouvernement, qui offre aux organismes une autre façon de financer ses services et aussi — et ça revient à la question de M. Tam — et la formation du personnel, la formation des nouveaux arrivants pour ces postes, puis dans des professions, où ils pourront par la suite postuler un poste dans la société, parce que cela fait partie du cycle de formation qui est offert.

• (0935)

Le président: Allez-y, monsieur Tam.

M. Thomas Tam: Je crois qu'en Colombie-Britannique également, le programme d'établissement relève entièrement du gouvernement provincial, bien que l'argent provienne du gouvernement fédéral. Je serais très heureux de voir le gouvernement offrir ce genre d'occasions. Je crois qu'il faut faire preuve de beaucoup de créativité pour obtenir davantage de ressources pour les services publics maintenant, surtout pour les services de préétablissement, dans le cadre desquels nous offrons des services à des immigrants potentiels, que nous aimerions voir payer pour certains des services avant leur arrivée au Canada, surtout dans le domaine de la formation.

Pour ce qui est des services au Canada, je crois que beaucoup d'entreprises privées aimeraient parrainer les nouveaux immigrants ou travailler avec nous pour les aider à s'établir et à obtenir de meilleurs services. Je crois que le succès repose sur la capacité d'avoir un financement plus créatif des stratégies de perfectionnement des ressources.

Mme Alexandra Mendes: Et des possibilités créatives pour que les nouveaux arrivants puissent recevoir une formation et entrer sur le marché du travail, je crois.

M. Thomas Tam: Et comme nous l'avons fait pour notre Centre de développement économique et d'affaires... Nous n'avons pas reçu d'argent du fonds d'établissement, donc nous comptons sur les droits, le parrainage privé et certains fonds pour des projets accordés par d'autres ministères du gouvernement du Canada.

Le président: M. Chan un commentaire.

M. Sherman Chan: Je pense que c'est une bonne chose d'avoir du financement du secteur privé. À Vancouver, où se trouve MOSAIC, nous avons un partenariat avec nos organisations d'établissement soeurs. Nous formons des consortiums. Nous standardisons nos salaires de façon à pouvoir négocier collectivement avec les gouvernements un salaire avec lequel ils sont à l'aise. Pour ce qui est de l'échelle salariale, elle est encore loin d'être comparable à celle des organismes ordinaires ou même des travailleurs sociaux. Notre façon de travailler consiste à former des consortiums. Nous établissons nos propres normes. Nous cherchons à offrir aux membres du personnel des possibilités de formation qui sont non seulement nécessaires pour leur travail mais qui, nous l'espérons, les inciteront à rester en poste chez-nous.

Merci.

Le président: Merci.

Monsieur St-Cyr.

[Français]

M. Thierry St-Cyr: Merci, monsieur le président.

Merci à vous d'être présents.

Même si je ne connais pas nécessairement directement tous vos organismes, je sais que, dans ma circonscription, il y a aussi des organismes du même genre qui font un travail formidable pour intégrer les nouveaux arrivants, les nouveaux Québécois.

Cela dit, évidemment, au Québec, cette question, en vertu de l'entente conclue avec le gouvernement fédéral, relève du gouvernement du Québec, qui gère les fonds pour l'établissement. J'aimerais vous poser une question un peu plus large.

À mon avis, l'un des premiers facteurs d'intégration reste l'emploi, au-delà des différences culturelles et de la langue. Quand on a un travail, on s'intègre rapidement à la société. Quand on n'a pas de travail, on est confiné à la maison et c'est beaucoup plus difficile.

J'aimerais vous poser une question au sujet d'une proposition du Bloc québécois et à laquelle vous avez peut-être déjà réfléchi. Sinon, je vous demanderai vos réactions à froid. La proposition dont il est question porte sur l'hypothèse d'instaurer un CV anonyme dans les entreprises relevant de la compétence du gouvernement fédéral.

Je vous expliquerai la proposition le plus rapidement possible et je vous inviterai ensuite, tous les trois, à donner votre impression. La problématique est que, même avec toutes les compétences requises, c'est difficile pour certains arrivants qui ont un nom à consonance étrangère d'obtenir une entrevue dans une entreprise pour obtenir un emploi, parce qu'une sélection est faite. Il y a parfois un biais qui, bien ce ne soit pas toujours voulu, fait en sorte que lorsqu'un employeur regarde les CV et qu'il voit un nom à consonance étrangère, il ne donne pas l'occasion au postulant de se rendre jusqu'au stade de l'entrevue et de se faire valoir.

Notre proposition était la suivante. Dans le processus d'embauche, il y a un moment où les CV sont reçus par la direction des ressources humaines de l'entreprise et remis à un recruteur. Ce dernier regarde l'ensemble des compétences et décide quelles personnes il veut convoquer à une entrevue. Une étude du *Journal de Montréal* à ce sujet était éloquent. On envoyait le même CV, dans lequel il y avait

les mêmes compétences, mais l'un était au nom de Jean Tremblay alors que l'autre était au nom d'Ahmad Mohammed. Or Jean Tremblay avait été convoqué à plusieurs entrevues, tandis qu'Ahmad Mohammed avait été convoqué à deux entrevues seulement.

Pour éviter cela, on se demandait si on pourrait, à cette étape seulement, transférer le CV sans y inclure le nom ni les données qui permettent d'identifier le sexe, l'âge, etc. On n'y trouverait que les compétences. Ensuite, la personne pourrait être convoquée à une entrevue en raison de ses seules compétences. Le reste du processus, évidemment, ne serait pas fait de façon anonyme. Quand la personne arrive en entrevue, on la voit.

On a déjà fait des consultations au Québec. On a eu des réponses positives. Ce n'est pas une baguette magique, mais on pense que cela pourrait aider les choses.

Pensez-vous que ce genre de procédure pourrait aider à aider les immigrants à s'intégrer et que ça pourrait aider à changer les mentalités des employeurs?

● (0940)

[Traduction]

Le président: Je parie que M. Bouissoukrane a quelque chose à dire à ce sujet.

M. Noureddine Bouissoukrane: Merci beaucoup de votre question. Au début de mon exposé, j'ai mentionné les compétences non techniques. À l'heure actuelle, je travaille beaucoup dans les services d'établissement. J'aide les nouveaux arrivants à préparer leur CV. Je reçois beaucoup de CV avec leur photo. Voilà donc pour la première question.

Pour répondre à votre deuxième question, le Canada ne paie pas les spécialistes. La plupart des nouveaux arrivants ont leur CV général qui dit « ingénieur » et c'est tout. Au Canada, comme je l'ai appris moi-même, il faut préciser si on est un ingénieur civil, un ingénieur en mécanique ou en électricité, et on ajoute toujours quelques précisions.

Bon nombre de nouveaux arrivants, à ma connaissance, ont les compétences mais n'ont pas les connaissances nécessaires pour l'exprimer dans ces deux pages. Lorsqu'on dit « ingénieur » au Canada, cela ne veut pas dire grand-chose. On doit préciser la catégorie d'ingénieur et le type de fonction que l'on occupait dans son pays d'origine. Si on dit tout simplement ingénieur, enseignant, médecin, etc., cela n'aide pas beaucoup.

Nous avons beaucoup de gens qui viennent nous voir en disant qu'ils ont posé leur candidature 70 fois, 100 fois, sans jamais obtenir de réponse. Ma première intervention est au niveau de ces compétences non techniques. Nous devons leur enseigner ce que les sociétés canadiennes attendent des gens, des nouveaux arrivants.

Comme je l'ai dit, ils ont les compétences techniques et c'est pour cette raison qu'ils viennent au Canada. Ils ont les compétences et les qualifications techniques. Les compétences non techniques les aident à faire valoir leurs qualifications dans leur CV et la lettre d'accompagnement. C'est ce qui est le plus important. Nous savons que c'est ce qui mène à une entrevue.

Le nom, le sexe et le pays ne sont pas importants à ce moment-ci, à mon avis, car lorsque les gens voient un CV, ils veulent savoir si la personne peut faire le travail.

Le président: Monsieur Chan, vous aviez levé la main.

M. Sherman Chan: Je pense que c'est là une idée novatrice et que nous devons tenter de le faire. Je proposerais qu'au cours du processus nous ajoutions un élément de mentorat pour les gens qui sont choisis, car c'est ce qui manque à beaucoup d'immigrants, l'expérience canadienne. Ils pourraient avoir un mentor qui pourrait vraiment les informer au sujet de la culture canadienne, de la façon de développer un réseau social et d'acquérir un capital social. Je pense que cela est important.

Il y a eu de nombreux projets pilotes au Canada, de la Colombie-Britannique en passant par le Québec jusqu'à Terre-Neuve. Nous avons besoin d'un centre où les gens pourraient dialoguer sur les leçons tirées de ces projets pilotes. Je pense que le gouvernement devrait appuyer tous ces dialogues entre les provinces. Par exemple, tout de suite après ma comparution devant votre comité, je vais me rendre au Conseil canadien pour les réfugiés qui tient une consultation à Windsor, en Ontario. C'est là une occasion d'apprendre les uns des autres, de savoir ce qu'ils font et ce qu'ils ont fait.

Le président: Merci. Nous allons donner la parole à Mme Chow.

Je suis désolé, monsieur Tam, il ne nous reste plus de temps. Vous pourrez peut-être participer au prochain tour de table.

Mme Olivia Chow: Je vais poser des questions à M. Tam.

Le Canada ne fait pas beaucoup de commerce avec la Chine. Nous n'exportons pas beaucoup vers la Chine. Vous avez dit que 60 p. 100 de vos immigrants font partie de la catégorie des gens d'affaires, ou qu'ils veulent mettre sur pied leur propre entreprise, être travailleurs indépendants, etc. J'imagine qu'ils sauraient comment s'y prendre pour exporter en Chine.

Ce service est-il offert aux gens d'affaires, non pas nécessairement ceux qui viennent de la Chine, mais ceux qui veulent exporter davantage vers la Chine, par exemple? Comment pourraient-ils communiquer avec les nouveaux arrivants que vous desservez? Comment pouvons-nous collectivement briser le silo, le fait que vous offrez des services d'établissement non pas des services pour des travailleurs autonomes ou pour ceux qui veulent exporter, en enseignant aux gens comment s'y prendre pour exporter? Comment pouvons-nous établir ce lien? Avez-vous des conseils sur la façon dont cela pourrait être fait?

• (0945)

Le président: Allez-y, monsieur.

M. Thomas Tam: J'aime beaucoup cette question car c'est ce que nous avons toujours préconisé. C'est pour cette raison que j'ai mentionné qu'en 1995, nous avons mis sur pied notre propre Centre de développement économique et des entreprises avec les fonds d'établissement. L'objectif de ce centre est d'aider les nouveaux immigrants à communiquer avec les gens d'affaires locaux.

En 2002, nous avons reçu des fonds de la Diversification de l'économie de l'Ouest, ce qui nous a permis de lancer le projet Gateway to Asia. Dans le cadre de ce projet, nous avons aidé à recruter et à former environ 1 000 négociants asiatiques. Ce sont des nouveaux Canadiens mais ils ont beaucoup d'expérience dans des échanges commerciaux. Ils avaient des entreprises en Chine ou en Asie auparavant. Nous les formons avec une base de données développée et nous les aidons à communiquer avec des fabricants canadiens. Nous organisons des colloques pour les entreprises canadiennes qui veulent faire affaire avec des immigrants d'affaires de la Chine et avec la Chine.

Nous organisons des déjeuners de réseautage d'affaires « rencontre entre l'Est et l'Ouest ». Nous les aidons à communiquer ensemble et

nous offrons des services de traduction, de soutien. Nous faisons des présentations de façon à ce qu'ils puissent se rencontrer et parler de différents partenariats, notamment pour l'exportation de produits canadiens vers la Chine et aussi pour explorer les possibilités d'investissements ici. Bon nombre de nouveaux immigrants cherchent des possibilités d'investissements au sein de la collectivité d'affaires locale.

Au cours des trois dernières années, nous avons aidé nos membres, juste nos membres, à exporter pour plus de 20 millions de dollars de produits canadiens vers la Chine et la Corée. C'est donc un projet très connu, et ce projet a été désigné comme étant l'une des meilleures pratiques par la Fondation Asie Pacifique l'an dernier.

Malheureusement, ce financement prendra fin d'ici le mois de mars prochain. Encore une fois, Diversification de l'Ouest n'a pas réussi à fournir des fonds d'établissement aux nouveaux immigrants. C'est pour cette raison que nous préconisons que le gouvernement élargisse le cadre de financement afin d'appuyer les immigrants d'affaires et les immigrants qualifiés qui veulent être travailleurs autonomes.

La moitié de nos clients à notre centre d'affaires font partie de la catégorie des immigrants qualifiés. Donc, nous ne desservons pas seulement les immigrants d'affaires, mais aussi les immigrants ordinaires. Ils veulent choisir le travail autonome. Le marché du travail est difficile et le travail autonome est une force motrice de notre économie locale. Donc le gouvernement devrait voir comment il pourrait aider les nouveaux immigrants à devenir des travailleurs autonomes comme autre force motrice de notre économie locale.

Mme Olivia Chow: L'un des problèmes dont on m'a parlé c'est qu'en raison des silos, vous ne pouvez pas obtenir des fonds de l'assurance-emploi. Vous offrez des services d'emplois. Vous voulez élargir la capacité des employeurs. On nous a dit qu'il est vraiment important de donner aux nouveaux immigrants leur premier emploi.

À votre connaissance, dans le cadre des services que vous avez fournis, existe-t-il des programmes qui fonctionnent vraiment bien et qui permettent aux employeurs, particulièrement aux petites et moyennes entreprises — les banques auraient leur service de ressources humaines — de comprendre pourquoi il est avantageux d'embaucher de nouveaux immigrants? Ils n'ont pas ce genre de capacités. Y a-t-il des pratiques exemplaires que vous avez constatées au sein de S.U.C.C.E.S.S.? Lorsque vous parlez d'améliorer la capacité des employeurs, que voulez-vous dire? Pouvez-vous nous en parler davantage également?

• (0950)

M. Thomas Tam: Nous avons deux projets très simples dont j'aimerais vous parler. Il y en a un qui a récemment obtenu des fonds pour développer un site Web sur la diversité de façon à ce que tous les gens d'affaires des petites et moyennes entreprises puissent consulter le site Web et y trouver les outils nécessaires pour évaluer la capacité de leur entreprise de recruter et maintenir une main-d'oeuvre diversifiée et pour les aider à interviewer les nouveaux immigrants et trouver la source d'une main-d'oeuvre immigrante. Ce projet s'adresse surtout aux PME canadiennes.

Le deuxième projet est plus important. En 2007, nous avons travaillé avec une société d'énergie qui s'appelle Spectra Energy à Fort St-John. Nous avons travaillé avec eux et ensemble nous avons mis sur pied des cours de formation à l'intention des ingénieurs asiatiques à Vancouver. Donc, nos clients reçoivent une formation de six mois à Vancouver et sont ensuite envoyés à Fort St-John, dans le nord de la Colombie-Britannique, pour acquérir une expérience pratique au sein de la société Spectra Energy. Après trois ou quatre mois, la société d'énergie décide si elle souhaite embaucher ces ingénieurs à un niveau moins élevé; si ce n'est pas comme ingénieur, alors peut-être comme technicien ou à un niveau d'entrée de technicien.

Voilà maintenant trois ans que nous avons beaucoup de succès avec ce projet, en aidant les ingénieurs formés à l'étranger à obtenir leur premier emploi dans leur propre profession. Voilà donc un autre exemple de ce que nous faisons.

Le président: Merci, monsieur Tam.

Monsieur Chan, nous pourrions peut-être vous revenir lors du prochain tour de table. Il ne nous reste plus de temps.

Madame Grewal.

Mme Nina Grewal (Fleetwood—Port Kells, PCC): Merci, monsieur le président, et merci à vous, messieurs, d'avoir pris le temps de venir nous rencontrer aujourd'hui.

Je voudrais souhaiter la bienvenue plus particulièrement à M. Thomas Tam et à M. Sherman Chan car ils viennent de ma province, la Colombie-Britannique. Je suis allée à quelques reprises rencontrer l'organisme S.U.C.C.E.S.S. pour faire une annonce de financement et ensuite nous avons eu une table ronde également avec le premier ministre et nous avons aussi assisté à vos événements. Vous faites un excellent travail au sein de cette collectivité.

La question que je voudrais vous poser est la suivante: pouvez-vous nous dire comment vous vous y prenez pour enseigner l'anglais aux nouveaux Canadiens? N'importe lequel d'entre vous peut répondre.

Le président: N'importe lequel d'entre vous peut répondre ici.

M. Tam a la main levée. Allez-y, monsieur.

M. Thomas Tam: Il y a deux façons pour les nouveaux immigrants de recevoir une formation linguistique. La première naturellement est de recevoir une formation d'anglais langue seconde pour adultes dans le cadre d'un programme financé par le gouvernement qui s'intitule ELSA, une formation linguistique en anglais pour les adultes. Ce programme est gratuit, mais il est limité car il n'offre qu'un niveau quatre ou cinq. C'est un niveau suffisant pour l'anglais de tous les jours. Ce n'est pas un niveau suffisant pour le travail qui est supposé être un niveau six ou sept.

La deuxième façon pour eux d'obtenir une formation en anglais est par les cours payants que nous offrons. Nous offrons des cours d'anglais aux gens qui veulent lancer une entreprise. Nous offrons des cours pour réduire leur accent s'ils veulent se spécialiser dans certains aspects de formation, mais il se peut qu'ils doivent payer eux-mêmes ces cours de formation.

Le président: Allez-y, monsieur Chan.

M. Sherman Chan: Thomas a parlé surtout de la façon officielle. Nous pouvons parler des façons informelles de les aider.

Tout d'abord, nous avons une toute nouvelle façon de les aider à faire des progrès à l'heure actuelle. Il s'agit du café Internet pour les aînés. Les aînés viennent apprendre comment se servir d'Internet, à

communiquer, particulièrement à partir de chez-eux. Ils voient bon nombre des membres de leur famille qui utilisent Internet et qui jouent à l'ordinateur alors ils veulent participer et apprendre à se servir d'Internet et de l'ordinateur. Et ce faisant, ils apprennent également l'anglais. C'est une façon pour nous de les aider.

Il y a aussi les clubs de conversation. Il y a des bénévoles qui mettent sur pied des clubs de conversation. Ils apprennent en parlant. Ils apprennent en mangeant. Ils apprennent en sortant de la collectivité et cela devient plus naturel. Il y a beaucoup d'immigrants qui aiment cela.

Le président: Monsieur Bouissoukrane, vous aviez un commentaire?

M. Nouredine Bouissoukrane: À Calgary, les nouveaux arrivants peuvent apprendre l'anglais de deux façons. La première est dans le cadre du financement de CIC. Il s'agit du programme CLIC, cours de langue pour les immigrants. Nous avons un centre d'évaluation à Calgary. Tous les nouveaux arrivants viennent ici pour être testés et ensuite nous les dirigeons vers l'une des 10 agences à Calgary qui offrent des services dans le cadre du programme CLIC.

Il y a ensuite ce que nous appelons le service de portes ouvertes d'anglais langue seconde. Notre société est la pionnière de ce programme. Les immigrants peuvent se présenter sans rendez-vous, ces cours sont gratuits. Ils sont financés par le gouvernement de l'Alberta et enseignés par des bénévoles, des Canadiens. Cela veut dire que l'on peut se présenter n'importe quel jour à n'importe quel moment, le matin, l'après-midi ou le soir et c'est gratuit. On ne paye rien.

• (0955)

Mme Nina Grewal: Pourriez-vous nous parler également du système des niveaux de compétence linguistique canadiens?

M. Nouredine Bouissoukrane: Pour notre société, nous avons les niveaux un à six. Lorsque les nouveaux arrivants viennent ici, ils vont au centre d'évaluation afin d'être testés. Ils subissent des tests sur quatre éléments de la langue: l'écrit, la lecture, l'écoute et le parler. Si le nouvel arrivant a un niveau deux, deux et deux, il passe automatiquement au niveau deux.

Le centre est à Calgary. Dans chaque ville où CIC a un bureau, il y a un centre ou un centre principal et des spécialistes dans ces quatre domaines. Si un étudiant est bon en anglais, il peut passer à un niveau quatre, cinq ou six. Après le niveau six ou sept, il peut aller dans un collège ou une université. Au niveau un ou deux, il doit encore apprendre davantage l'anglais.

Mme Nina Grewal: Je vois.

Est-ce que l'un d'entre vous aurait un commentaire à faire à ce sujet?

Le président: Il semble que non.

Mme Nina Grewal: Monsieur le président, me reste-t-il encore du temps?

Le président: Vous avez deux minutes.

Mme Nina Grewal: Alors je vais donner mon temps à M. Dykstra.

Le président: Monsieur Dykstra.

M. Rick Dykstra: Merci.

Si vous avez été invités ici tous les trois, c'est entre autres en raison de la confiance que nous avons dans la qualité des services que vous offrez en notre nom. Je pense que l'on peut dire que toutes les agences qui fournissent des services ne font pas un travail d'aussi bonne qualité que les organismes que vous représentez.

En ce qui concerne les éléments positifs et les pratiques exemplaires, nous aimerions savoir à votre avis quels services nous ne devrions pas fournir, lesquels ne donnent pas de bons résultats d'une façon, tant du point de vue du financement que, et cela est encore plus important, du point de vue des résultats réels...? Quelles sont les pratiques que nous ne devrions pas envisager financer ou que nous devrions reconsidérer parce qu'elles ne fonctionnent tout simplement plus?

Le président: Qui veut répondre? Monsieur Tam.

M. Thomas Tam: En fait, nous travaillons en étroite collaboration avec le gouvernement provincial pour évaluer les programmes et services que nous fournissons. Chaque année, et pour chaque contrat, nous avons eu des entretiens poussés avec les bailleurs de fonds, les partenaires et aussi avec le centre.

Je pense que nous avons un très bon processus de surveillance et d'évaluation à l'heure actuelle. Chaque fois que nous pensons devoir améliorer notre prestation de services, nous le faisons très rapidement et très efficacement.

Je pense que ce que nous faisons est très efficace et efficient. Je ne pense pas qu'il soit nécessaire d'apporter d'autres améliorations ni d'élargir notre cadre de travail.

Le président: Très bien. Merci, monsieur Tam. Cela conclut notre premier tour de table.

Monsieur Bevilacqua.

L'hon. Maurizio Bevilacqua (Vaughan, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je tiens à remercier les intervenants de leurs exposés, que je n'ai malheureusement entendus qu'en partie. Permettez-moi de vous dire que nous, membres du comité, sommes largement motivés par le désir que nous avons de transformer de façon constructive la vie des nouveaux Canadiens. Nous prenons le moyen nécessaire, financier ou autre, pour y arriver.

Je souhaite vous donner l'occasion de vivre un peu ce que nous vivons comme parlementaires. Après avoir entendu ce que vous et d'autres témoins ont à dire, nous rédigeons souvent des rapports. Je vous offre donc une occasion unique, celle de résumer les trois meilleures pratiques de votre organisation, qui correspondent à votre expérience du terrain, de manière à ce que nous puissions profiter de la sagesse de votre longue expérience d'aide à l'adaptation des immigrants aux réalités canadiennes.

Voilà ce que nous avons à faire. Après avoir écouté les intervenants, nous résumons, puis nous nous mettons d'accord sur ce qui constitue les meilleures pratiques. Vous avez donc l'occasion de proposer les meilleures pratiques de votre organisation, qui pourront se retrouver au nombre des pratiques optimales que nous allons retenir.

Allez-y.

● (1000)

Mme Alexandra Mendes: Monsieur le président, pourriez-vous déterminer la raison pour laquelle la sonnerie continue?

Le président: Je ne le sais pas. Nous n'en tiendrons pas compte. Monsieur Tam, à vous la parole.

M. Thomas Tam: J'aimerais revenir sur certains aspects de mon exposé.

Le premier élément est certainement le programme d'intégration à l'entreprise et à l'économie, qui n'est pas financé à l'heure actuelle dans le cadre du programme d'établissement. La réussite du programme en fait une pratique optimale. Il bénéficie non seulement aux nouveaux immigrants, mais aussi aux collectivités et aux économies locales. Il permet de démontrer d'excellentes façons quel peut être l'apport de nouveaux immigrants à notre société, par leur participation à l'économie et au milieu des affaires.

En deuxième lieu, je voudrais mettre l'accent sur les services préalables à l'arrivée offerts dans des bureaux à l'étranger. En effet, une fois arrivés ici, bon nombre de nouveaux immigrants n'ont ni le temps, ni l'argent, ni l'énergie pour être recyclés ou pour franchir toutes sortes d'étapes afin de réintégrer la profession qui est la leur.

Pour nous, il s'agit d'une excellente occasion de leur venir en aide avant qu'ils ne viennent au Canada, surtout pour ce qui est de deux emplacements, soit Séoul, en Corée, et Taipei, à Taiwan. Notre expérience est également excellente pour ce qui est de collaborer avec des gens d'affaires candidats à l'immigration à Shanghai, grâce à notre bureau situé dans cette ville.

Les services préalables à l'arrivée devraient constituer pour le gouvernement un objectif prioritaire auquel il faudrait apporter une importance grandissante. Cela nous permettrait d'économiser des sommes importantes et de rendre plus efficace le processus d'établissement. Les immigrants en puissance seront mieux disposés à recevoir une formation, à être à notre écoute et à apprendre l'anglais dans leur propre pays. Le service préalable à l'arrivée est certainement l'un des programmes les plus rentables.

Le troisième aspect, bien entendu, est celui du partenariat avec des secteurs d'activité. Nous avons eu d'excellents résultats en établissant des partenariats avec divers secteurs comme ceux de l'énergie et de l'environnement. Nous sommes alors en mesure d'élaborer des programmes de formation conjoints qui permettent de combler l'écart entre les compétences acquises à l'étranger et les exigences du milieu de travail au Canada. Nous souhaitons vivement que votre rapport tienne compte de cet aspect.

Le président: Monsieur Tam, le temps est écoulé.

Et j'ai le consentement du comité pour permettre aux deux autres intervenants de parler? Personne ne répond?

D'accord, monsieur Bouissoukrane, à vous la parole.

M. Noureddine Bouissoukrane: Selon notre organisation, la meilleure pratique consiste encore à apprendre une langue, que ce soit le français, ou l'anglais, aux nouveaux arrivants. Ils sont arrivés ici au niveau 1, ou en deçà du niveau 1, et vous pouvez constater des progrès à s'exprimer très bien en français ou en anglais. Dans l'intérêt de notre société, voilà la meilleure pratique, la pratique optimale étant celle de l'apprentissage de l'anglais.

Comme deuxième pratique exemplaire, nous proposons la poursuite de la formation à l'emploi. Une fois que l'immigrant a appris l'anglais, il doit obtenir un emploi et il est donc très important de former les immigrants dans une perspective d'emploi.

La troisième pratique, dont j'ai déjà parlé, est celle de maîtriser certaines compétences générales.

En quatrième lieu, il convient de souligner l'importance d'une collaboration accrue entre les organismes de services à l'immigration partout au Canada et des organismes comme CIC.

• (1005)

Le président: Monsieur Chan, vous avez la parole.

M. Sherman Chan: Voici les trois pratiques exemplaires chez MOSAIC. Dans un cas, il s'agit d'un consortium que nous avons formé avec S.U.C.C.E.S.S et ISS de la Colombie-Britannique, à Vancouver, Burnaby et New Westminster. Nous avons formé un consortium pour fournir tous les services d'établissement dans les trois villes. Le consortium est utile pour ce qui est de la normalisation de la rémunération, la formation du personnel, la prestation de services, la planification, ainsi que la collecte de données et la préparation de rapports destinés à notre gouvernement provincial. Et tout fonctionne très bien. Nous travaillons ensemble, nous dialoguons et nous partageons. Cette pratique est parmi les meilleures que je connaisse. Au lieu d'être en concurrence, les organismes travaillent ensemble pour répondre aux besoins des immigrants aussi bien que des réfugiés à Vancouver, à Burnaby et à New Westminster.

La deuxième pratique exemplaire, selon moi, a trait à notre capacité d'établir des liens entre la politique, la recherche et la programmation. Nous avons collaboré avec l'École de travail social de l'Université de la Colombie-Britannique pour piloter un projet auprès de jeunes réfugiés. Ces jeunes sont à risque du fait qu'ils ne sont pas à l'école et qu'ils ne travaillent pas. Ainsi, nous collaborons avec les chercheurs et nous avons embauché une équipe de jeunes intervenants. Nous regroupons les jeunes dans leur milieu pour leur transmettre des compétences pratiques et des compétences générales, de même qu'une formation linguistique en anglais pour leur faciliter l'intégration ou la réintégration dans la société.

La troisième de nos pratiques exemplaires n'a pas trait à un programme en particulier, mais bien à notre structure organisationnelle. Nous en évaluons divers aspects: l'accréditation, la gouvernance, la structure de gestion, aussi bien que l'élaboration de politiques. Nous cherchons à créer une organisation dynamique et compétente pour fournir des services. Cet aspect a certainement son importance.

De plus, nous avons établi de bons rapports avec de nombreuses organisations ailleurs au Canada, avec lesquelles nous partageons des pratiques exemplaires. Cela aussi est important.

Le président: Merci, monsieur Chan.

Monsieur St-Cyr, la parole est à vous.

[Français]

M. Thierry St-Cyr: Je vais poursuivre sur la question du CV anonyme, parce que M. Tam n'a pas eu l'occasion de répondre à l'intervention précédente. À l'étape de la sélection des candidats pour une entrevue, on n'aurait que les données relatives aux compétences de la personne, sans égard à son nom, son âge, son sexe, sa photo. D'ailleurs, il y a une foule d'autres données comme celles-là qu'on ne met pas dans un CV; vous l'avez souligné.

Croyez-vous qu'il pourrait être intéressant de propager cette façon de faire au Canada?

[Traduction]

M. Thomas Tam: Nous appuyons le principe selon lequel tous les immigrants doivent bénéficier de l'égalité des chances dans les

entrevues de travail. Nous serions favorables à l'idée de lancer des projets pilotes dans certaines villes ou régions pour vérifier l'efficacité de pratiques en ce sens et aussi leur acceptabilité de la part des propriétaires d'entreprises.

Toutefois, selon nos observations, les immigrants qui cherchent des emplois doivent relever trois grands défis. Premièrement, la langue du travail est l'anglais; deuxièmement, il faut avoir une expérience locale et, troisièmement, il faut faire reconnaître ses compétences. Ainsi, dans l'optique de l'égalité des chances, nous devons composer avec ces trois défis.

Merci.

M. Noureddine Bouissoukrane: Pour poursuivre dans le sens de ce que disent mes collègues, dans nos organisations... On peut dire que la même chose vaut en vérité pour les gens établis de longue date que pour les nouveaux arrivants, mais, dans l'un des cas, nous incitons les nouveaux arrivants à adopter deux démarches. La première consiste à fréquenter l'école au Canada, ne serait-ce que pour devenir plus instruit. La seconde consiste à faire du bénévolat. Plus une personne peut démontrer qu'elle a fait du bénévolat dans son c.v., meilleures seront ses chances. C'est un indice que la personne qui postule un emploi s'est adaptée à la manière canadienne de faire les choses. Donc, nous incitons les nouveaux arrivants à s'inscrire à des programmes d'études au Canada qui leur permettront de se sensibiliser aux pratiques canadiennes et, ensuite, nous les incitons à devenir bénévoles.

[Français]

M. Thierry St-Cyr: Je comprends bien et je trouve intéressant ce que vous faites avec les immigrants qui cherchent un emploi. Par contre, ma perception est qu'il existe quand même une discrimination non pas nécessairement en vertu d'un sentiment raciste, mais souvent, de façon inconsciente, de la part de beaucoup d'employeurs. Par exemple, quand on regarde le CV d'une personne qui possède un diplôme d'ingénieur d'une université d'Abou Ghraib, par exemple, on porte un jugement hâtif qui parfois ne permet pas à cette personne de se rendre au moins à l'étape de l'entrevue et de se faire valoir.

Plus tôt, j'ai donné l'exemple de ce qui avait été fait au Québec: on envoyait des curriculum vitae identiques dans lesquels on n'avait changé que le nom, mais qui menaient à des résultats complètement différents. Cette situation est-elle particulière à Montréal ou est-ce une réalité vécue ailleurs au Canada?

• (1010)

[Traduction]

Le président: C'est à vous maintenant, monsieur Chan.

M. Sherman Chan: Par le truchement de Metropolis BC et des collègues, nous avons pu constater des résultats de recherche allant dans le même sens à Toronto et à Vancouver. Comme je l'ai dit plus tôt, les nouveaux immigrants réussissent si les employeurs leur donnent des occasions d'acquérir de l'expérience au Canada et de bénéficier d'un système de mentorat. Cette formule permet également à l'employeur de se faire une très bonne idée de l'aptitude au travail de l'immigrant.

Le président: Il vous reste environ une minute, donc soyez bref.

[Français]

M. Thierry St-Cyr: Au Québec, on a eu des discussions à savoir si on devait encourager les immigrants à s'établir dans les grands centres urbains ou dans les régions. Croyez-vous que l'intégration des immigrants est plus facile dans les centres urbains ou dans les régions?

[Traduction]

M. Thomas Tam: Nous nous employons à préconiser des stratégies régionales en matière d'immigration. Nous estimons que les nouveaux immigrants doivent être exposés à divers types d'occasions, aussi bien en milieu urbain que dans de petites localités environnantes. Pourtant, à l'heure actuelle, en raison d'un manque d'information et de soutien dans certaines régions, la plupart des nouveaux immigrants préfèrent s'établir dans des centres urbains où ils ont accès à des services et à du soutien. C'est la raison pour laquelle nous préconisons des nouvelles stratégies qui permettront d'accorder plus d'appui et d'assurer davantage de services dans des régions périphériques, de manière à pouvoir y retenir de nouveaux immigrants.

Le président: Merci, monsieur Tan.

La parole est à vous, monsieur Young.

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

Merci, messieurs, d'avoir franchi une telle distance pour venir ici aujourd'hui nous donner des conseils sur ces questions. Vous êtes de ceux qui travaillent aux premières lignes, là où cela importe le plus. Je vous remercie donc de votre présence.

Mme Mendes a signalé que le Québec gère ses propres services d'établissement par le truchement d'une entente avec le gouvernement du Canada. Il me semble important de signaler que le gouvernement du Canada fournit également une aide financière au Québec à cet égard. De fait, le Québec a reçu cette année 226 millions de dollars, et ce montant passera à 234 millions l'année prochaine. Des accords existent également avec le Manitoba et la Colombie-Britannique. Une partie des sommes auxquelles vous avez accès en Colombie-Britannique — environ 22,9 millions de dollars — provient également du gouvernement fédéral. Nous en sommes plutôt fiers et il me semble important d'en faire état.

Récemment, le ministre Kenney a fait l'annonce d'un projet pilote visant à inciter les nouveaux arrivants à se prévaloir de bons d'échange contre des cours de langue financés par Citoyenneté et Immigration Canada. Ce mécanisme permettrait aux Canadiens d'apprendre une langue officielle dans le service d'établissement de leur choix.

Je vous prie de nous dire, tour à tour, en commençant par M. Tam, quelle pourrait être selon vous la valeur de ce nouveau projet.

M. Thomas Tam: J'aimerais dire à mon tour que nous remercions le gouvernement du Canada de son aide financière à la Colombie-Britannique par le truchement de l'entente Canada-Colombie-Britannique.

Pour ce qui est des bons d'échange contre des cours de langue, nous avons à l'heure actuelle certaines réserves concernant l'efficacité d'un tel système. Nous constatons qu'il existe nombre d'autres mesures d'incitation des immigrants à la formation linguistique. Le système de bons d'échange risque de créer une concurrence importante parmi les fournisseurs de services. Il pourrait également avoir des répercussions néfastes si les clients échantent leurs bons pour d'autres avantages.

● (1015)

M. Terence Young: Avez-vous constaté un phénomène du genre où s'agit-il plutôt d'une inquiétude que vous exprimez?

M. Thomas Tam: C'est une inquiétude, tout simplement.

M. Terence Young: Merci.

À vous maintenant, monsieur Bouissoukrane.

M. Noureddine Bouissoukrane: M. Kenney a visité notre organisme il y a trois ou quatre mois. Il s'est rendu dans des classes et il a fait valoir très clairement qu'il souhaitait que le nouveau Canadien parle le français ou l'anglais.

M. Terence Young: S'agit-il donc, selon vous, d'un bon programme?

M. Noureddine Bouissoukrane: C'est un excellent programme.

M. Terence Young: Merci.

Monsieur Chan, auriez-vous des observations à formuler au sujet du programme?

M. Sherman Chan: Nous nous en inquiétons également, étant donné qu'en Colombie-Britannique, nous n'en avons rien vu. Le projet pilote se déroule ailleurs qu'en Colombie-Britannique. Le bon échangeable pourrait créer une certaine instabilité étant donné qu'il est fondé, en réalité, sur le principe de la rémunération à l'acte. C'est un système qui ne va pas dans le sens du renforcement des infrastructures des organismes.

M. Terence Young: Monsieur Chan, à votre avis, pourquoi un grand nombre de nouveaux arrivants au Canada ne suivent pas de cours de formation linguistique?

M. Sherman Chan: Les nouveaux arrivants n'ont pas tous les mêmes connaissances linguistiques. Certains sont des immigrants qualifiés, d'autres font partie de la catégorie du regroupement familial, et je crois que notre système de formation linguistique cible ceux qui ont moins de connaissances, ceux qui ont besoin d'apprendre l'anglais simplement pour survivre. Ces intervenants font appel à nos services. C'est pourquoi, si vous étudiez les pourcentages, je dirais que bon nombre d'immigrants sont admissibles à ces services et reçoivent la formation linguistique.

M. Terence Young: Je me souviens que lorsque j'ai grandi à Toronto, je suis d'origine anglaise et irlandaise, mais je suis allé à l'école avec des gens qui venaient de partout en Europe — de la Pologne, de l'Ukraine, de la Grèce, de l'Italie, et j'en passe, et je ne pense pas qu'il existait à l'époque des cours de formation linguistique pour les adultes. Ceux qui voulaient avoir des cours de langue devaient trouver un endroit eux-mêmes. Il n'y avait pas beaucoup de services. Mais même aujourd'hui, même si les cours sont disponibles, dans certaines régions un nombre assez limité de personnes participent à des cours de formation linguistique en anglais. Est-ce parce que ces gens s'occupent des enfants à la maison ou qu'ils travaillent à plein temps et ils ne sont pas libres? Qu'est-ce qui les empêche de participer à ces cours?

J'aimerais commencer par M. Chan, s'il vous plaît.

M. Sherman Chan: Oui, il se pourrait que certains doivent s'occuper des enfants à la maison ou que d'autres commencent à travailler immédiatement simplement parce qu'ils ont besoin de l'argent. Cependant, comme je l'ai signalé, lorsque nous étudions les sources de financement, le nombre d'étudiants que nous pouvons accueillir, nombre d'organisations sont admissibles au financement. Cela ne veut pas dire que si le gouvernement débloquait des fonds supplémentaires pour la formation linguistique, nous ne pourrions pas trouver d'autres étudiants.

Le président: Merci, monsieur Young, il ne vous reste plus de temps.

J'aimerais signaler aux députés qu'on m'a dit qu'il n'y aurait pas de sonnerie mais qu'il fallait quand même aller voter. Nous devons donc quitter la salle à 10 h 30.

Monsieur Dykstra.

M. Rick Dykstra: Merci, monsieur le président.

J'aimerais poursuivre dans la même veine, monsieur Chan. Pouvez-vous s'il vous plaît terminer les commentaires que vous vouliez faire? Je crois que M. Young avait cerné un problème et j'aimerais connaître votre réponse, parce que je ne pense pas que la solution soit simplement d'investir beaucoup d'argent. Il faut trouver des façons de se servir de nos succès comme base solide sur laquelle on peut bâtir.

M. Sherman Chan: C'est vrai, je dois avouer que nous avons encore certaines incertitudes et certains doutes quant au programme de bons de formation linguistique, et cela ne changera que lorsque nous aurons vu des résultats positifs du projet pilote. Notre organisation a des listes d'attente d'étudiants qui veulent venir suivre des cours chez nous, cela veut donc dire que si nous avions plus de ressources nous pourrions offrir ces services.

Le président: M. Bouissoukrane avait levé la main, monsieur Dykstra.

Vous avez la parole, monsieur Bouissoukrane.

M. Nouredine Bouissoukrane: Ce n'est pas parce qu'ils doivent s'occuper de leurs enfants que les nouveaux arrivants ne suivent pas des cours d'anglais. Lorsqu'ils suivent des cours d'anglais, nous offrons un programme financé par CIC, un service de garde d'enfants, nous nous occupons donc des enfants lorsque les parents étudient. Je ne pense pas que cela soit donc un problème ou quelque chose qui empêche les nouveaux arrivants de venir étudier l'anglais parce que grâce à l'aide de CIC, nous offrons un service de garde d'enfants. Ainsi, lorsque les parents apprennent l'anglais, les enfants reçoivent des soins de la même organisation.

M. Terence Young: Si d'autres organisations offraient des cours à d'autres périodes de la journée ou pendant le week-end ou à des endroits différents qui seraient plus compatibles avec les programmes de ces familles, est-ce que cela serait utile?

Monsieur Bouissoukrane.

M. Nouredine Bouissoukrane: Nous offrons des cours d'anglais les week-end, en matinée, en après-midi et en soirée. Donc, si les intervenants travaillent, travaillent à plein temps, ils peuvent quand même apprendre l'anglais à temps partiel.

•(1020)

M. Terence Young: Merci.

Le président: Vous avez la parole, monsieur Dykstra.

M. Rick Dykstra: Je crois qu'on a enfin cerné un problème. Je sais qu'on croirait que je fais peut-être preuve de partisanerie, mais ce n'est certainement pas le cas. Au cours des dernières années, on a investi dans le secteur des services d'établissement, dans le secteur de la reconnaissance des titres de compétence étrangers; en fait, on a investi 50 millions de dollars pour accélérer le processus de reconnaissance des titres de compétence étrangers pour les deux prochaines années; il se pourrait donc même qu'on puisse reconnaître ces titres avant même que les immigrants n'arrivent au Canada.

Nous avons donc fait les investissements, et je sais que tous les trois dans vos commentaires liminaires avez dit que vous aviez besoin de plus d'argent pour offrir les services. Dans les circonstances actuelles, il sera impossible d'affecter des fonds supplémentaires importants au cours des deux ou trois prochaines années; ce que nous voulons trouver, et c'est une chose à laquelle le comité consacre beaucoup de temps, ce sont des façons d'améliorer les services actuels. Je vous encourage à trouver une façon, en fonction du budget actuel, d'améliorer les services offerts.

Nous ne sommes pas le comité chargé du budget. Nous ne sommes pas le Comité des finances. Vous n'êtes pas venus ici demander plus d'argent parce que nous ne pouvons pas débloquer ces fonds; cependant, ce que nous voulons savoir, puisque nous finançons nombre de ces services, c'est s'il y a des services qui reçoivent une forme de financement et qui ne sont pas vraiment utiles? Comment affecter cet argent pour nous assurer que vous pouvez offrir les services, comme vous l'avez expliqué ce matin — je suis convaincu que vous pourrez tous trois me donner un ou deux exemples — et comment améliorer les choses?

Le président: Monsieur Chan.

M. Sherman Chan: D'abord, je crois qu'il est fort important de partager des pratiques exemplaires, de permettre aux diverses organisations d'apprendre quelque chose de nouveau en voyant comment les autres fonctionnent, parce que le Canada est un pays immense. Il faut trouver des façons d'organiser des rencontres ou d'assurer des échanges entre les intervenants. De plus, il s'agit de partenariats et de création de consortiums. Cela nous permet de normaliser les services offerts; il s'agirait donc là d'une façon qui nous permettrait d'économiser. J'ai donné l'exemple un peu plus tôt du consortium MOSAIC à Vancouver, Burnaby et New Westminster.

M. Rick Dykstra: Puisque ce n'est pas nécessairement quelque chose que vous pouvez faire immédiatement, je vous demanderais de tenir compte de cette suggestion, d'étudier vos budgets, et les services que vous offrez. Vous pourrez nous faire parvenir par écrit les résultats de votre analyse; nous tiendrons certainement compte de vos propos. Vous dites, écoutez vous investissez ici mais vraiment ce n'est pas le meilleur investissement. Ce n'est certainement pas l'optimisation de vos ressources. Vous pourriez obtenir un meilleur rendement si vous faisiez les choses de façon différente. C'est le genre de commentaires dont le comité pourra se servir lorsqu'il formulera des recommandations au ministre quant aux modifications à apporter et quant aux investissements qui seraient plus judicieux.

Le président: Monsieur Tam.

M. Thomas Tam: J'aimerais signaler au comité que le Canada est un modèle pour le monde entier quant à la façon dont il accueille les nouveaux immigrants. Les Nations Unies ont dit que le Canada était le meilleur pays au monde à cet égard. Nous jugeons également que les nouveaux immigrants ont déjà remboursé au Canada ce qu'il avait investi. Tout le monde y gagne. Nous aidons les nouveaux arrivants et lorsqu'ils contribuent pleinement à notre société, ils deviennent un atout pour le Canada. Ainsi, le financement de l'établissement des immigrants est à l'avantage de tous.

Je sais qu'il y a toujours compression des dépenses, et c'est pourquoi nous proposons de faire preuve de créativité lorsque nous cherchons des sources de financement. Nous avons collaboré étroitement avec le secteur privé, dans le cadre d'un programme de parrainage privé, pour trouver d'autres façons d'assurer la formation des nouveaux immigrants, la façon d'offrir des services différents. Il faut maintenant que le gouvernement fasse preuve de plus de souplesse dans le cadre de ses formules de financement pour que nous puissions trouver de nouvelles sources de financement, y compris des initiatives privées.

Le président: Merci, monsieur Tam.

Monsieur Bevilacqua.

L'hon. Maurizio Bevilacqua: Merci, monsieur le président.

Comme nous le savons tous, une des principales préoccupations du comité est que les nouveaux immigrants sont surreprésentés parmi les chômeurs, parmi les démunis, et parmi ceux qui sont sous-employés au Canada, ce qui veut dire qu'on n'arrive pas à maximiser le potentiel de ces ressources humaines. Il en va de l'intérêt du Canada d'offrir aux immigrants les outils dont ils ont besoin pour apporter les changements qui leur permettront d'être encore plus productifs au sein de la société canadienne. Je vous demanderais de penser à cela quand vous rentrerez chez vous parce que je pense qu'à plusieurs égards cela représente un des principaux objectifs du comité.

J'aimerais revenir à une question qui a été soulevée par M. Dykstra si vous me le permettez. On a parlé de la rationalisation des opérations et de l'effet de multiplication pour que chaque dollar puisse en devenir deux. C'est possible. J'ai déjà vu ce genre d'alchimie. Ainsi, j'aimerais que vous nous en disiez un peu plus long, ne vous contentez pas de nous parler de vos pratiques exemplaires. Donnez-moi un exemple de circonstance où justement vous avez pu trouver cet effet multiplicateur. En d'autres termes, comment votre organisation a-t-elle modifié la façon de faire les choses pour maximiser la valeur de l'argent dont vous disposez? Je sais que nous traversons une période difficile, c'est le cas non seulement pour le gouvernement et pour le pays — comme vous le savez, nous vivons un déficit — mais parfois l'investissement peut permettre de multiplier l'argent dont vous disposez.

Pouvez-vous me donner quelques exemples de sorte que lorsque nous rédigerons le rapport, nous pourrions citer vos organisations en disant que vous avez fait preuve de créativité?

• (1025)

Le président: Monsieur Tam.

M. Thomas Tam: Je crois que nous avons plus qu'un ou deux exemples. Permettez-moi d'en mentionner quelques-uns parce que je sais que nous n'avons pas beaucoup de temps.

Le premier projet que je mentionnerais est celui de Fort St. John. Nous avons quatre employés à plein temps qui travaillent dans cette région, et ils attirent des immigrants professionnels qui vivent à Vancouver et les encouragent à aller vivre dans le nord de la Colombie-Britannique pour travailler dans le secteur de l'énergie. Nous les convainquons de rester dans la région. Ce projet est financé par le gouvernement de la Colombie-Britannique et par les entreprises du secteur de l'énergie et est appuyé à même les ressources de S.U.C.C.E.S.S.

Dans le cas qui nous occupe, l'effet multiplicateur est non pas de 1 pour 2 mais plutôt de 1 pour 3. La province n'est qu'un des joueurs. Nous sommes très heureux de vous dire qu'un grand nombre de nouveaux immigrants se sont rendus à Fort St. John pour obtenir des emplois à plein temps, s'y sont établis et se sont fait une vie de famille là-bas. C'est là un excellent exemple d'un partenariat avec le secteur privé. Nous nous servons également de nos propres ressources.

Nous avons quelque 8 000 bénévoles qui viennent nous appuyer. Nous faisons donc appel clairement aux ressources de la collectivité.

Je pense que j'ai pris un peu trop de temps.

Le président: M. Bevilacqua veut poser une autre question.

L'hon. Maurizio Bevilacqua: Je veux entendre les réponses des deux autres témoins.

Le président: Allez-y.

M. Sherman Chan: J'ai deux exemples. Le premier est celui de l'entreprise sociale MOSAIC qui offre des services depuis les 20 dernières années, des services d'interprétation et de traduction. Elle cible les entreprises parce que les gouvernements et nombre d'entreprises font traduire leurs documents. Nous faisons appel au service d'un grand nombre de traducteurs pour faire ce travail. Chaque année cela représente des revenus d'au moins trois millions de dollars pour subventionner les autres programmes.

De plus, nous collaborons avec City Credit Union à l'égard de la création d'un programme de microprêt qui permet aux nouveaux immigrants d'acquérir certaines compétences en matière de finances, d'apprendre comment rédiger une demande de prêt pour une petite entreprise, et comment lancer une entreprise. Pour ce faire, nous avons conclu une entente pour ce projet pilote avec Vancity. Il y a eu toutes sortes de réussites. Un de nos étudiants a reçu le prix pour la meilleure petite entreprise à la suite de sa participation à ce programme.

Le président: Merci, monsieur.

Monsieur Bouissoukrane, si vous le désirez vous pouvez avoir le dernier mot.

M. Noureddine Bouissoukrane: Notre organisation de Calgary existe depuis déjà 22 ans. Le seul programme qui reçoit un financement de CIC, en ce moment, est le cours de formation linguistique.

Je peux vous donner un autre exemple. Il y a un programme de portes ouvertes en formation linguistique anglais langue seconde financé par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Alberta où les services sont offerts par des bénévoles canadiens. Ça ne nous coûte rien.

CIC ne finance que des cours d'enseignement de la langue anglaise. Nous essayons d'exploiter le financement au maximum.

Le président: Je vous remercie, messieurs, d'être venus nous rencontrer aujourd'hui.

Mme Olivia Chow: J'invoque le Règlement.

Je ne pense pas qu'il y aura un vote, est-il 10 h 45?

• (1030)

Le président: Tout semble indiquer qu'il y a un vote.

L'hon. Maurizio Bevilacqua: Monsieur le président, j'aimerais...

Le président: Il semble que le NPD fait à nouveau des siennes. Silence, s'il vous plaît!

Messieurs, je tiens à vous remercier d'être venus nous rencontrer pour nous faire part de vos activités et de vos préoccupations. Nous en prendrons bonne note dans notre rapport.

Merci.

Nous nous rencontrerons à nouveau mardi. 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>