



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

CIMM • NUMÉRO 033 • 1^{re} SESSION • 38^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 6 avril 2005

—
Président

L'honorable Andrew Telegdi

Toutes les publications parlementaires sont disponibles sur le
réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Le mercredi 6 avril 2005

• (1400)

[Traduction]

Le président (L'hon. Andrew Tegledi (Kitchener—Waterloo, Lib.)): La séance est ouverte. Nous accueillons ici un panel distingué et il serait utile que nous disposions de quelques minutes de plus, étant donné l'importance de ce dossier pour le comité et, ce qui est plus important, pour les Canadiens, et j'aimerais donc que nous entrions tout de suite dans le vif du sujet.

Nous allons commencer par M. Rasheed.

Chacun des intervenants disposera de cinq minutes, après quoi nous passerons aux questions. Je m'attends à ce que quelques députés de plus viennent se joindre à nous sous peu.

Allez-y, je vous prie, monsieur Rasheed.

M. Muhammad Rasheed (Visible Minority & Labour Relations Board): Comme vous le savez déjà, je m'appelle Muhammad Rasheed.

Monsieur le président, nous avons en fait eu l'honneur de comparaître au sujet de la Loi sur la citoyenneté l'an dernier, ainsi qu'il y a deux ans, en 2003. Je suis heureux que notre députée, Diane Ablonczy, fasse partie du comité.

Je suis accompagné de M. Vinay Dey, membre du conseil d'administration du Conseil national sur le développement de la main-d'oeuvre des minorités visibles, ainsi que de M. Masood Parvez, également membre du conseil et président de la Pakistan-Canada Association. La Pakistan-Canada Association est membre de la National Federation of Pakistani Canadians. Vinay Dey est également membre du conseil d'administration du Conseil national indo-canadien.

Je pense que vous devez tous avoir copie de notre mémoire. Nous avons également fait distribuer un énoncé de position sur la question, et qui se présente sous forme de livret.

Le président: Nous ne l'avons qu'en anglais et la règle veut que nous ne puissions pas distribuer de documents tant et aussi longtemps qu'ils n'ont pas été traduits, et celui-ci le sera à notre retour.

M. Muhammad Rasheed: Nous avons deux copies françaises de l'énoncé de position sous forme de livret, mais je pense que le mémoire est...

Le président: La seule chose que nous ayons ici est en anglais.

M. Muhammad Rasheed: Je vais vous en donner copie. Je vous l'ai en fait remis à l'extérieur de la salle.

Le président: Très bien. Allons-y.

M. Muhammad Rasheed: Mme Vinay Dey et Masood Parvez vont répondre à certaines des questions que vous aurez à poser.

Vous avez sans doute beaucoup entendu parler de cette question de reconnaissance et d'évaluation des titres et des acquis, mais nous

allons vous entretenir ici tout particulièrement de la perspective des minorités visibles.

Ce mémoire a été préparé avec l'aide d'environ 35 organisations nationales chapeautées par le Conseil national sur le développement de la main-d'oeuvre des minorités visibles. Le mémoire fait environ huit pages et je ne vais pas le lire en entier, mais je pense pouvoir en faire ressortir les points saillants.

Le Canada se trouve confronté à des défis croissants en vue du maintien d'un approvisionnement suffisant en personnes hautement qualifiées possédant la bonne formation et les bons titres pour sa main-d'oeuvre.

Tout comme ses concurrents, le Canada a besoin de cette base de ressources humaines pour être concurrentiel sur les marchés mondiaux. S'il nous faut une meilleure reconnaissance des compétences c'est qu'un travailleur sur cinq est membre d'une minorité visible et immigrant. Les immigrants récents—ceux qui sont arrivés au pays dans les dix années suivant le recensement de 1996—comptent pour environ 6 p. 100 de la population active. D'ici l'an 2011, 100 p. 100 de la croissance nette de la main-d'oeuvre canadienne viendra de l'immigration.

La reconnaissance des compétences nous aidera à compenser la fuite des cerveaux. En 1986, 17 000 personnes ont migré aux États-Unis. En 1997, 98 000 avaient migré. Cela vous donne une idée de la fuite de cerveaux qu'a subi la population active canadienne. En reconnaissant les compétences des personnes formées à l'étranger, nous pourrions en vérité avoir un gain de cerveaux plutôt qu'une fuite de cerveaux. Mais du fait que l'on ne reconnaisse à l'heure actuelle pas les titres étrangers, ce que nous vivons est un gaspillage de cerveaux.

Cette définition de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis a en fait été élaborée par la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre. Cette commission a ensuite été abandonnée par le gouvernement fédéral en 1998.

L'évaluation et la reconnaissance des acquis est un processus d'identification, d'évaluation et de reconnaissance de ce que sait et de ce que peut faire une personne. Le processus peut prendre diverses formes et les résultats peuvent être utilisés à des fins multiples dans l'intérêt des objectifs des individus, des partenaires du marché du travail et de la société dans son ensemble.

La population cible ici se sont les minorités visibles. En 1996, 57 p. 100 des immigrants sont venus d'Asie ou de pays dont la population est une minorité visible. Si les choses sont faites comme il se doit, 340 000 Canadiens en bénéficieraient.

Les obstacles à la reconnaissance des titres et des acquis sont multiples, mais nous nous concentrons ici sur quatre d'entre eux : le cadre multijuridictionnel complexe des gouvernements provinciaux; les établissements d'enseignement postsecondaire; les organismes professionnels ou d'octroi d'accréditation, qui ont le pouvoir d'agréer certaines personnes; et l'employeur, mais les employeurs ne comptent que pour une toute petite part des obstacles.

Il n'existe aucune norme nationale. Même les Canadiens qui se déplacent d'une province à une autre se trouvent confrontés à ces genres de barrières.

Le testage et la formation sont encore d'autres obstacles. Tout le cycle de la reconnaissance des titres devient un cercle vicieux. Et cela accapare beaucoup de temps. Nombreux sont ceux qui finissent par abandonner et devenir ce que vous appelez des travailleurs sous-employés. Ils passent par le processus mais nous ne pouvons pas bénéficier de l'éducation qu'ils ont reçue.

• (1405)

Vous trouverez à la page 4 un résumé de la liste d'obstacles; ils sont au nombre de 16. Je ne peux pas les passer tous en revue ici, faute de temps.

Un autre élément important est le coût de la non-accréditation. Il y a également les coûts accrus pour le système d'assistance sociale et les services sociaux. Viennent s'ajouter encore la perte de productivité, la perte d'efficacité et la perte de revenu pour le gouvernement du Canada. Voilà quels sont les quatre principaux éléments.

La reconnaissance des titres et des acquis bénéficie surtout aux établissements d'enseignement. Ceux-ci répondront aux besoins de la société, fourniront davantage de possibilités d'apprentissage permanent, feront une meilleure utilisation des ressources, assureront l'accès à une plus vaste gamme d'apprenants potentiels, attireront davantage d'apprenants aux programmes d'enseignement en général et faciliteront la croissance institutionnelle.

Quant aux individus qui cherchent à obtenir une accréditation... Il y a dans le texte que vous avez devant vous toute une liste des avantages qu'ils retireront de la reconnaissance de leurs titres. Il y a également des avantages pour les employeurs. À la page 7, vous trouverez des recommandations en vue de mesures visant à surmonter barrières et obstacles. Encore une fois, il y a la réforme des politiques et des programmes, la réforme structurelle et institutionnelle puis l'engagement général de toutes les parties prenantes.

Nous avons également une présentation de l'honorable Hedy Fry, que je n'ai pas incluse ici, mais que vous avez, je pense, tous vue. Nous avons fait cela à Ottawa au début de cette année, et certaines de nos recommandations figurent également dans cette présentation.

Je pense que les gens sont sensibles au besoin, mais le moment est venu d'agir.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entendre Mme High.

Mme Sandy High (Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de l'environnement): Merci.

Je représente le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de l'environnement. Nous avons en fait changé de nom il y a deux jours, alors ne m'en voulez pas si j'emploie à l'occasion notre ancien sigle, soit CCHRHIE. Nous nous appelons maintenant l'Environmental Careers Organization of Canada, ou ECO Canada.

ECO Canada a été créé en 1992 par suite d'une étude gouvernementale indiquant qu'il y aurait des problèmes de ressources humaines dans le secteur environnemental. ECO Canada est une organisation sans but lucratif et nous sommes une société canadienne. Une partie de notre mandat est de faire de la recherche sur le secteur environnemental.

Nous avons, en 2004, terminé une étude, notre rapport 2000 sur le marché du travail environnemental, et celui-ci indique qu'il existe à

l'heure actuelle au Canada 11 400 postes disponibles dans le secteur environnemental. Le seul problème est que la plupart de ces postes sont hautement techniques et de niveau cadre moyen à cadre supérieur. D'autre part, l'environnement étant une industrie technique, 66 p. 100 des gens y oeuvrant ont fait des études postsecondaires, au niveau soit collégial soit universitaire.

Nous nous sommes alignés sur les normes professionnelles nationales pour les personnes oeuvrant dans l'industrie environnementale et nous retournons donc tous les cinq ans voir l'industrie et indiquons quelles nouvelles compétences et connaissances les gens doivent posséder afin d'être compétents dans leur domaine.

Nous avons segmenté l'industrie en trois domaines généraux. Le premier est celui des ressources naturelles, et il concerne les personnes qui s'occupent de l'air et de la terre—qualité de l'air, bonification des terres et autres. Un autre segment est la conservation et les ressources naturelles, et cela englobe l'agriculture, l'exploitation forestière, le secteur minier et d'autres choses du genre. Le troisième volet est appelé durabilité environnementale, et cela intéresse les personnes qui s'occupent de recherche, d'élaboration de politiques, de commercialisation, de communications et ainsi de suite.

Sur la base de ces sous-secteurs—et il en existe en tout 19—nous avons élaboré des normes de compétences pour chacune. Ces compétences correspondent au niveau universitaire ainsi qu'au niveau collégial. Par suite du développement de compétences, nous avons créé le Canadian Environmental Certification Approvals Board. Il s'agit d'un système national d'accréditation volontaire grâce auquel une personne peut être accréditée en tant que praticien environnemental canadien certifié ou, si elle ne satisfait pas aux normes et exigences en vue d'être praticien certifié, elle peut être admissible en tant que praticien environnemental canadien en formation.

Nous avons discuté avec l'Université d'Athabasca, une université en ligne, électronique. Nous sommes à l'heure actuelle en pourparlers avec elle en vue de la création d'un programme de certificat supérieur. Il y aurait 11 certificats correspondant aux 11 sous-secteurs. Pour chacun de ces certificats, il faudrait réussir dix cours valant chacun trois crédits. Étant donné qu'il s'agirait d'un programme électronique, trois des cours devraient être choisis parmi ceux offerts par l'Université d'Athabasca, mais les sept autres pourraient venir d'ailleurs au Canada. Il y a 25 collèges et universités qui ont des programmes d'apprentissage en ligne, et ceux-ci pourraient compter en vue de l'obtention du certificat.

Du fait qu'il s'agisse d'un système d'apprentissage en ligne, cela est intéressant du point de vue immigration car des gens partout dans le monde pourraient s'inscrire aux programmes électroniques offerts par l'Université de l'Athabasca. Nous avons justement discuté avec l'université de la possibilité que des personnes à l'étranger puissent s'inscrire. Elles peuvent commencer à suivre le programme, ce qui pourrait réduire l'obstacle, perçu ou autre, à l'accession à l'industrie, car elles auraient un certificat confirmant qu'elles ont fait des études universitaires au Canada.

●(1410)

Toujours sur cette base, ces personnes pourraient faire une demande en vertu du programme CECAB, et nous pourrions établir un réseau avec l'industrie, car le CCRHIE est un organisme créé et dirigé par l'industrie. Nous pourrions jumeler ces personnes se trouvant dans leur pays avec une entreprise au Canada et commencer à bâtir une relation pendant la durée de leur cours d'études supérieures. Ainsi, l'intéressé pourrait établir une relation avec une société, avoir l'assurance d'un emploi une fois arrivé sur place et comprendrait l'accréditation et les titres requis pour travailler au Canada. Cela réduirait le stress du point de vue de l'immigrant quant au lieu et au contexte de son établissement.

Par ailleurs, pour ce qui est de l'entreprise, celle-ci saurait qu'elle recrute une personne compétente, car la compétence serait évaluée dans le pays d'origine. Elle aurait également l'assurance que la nouvelle recrue possède les compétences requises, étant donné que celles-ci auraient été approuvées par une université accréditée ici au Canada. Nous envisageons donc la chose comme une plate-forme unique pour faire venir au Canada des personnes compétentes et qualifiées.

Merci.

●(1415)

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entendre la Chambre de commerce de Calgary, ici représentée par Mme Burgener.

Mme Jocelyn Burgener (Chambre de commerce de Calgary): Bonjour et bienvenue à Calgary. Je vous remercie de l'invitation.

Bonjour, Diane.

La pénurie de main-d'œuvre est un enjeu prioritaire pour la Chambre de commerce de Calgary, étant donné ses graves répercussions sur nos membres ainsi que sur les milieux d'affaires en général. C'est ainsi que nous prenons part, à titre de maître d'œuvre et de participant, à un certain nombre d'initiatives conçues dans le but précis d'éliminer ces pénuries. La Chambre a participé activement aux côtés de nos institutions postsecondaires et du milieu des affaires à l'élaboration d'un récent rapport sur le capital humain, rapport qui renferme un certain nombre de stratégies visant les pénuries de main-d'œuvre. Nous vous sommes reconnaissants de l'occasion qui nous est ici donnée de comparaître devant le comité permanent et vous remercions d'être venus à Calgary pour entendre le point de vue des gens d'affaires sur ces questions.

Tout récemment, la Calgary West Foundation a effectué un sondage auprès des Albertains et a ainsi découvert que beaucoup de gens sont conscients des pénuries imminentes de main-d'œuvre mais que très peu voient l'immigration comme une solution. En fait, bon nombre des répondants ne savaient pas trop combien d'immigrants l'Alberta accueille, et, plus important encore, ils comprennent mal la contribution de ces immigrants à notre économie.

Face à cette situation, la Chambre de commerce a officiellement lancé le projet Talent Pool, qui vise à répondre aux besoins en matière d'emploi des travailleurs sous-employés. Fruit d'une collaboration entre les entreprises, les établissements d'enseignement et les deux paliers de gouvernement, cette initiative vise à renseigner les entreprises et à leur proposer des pratiques d'emploi pour les aider à accéder à ces bassins de talent auxquels ils font habituellement peu appel. Ces réserves de talent sont constituées de jeunes, de travailleurs plus âgés, d'immigrants, d'Autochtones et de personnes handicapées. L'adresse de notre site Web vous est donnée dans notre mémoire.

Nous aimerions vous entretenir tout particulièrement de la reconnaissance de l'expérience et des titres de compétences obtenus par les immigrants à l'étranger. Les immigrants qui demandent à venir au Canada ont besoin de renseignements justes et à jour sur le marché du travail canadien et sur les exigences à remplir pour trouver du travail dans leur domaine. Ils doivent savoir ce dont ils ont besoin pour convertir leurs titres de compétences et leurs diplômes en fonction de normes canadiennes afin de les présenter aux employeurs canadiens.

Toute sélection préalable pouvant être effectuée pendant que le nouvel immigrant attend l'autorisation de venir au Canada est très utile. Le fait de retarder ce processus peut entraîner une limitation de l'éventail des compétences, le candidat à l'immigration devant alors se recycler ou n'ayant pas d'aussi bonnes perspectives d'emploi à son arrivée au Canada. Dans les deux cas, les revenus de l'immigrant en souffrent, ce qui le place souvent dans une situation financière précaire. Si la situation perdure, de telles difficultés financières peuvent compromettre le rétablissement et alourdir le fardeau des réseaux qui s'occupent d'aider les immigrants.

Étant donné que la maîtrise de l'anglais est essentielle dans un cadre de travail professionnel et que les compétences essentielles en milieu du travail du Conference Board of Canada sont exigées pour obtenir un emploi, il faudrait que la formation soit accessible en ligne et offerte avant que l'immigrant n'arrive au Canada ou peu après.

Pour ce qui est de la réglementation professionnelle, la difficulté de faire reconnaître les titres de compétences étrangers limite l'accès des entreprises à l'expérience, aux compétences et à la formation acquises à l'étranger par les nouveaux immigrants. Nous avons commencé à travailler localement avec un certain nombre d'associations professionnelles en vue de réduire les délais et nous encourageons le comité ici réuni à faire de même à l'échelle nationale. Bien que nous ne préconisons pas l'affaiblissement des normes canadiennes, nous croyons que les organismes d'accréditation doivent agir rapidement pour mettre à profit les talents et les compétences des nouveaux immigrants avant que leurs atouts ne deviennent périmés.

Pour ce qui est de la pénurie dans le secteur des métiers, l'Alberta et Calgary connaissent de graves pénuries, notamment chez les mécaniciens de chantier, les mécaniciens de machinerie lourde, les électrotechniciens, les conducteurs d'équipement lourd et les camionneurs. Il conviendrait de repenser les mesures visant à inciter des immigrants à venir au Canada, de façon à faciliter l'admission de ceux qui possèdent ces compétences indispensables pour notre économie.

Pour ce qui est des fonds d'établissement, comparativement à Toronto ou Vancouver, Calgary accueille un petit nombre de nouveaux immigrants—environ 10 000 par an. Cependant, plusieurs milliers d'autres convergent de partout au Canada pour s'installer à Calgary à la recherche d'un emploi. Nous recommandons l'établissement d'un mécanisme de suivi pour permettre le transfert des fonds d'établissement en fonction du mouvement des immigrants. Les emplois sont ici et les ressources nécessaires pour préparer les immigrants à s'intégrer à la population active de Calgary devraient leur être accessibles.

En conclusion, la Chambre de commerce de Calgary se réjouit de l'annonce faite dans le récent budget de l'octroi de 380 millions de dollars supplémentaires pour faciliter l'intégration des nouveaux immigrants. Nous vous soumettons respectueusement que ces fonds doivent servir à éliminer les listes d'attente pour les cours d'anglais langue seconde et de préparation à l'emploi, quelque 700 nouveaux immigrants attendant en ce moment ces services ici à Calgary.

La Chambre de commerce serait heureuse de vous fournir des renseignements supplémentaires au sujet du projet Talent Pool et de son engagement auprès des milieux d'affaires de Calgary. Je tiens, au nom de notre coordonnatrice, Julie Ball, qui s'est vue dans l'impossibilité de venir ici cet après-midi, à vous remercier de nouveau de l'occasion qui nous a été ici donnée de comparaître devant vous.

Merci.

• (1420)

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à M. Bray, de la Calgary Catholic Immigration Society, que j'aimerais commencer par remercier pour le déjeuner. Nous avons eu une visite agréable et je recommanderais à quiconque du panel qui ne connaît pas d'aller y faire un tour.

M. Rob Bray (Calgary Catholic Immigration Society): Je vais être un peu moins passionné que je ne l'ai été ce matin, mais il y a un certain nombre de choses que je tiens à dire. Je travaille dans le domaine de l'aide aux immigrants depuis près de 20 ans maintenant et j'ai passé le gros de ce temps à fournir des conseils en matière d'emploi. J'ai ainsi conseillé entre 3 000 et 4 000 chercheurs d'emploi immigrants et j'ai traité de presque toutes les professions et tous les métiers.

J'aimerais vous entretenir de ce que j'appelle les organismes d'accréditation. Ce sont ces organismes—professions autoréglementées, administrations gouvernementales et établissements postsecondaires—qui examinent et évaluent les titres étrangers. J'aimerais vous parler de leur comportement.

Cela fait près de 20 ans que l'on discute de cette question dans ce pays. La première grande conférence portant sur ce dossier et à laquelle j'ai assisté remonte à 1986. Je ne saurais compter le nombre de tables rondes, d'ateliers, de présentations et de conférences qu'il y a eu en la matière. Je vous encourage vivement à tirer profit de ces 20 années d'expérience.

J'aimerais commencer par vous présenter une ou deux pratiques que je recommanderais au gouvernement du Canada d'exclure. Nous n'avons pas besoin de plus de recherche. Il y en a eu des tonnes. Il y a plus de dix ans, la province de l'Ontario et la province de l'Alberta ont lancé des groupes de travail d'envergure. Ceux-ci étaient tout à fait en accord l'un avec l'autre et ont produit un ensemble de recommandations fort solide.

Deuxièmement, nous n'avons plus besoin de projets pilotes ou de démonstrations. Un projet qui ne peut servir que 24 médecins ne changera rien et pourra même servir d'excuse à certains pour ne plus rien faire. Il existe à l'heure actuelle au Canada quatre agences provinciales qui évaluent les titres et diplômes. Ce processus a été d'une utilité limitée. Tout comme c'est le cas des évaluations, à moins d'être accepté par un organisme accréditif ou de réglementation professionnelle, c'est semblable à un test d'équivalence pour les professionnels. Ce n'est guère utile. En fait, cela donne de l'espoir aux gens sans pour autant leur fournir ce dont ils ont besoin.

Enfin, il existe quantité de sites Web que des gens ont créé dans le but d'expliquer la façon dont les choses se passent aux futurs

immigrants. Nous n'avons pas besoin de plus de sites encore. Contrairement à l'avis de beaucoup de gens dans mon secteur, je ne pense pas que les renseignements disponibles à l'étranger soient si mauvais que cela. Le problème est que l'émigration est fondamentalement l'acte d'un optimiste. Si vous vous préparez à émigrer au Canada, sur le plan pratique, il vous faudra vous défaire de certaines de vos attentes plus optimistes.

Le problème avec cette approche est qu'elle fait des immigrants le problème. Or, le problème, ce ne sont pas les immigrants. Le problème, c'est le comportement de ces organismes de réglementation professionnelle. Pour parler solutions, j'aurais quelques suggestions pratiques à vous faire : un certain nombre de petites et une grosse.

La réglementation des métiers et des professions est du ressort des provinces. Mais il est certaines choses que pourrait faire le gouvernement fédéral. Premièrement, vous pourriez élargir les bourses du millénaire et les prêts aux étudiants pour y englober les personnes qui sont aux prises avec un processus de réaccréditation fort coûteux. Je serais ravi de voir une contestation du programme sur la base de la Charte. Tous les avocats que j'ai consultés me disent que ce serait un coup sûr. Le gouvernement fédéral pourrait mettre des fonds à la disposition de personnes désireuses d'intenter des poursuites. Si une seule poursuite aboutissait, cela amènerait peut-être certains de ces organismes à adopter des comportements meilleurs.

Deuxièmement, le gouvernement fédéral octroie les licences dans certains domaines; c'est le cas, notamment, pour les pilotes et les postes dans les opérations maritimes. Comment se classent vos propres pratiques? Vous devriez vous y pencher. La dernière fois que je me suis occupé d'un pilote qui voulait se faire accréditer, le système n'était pas juste et le coût était faramineux.

Enfin, le gouvernement fédéral engloutit d'énormes sommes d'argent dans la recherche dans diverses universités et sociétés du pays. Je pense qu'il serait bon que vous liiez certains de ces fonds à l'emploi de bonnes pratiques.

Il est une chose très utile que pourrait faire le gouvernement fédéral. Nous demandons à l'heure actuelle aux organes professionnels d'autoréglementation de faire une chose qui est très difficile, très coûteuse et, bien franchement, qui va à l'encontre de leurs propres intérêts financiers. Nous devrions reconnaître cela et au lieu de simplement nous en plaindre, nous devrions peut-être offrir encouragements et appuis.

• (1425)

Ce qui se passe à l'heure actuelle à l'échelle du pays est qu'il y a un vaste mouvement en faveur de l'accréditation des organismes. Mon organisation a été accréditée auprès du Council on Accreditation of Services for Families and Children. Je connais des agences de services sociaux qui, croyez-le ou non, ont été accréditées en vertu de la norme ISO 9000.

Ne serait-il pas formidable que nous ayons un organe national d'accréditation des organismes de réglementation professionnels et qui dise « Si vous atteignez certaines normes en matière d'équité et de justice dans la façon dont vous traitez les immigrants en ce qui concerne leurs titres, nous vous verserons de l'argent ». Dans le contexte du budget fédéral, ce ne serait pas forcément une somme importante.

Ce serait vraiment formidable, car cela permettrait de faire plusieurs choses. Cela reconnaîtrait et compenserait le réel fardeau et les coûts imposés à ces organismes. Un tel programme permettrait sans doute par ailleurs d'éviter les sensibilités provinciales, car il serait entièrement volontaire. Et l'on utiliserait le pouvoir de dépenser fédéral dans un domaine de compétence provinciale qui est très sérieusement touché par un domaine de compétence fédérale. Cela pourrait passer par un organisme à distance dont le conseil d'administration serait composé de représentants des organismes d'octroi de licences. Enfin, il me semble que c'est une simple question de justice : si un organisme professionnel dit que dans l'intérêt de normes de qualité, les professionnels doivent être évalués, accrédités et reconnus, cette même règle ne devrait-elle pas s'appliquer également à ce même organisme? Il me semble que c'est une simple question d'équité.

Et, en bout de ligne, il nous faut nous arrêter de nous plaindre, de menacer et de critiquer et nous occuper plutôt d'encourager et d'appuyer. Je pense que cela ferait beaucoup s'agissant de commencer à s'attaquer au problème.

J'ai envoyé deux documents par courriel au comité. J'ignore si vous les avez reçus. L'un était un ensemble de normes que j'aimerais voir les organismes responsables suivre s'agissant de faire l'évaluation des titres étrangers, et l'autre correspond plus ou moins aux propos que je viens de vous tenir.

Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entamer la période de questions. Nous aimerions avoir de bons échanges, mais il nous faudra être concis afin qu'il y ait un maximum d'interaction.

Commençons avec Mme Ablonczy, qui est très intéressée par ce dossier.

Diane.

Mme Diane Ablonczy (Calgary—Nose Hill, PCC): C'est ma priorité numéro un.

J'ai beaucoup apprécié tous vos exposés, car vous nous avez en fait livré des solutions de rechange ou des propositions en vue de corriger la situation. Très souvent, on nous fait toute la litanie de ce qui ne va pas, mais les gens ont une idée plutôt vague de ce qu'il faudrait faire pour rectifier le tir. Vous tous nous avez soumis des propositions très concrètes et utiles, et je vous en suis vraiment reconnaissante. Certaines d'entre elles, je n'en avais jamais entendu parler auparavant, alors c'est encore mieux.

Ma question à vous tous concerne ceci : le vrai goulot d'étranglement dans tout ce processus est le fait que les joueurs sont si nombreux. Il y a Immigration Canada; il y a DRHC; il y a les provinces, qui sont responsables des relations de travail; puis il y a les syndicats et les associations professionnelles dont certaines, soyons francs, ont une mentalité trop portes fermées. Je n'essaie pas d'être partisane ici, et je pense que nous poussons tous le gouvernement là-dessus, et ce n'est pas simplement une question de parti, mais l'excuse qu'on me donne lorsque je pousse le gouvernement là-dessus est qu'il est presque impossible d'obtenir que tous ces joueurs entrent dans la partie.

Ma propre conviction est que cela va exiger ce que j'appelle l'approche du bâton et de la carotte. Cela va demander quantité de carottes, ce qui veut dire que le gouvernement fédéral va devoir offrir certains incitatifs financiers et payer en fait les frais d'établissement, par exemple, de processus d'accréditation, et autres. Et il faudrait également quelques bâtons, je suppose, mais il faudra peut-être n'en

faire qu'un usage très restreint, bien qu'il faille à l'occasion qu'il y ait des conséquences négatives lorsque les gens traînent trop de l'arrière et se refusent à participer activement au processus.

Ma question est donc la suivante. Elle comporte en fait deux volets. Premièrement ai-je bien identifié le goulot d'étranglement? Nous en parlons depuis des années et des années; depuis que je suis députée, ce qui va bientôt faire 12 ans, cela est à l'horizon, mais presque aucun progrès n'a été fait. Est-ce donc là le réel goulot d'étranglement, ou bien y a-t-il une autre raison pour laquelle les choses ne bougent pas? Mais si c'est bien là le goulot d'étranglement, pourriez-vous suggérer au comité des mesures concrètes en plus de celles que vous nous avez déjà exposées en vue d'essayer d'obtenir que les gens jouent gentiment le match ensemble?

• (1430)

Le président: Monsieur Dey.

M. Vinay Dey (à titre personnel): Certains des points que vous soulevez sont justes, mais je n'inclurais pas les syndicats, car ceux-ci n'ont pas le pouvoir de vérifier les titres de compétences des travailleurs immigrants. Oui, les associations sont responsables—et nous vivons dans une société démocratique. Vous ne pouvez pas demander aux associations de suivre un genre de règle à moins d'adopter une loi fédérale visant les riches. L'association doit utiliser le même barème pour tout le monde.

Dans le cas des médecins, par exemple, c'est à l'association médicale qu'il faut dire qu'elle doit faire cela, mais vous ne pouvez pas l'y obliger, à moins d'inscrire cela dans la loi. Le pire est que les mêmes médecins, les mêmes ingénieurs travaillent dans les centres d'appel en Inde. Ils sont très bien. Ils peuvent faire leur travail là-bas, mais dès qu'ils arrivent au Canada, ils ne sont pas qualifiés pour travailler ici.

M. Rob Bray: Je pense que le goulot d'étranglement fondamental ici n'est pas forcément tant la complexité de la question que le vieux problème canadien du chevauchement des sphères de compétence fédérale et provinciale. Les provinces n'ont dans l'ensemble manifesté que très peu d'intérêt pour la chose. Et, pardonnez-moi, mais je pense que la capacité du gouvernement fédéral d'user d'un bâton en la matière est très limitée. Vous avez la capacité d'y mettre de l'argent, certes, mais je ne sais trop ce que vous pouvez faire à l'autre extrémité, sauf à accepter ma suggestion de financer un certain nombre de nouveaux défis.

Je conviens que la situation est en un sens très complexe. Les médecins sont un très bon exemple, car il vous faut traiter avec les hôpitaux d'enseignement, les facultés de médecine, le Collège des médecins et chirurgiens et le ministère de la Santé. Tous doivent en fait jouer en même temps au sein de la même équipe, et ce n'est bien sûr jamais le cas.

D'un autre côté, le problème est en vérité très simple. Le problème que je tentais de cerner était les pratiques que l'on constate du côté des groupes professionnels. Je pense qu'il y a en fait ici une très bonne analogie. Nous venons tout juste de créer la Canadian Society of Immigration Consultants, car bien que ce soit très complexe, le problème fondamental est le comportement des gens qui font ce genre de travail. Ne pourrions-nous donc pas créer quelque chose d'analogue et voir le comportement des gens qui font les choses que nous n'aimons pas chez les collèges royaux, les associations d'ingénieurs professionnels et les conseils d'apprentissages dans les métiers? Nous devrions les examiner tous.

Le président: Merci.

Madame Burgener.

Mme Jocelyn Burgener: Je pense à une ou deux choses qui pourraient peut-être vous intéresser. La question fédérale-provinciale est définitivement un sujet de préoccupation. Si vous prenez l'industrie de la construction, que vous vous intéressiez aux architectes ou aux ingénieurs, c'est un vaste pays; ils vont dire qu'il existe des différences dans les exigences en matière de construction entre la Colombie-Britannique et Terre-Neuve. Voilà donc pour ce qui est de cette dimension-là. Mais cela étant dit, les organisations qui doivent continuer de se faire réaccréditer professionnellement d'une province à l'autre au fur et à mesure de leur travail aimeraient voir instaurer un certain nombre de normes communes, car cela est très coûteux de se faire accréditer dans dix endroits différents.

Le fait est que vous pouvez vous rendre aux États-Unis et être actif dans votre profession et passer d'un endroit à l'autre. Si vous êtes accrédité en Alberta, avez une carte verte et voulez travailler dans votre domaine aux États-Unis, il semble que ce soit chose possible. Alors il s'agirait peut-être de voir ce qui a été négocié entre les États-Unis et le Canada pour permettre aux professionnels d'aller d'un pays à l'autre.

Côté carottes, il y a les Jeux olympiques de 2010 et la pénurie de travailleurs de la construction pour bâtir les installations requises. Il y aurait peut-être là certaines possibilités. Je sais que vous avez recommandé qu'il n'y ait plus de projets pilotes, mais vous allez dépenser de l'argent là-dessus. Il y aurait peut-être moyen de permettre à des travailleurs qualifiés de faire tout ce travail qui devra être abattu en Colombie-Britannique.

Ce serait là quelque chose à cibler, mais je vous recommanderais de déployer le gros de vos efforts dans les universités qui forment ces professionnels, afin qu'elles connaissent les ramifications sur le plan national. Les gens sortent de l'université avec l'idée qu'ils ne pourront travailler ou exercer que dans certaines régions. Je pense qu'il y a là une vraie clique et que si vous aviez l'occasion de regarder du côté des établissements d'enseignement postsecondaire et d'y avoir un certain poids, il y aurait peut-être moyen de briser l'impasse.

• (1435)

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Clavet.

[Français]

M. Roger Clavet (Louis-Hébert, BQ): Merci, monsieur le président.

J'apprécie beaucoup l'occasion qui m'est donnée de poser des questions. J'aurais beaucoup de questions à poser à plusieurs personnes, mais je m'adresserai d'abord à M. Bray.

Monsieur Bray, d'abord, je vous félicite de définir ce qu'il ne faut pas faire. Cela va nous aider à ne pas répéter les mêmes erreurs. Cependant, je retiens surtout ce que vous nous suggérez de faire. Vous proposez un soutien financier pour les contestations judiciaires. Je pense que c'est une voie intéressante. C'est un peu comme les programmes de contestation judiciaire qui existent pour les minorités linguistiques, financés par le gouvernement fédéral. Si on le fait pour les minorités linguistiques, on pourrait aussi le faire pour les nouveaux arrivants. Toutefois, je me demande si cela risque d'alourdir un peu le processus en ajoutant davantage d'avocats dans le domaine de l'immigration, où il y en a déjà pas mal. Est-ce un danger, ou cette solution est-elle vraiment intéressante?

[Traduction]

M. Rob Bray: J'estime que ce n'est pas la meilleure solution, mais je crois également que le comportement de certains de ces

organismes, que je ne voudrais pas nommer ici, est tel que ce pourrait être la seule solution.

Je pense que si une association professionnelle se voyait frappée d'une poursuite... Prenons le cas d'un médecin, par exemple. Étant donné le taux de rémunération des médecins, si vous en avez un qui est empêché d'exercer pendant dix ans, cela fait beaucoup d'argent s'il est perdu. Par ailleurs, s'il n'a pas exercé pendant dix ans, ses compétences seront dépassées à un point tel qu'il ne pourra jamais pratiquer. Ce type pourrait dans sa poursuite réclamer le versement de l'équivalent de ce que lui aurait rapporté toute sa carrière.

Je pense que dès qu'une association professionnelle se sera vu frappée d'un million de dollars et aura perdu, beaucoup d'autres organisations professionnelles commenceront à y prêter un peu plus attention. Et les avocats avec qui j'en ai discuté ont été plutôt unanimes à dire qu'ils pensent que des affaires du genre pourraient aboutir.

Le problème que j'ai eu à essayer de faire bouger les choses en ce sens a été le suivant. Tout immigrant qui commence à faire du bruit de ce genre se voit en règle générale offrir un emploi par une association médicale ou un projet pilote.

[Français]

M. Roger Clavet: J'aurais une question supplémentaire, cette fois pour Mme Burgener, de la Chambre de commerce de Calgary.

J'ai été surpris d'apprendre qu'il y avait une pénurie de camionneurs ici, à Calgary. En même temps, vous dites qu'il y a une liste de 700 nouveaux immigrants qui attendent des cours de préparation à l'emploi. Il y a donc un double problème. Non seulement vous manquez de travailleurs spécialisés, mais il y a, en même temps, une liste d'attente pour la transition à l'emploi. Vous avez donc deux problèmes. Ce n'est pas facile. Comment le gouvernement fédéral peut-il vous aider?

[Traduction]

Mme Jocelyn Burgener: Il est intéressant que vous souleviez la question des camionneurs. L'une des retombées de la crise de la vache folle que nous avons endurée ici en Alberta est qu'alors que nous nous préparons à ouvrir la frontière, nombre de nos camionneurs, qui avaient besoin d'une formation spécialisée pour transporter des animaux vivants, et pour qui il y avait des exigences en matière d'âge et de permis, ont dû se recycler dans d'autres choses. En conséquence, alors que s'approchait la date prévue de l'ouverture de la frontière, juste avant la récente injonction issue du Montana, en attendant que cette question soit réglée, nous oeuvrions en partenariat avec certaines communautés autochtones en vue de prévoir de la formation spécialisée dans ce domaine. Nous sommes donc à la recherche de solutions à ce problème.

Pour ce qui est de l'anglais langue seconde, c'est toujours un problème de fournir la formation et les compétences linguistiques nécessaires, car seuls certains postes sont financés et la capacité est limitée. Je pense qu'étant donné que les compétences linguistiques, notamment en milieu de travail, sont un des principaux éléments, les ressources disponibles devraient cibler ces volets où l'argent sera le mieux dépensé. Étant donné ces listes d'attente et le fait que ces gens aient besoin de cours de préparation à l'emploi, un bon point de départ serait un investissement en argent.

M. Roger Clavet: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Siksay.

M. Bill Siksay (Burnaby—Douglas, NPD): Merci, monsieur le président, et merci à tous nos invités pour leurs présentations. Nous avons eu une très bonne journée ici à Calgary et avons entendu des exposés réellement utiles.

J'aimerais poser une question à Mme High.

Le programme que vous avez décrit me semblait vraiment formidable : la formation en ligne avec l'Université d'Athabasca, les normes nationales qui ont été élaborées. Votre profession connaît-elle moins de problèmes de conflits juridictionnels provinciaux-fédéraux que les autres, ou bien n'avez-vous simplement pas eu le temps d'aborder avec nous ces genres de problèmes?

• (1440)

Mme Sandy High: Cela fait 12 ans que nous nous efforçons de travailler avec nombre des associations provinciales, en fait davantage au niveau national, car nous voulions avoir un programme national volontaire.

Le CECAB suit un format discipline-plus, c'est-à-dire que vous avez votre diplôme ou votre certificat, et vient s'ajouter à cela votre appartenance à une profession provinciale. Vous auriez donc et des titres provinciaux et un certificat de praticien en environnement, car il vous faudrait plus d'expérience et de connaissances en matière d'environnement.

Oui, nous avons eu des difficultés aux différents niveaux. Cela a tout particulièrement été le cas dans des régions de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de l'Ontario où ils tentent de limiter le nombre de personnes pouvant sanctionner des mesures correctives dans le cas de certificats de remise en état. Ce sont donc clairement là des problèmes que nous nous efforçons de résoudre.

Nous essayons de travailler avec la fonction publique afin qu'en ce qui la concerne un certificat de praticien en environnement soit privilégié pour les catégories de travail environnemental qui passeraient par le système MERX. C'est un système qu'a payé le gouvernement et il y a donc accréditation, alors pourquoi pas l'utiliser? Peut-être que l'idée est que nous essayons d'utiliser un système tel qu'une fois que les employeurs se seront rendu compte qu'il faudrait qu'il y ait ces types de titres à l'échelle nationale, alors peut-être que les titres provinciaux ne seront plus aussi efficaces ou nécessaires.

M. Bill Siksay: Quand pensez-vous que le programme de l'Université d'Athabasca sera opérationnel?

Mme Sandy High: Nous espérons qu'il sera opérationnel d'ici juin ou juillet.

M. Bill Siksay: Madame Burgener, pourriez-vous nous expliquer un peu plus ce qu'est le projet Talent Pool.

Mme Jocelyn Burgener: Il s'agit en gros d'un projet que nous avons élaboré à la Chambre de commerce en collaboration avec le gouvernement fédéral et la province. Nous avons reçu de Patrimoine canadien quelque 47 000 \$, je pense, et environ 75 000 \$ du ministère des ressources et de l'emploi de l'Alberta. Les pénuries de compétences que nous avons mentionnées plus tôt sont bien sûr importantes, mais le problème du sous-emploi est lui aussi important. Les personnes âgées, les Autochtones, les jeunes, etc. ont besoin d'attention.

Nous avons oeuvré en vue d'élaborer certains projets pilotes dans le cadre de l'initiative du gouvernement fédéral avec l'Afrique. À la Chambre de commerce nous avons un centre d'affaires qui a été géré par un immigrant africain qui cherche de l'expérience dans le marché du travail et qui utilise ces ressources pour trouver l'expérience requise.

Nous travaillons par ailleurs en étroite collaboration avec nos cinq établissements postsecondaires de Calgary et participons à diverses conférences en vue d'utiliser les meilleures pratiques pour faire comprendre aux entreprises ce qu'il faut pour joindre une communauté autochtone pour ce qui est de possibilités d'emploi, certaines des compétences que possèdent les personnes âgées, de quelle façon il faut aborder un employé ou comment instaurer un système de recrutement et de rétention. Les pratiques exemplaires sont donc un autre élément.

J'ai ici un de nos dépliants que je serais heureuse de remettre au comité. Encore une fois, vous pourrez obtenir davantage de renseignements sur le site Web.

M. Bill Siksay: Où en suis-je côté temps?

Le président: Vous en avez encore.

M. Bill Siksay: Une minute ou deux?

Monsieur Rasheed, vous avez mentionné la Commission de mise en valeur de la main-d'oeuvre et la façon dont elle a été abandonnée. Ce système fonctionnait-il mieux que l'actuel système? Pourriez-vous nous éclairer là-dessus?

M. Muhammad Rasheed: Je pense que si nous avons un conseil national—cette question revient à celle de Diane—alors ce conseil national pourrait établir une norme. Chaque organisme accréditif a ses propres règles. Je pense que l'AEDA en Alberta a un test TOEFL (Test of English as Foreign Language) avec un score de 600. Il vous faut avoir une note de 600 ne serait-ce que pour avoir le droit de vous présenter à l'examen final écrit. En Ontario, c'est moins que cela. Il n'existe aucune norme nationale.

Pour obtenir une note de 600, je pense qu'il vous faut être professeur d'université. Même les Canadiens de naissance dont la langue maternelle est l'anglais ont du mal à décrocher une note de 600 à l'examen. Si nous avons un conseil comme c'était le cas autrefois, alors au moins celui-ci—Hedy Fry a 68 millions de dollars et une partie de cet argent pourrait servir à l'établissement de normes nationales. Je pense que M. Rob Bray a très bien présenté la chose. Même si le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial et l'organe d'évaluation ne se parlent pas entre eux, s'il y avait un conseil national, alors ils pourraient peut-être travailler ensemble. Selon PricewaterhouseCoopers et le Conférence Board au Canada le fait que notre éducation, nos compétences et notre expérience ne soient pas reconnues représente une perte d'environ 6 milliards de dollars pour l'économie canadienne.

• (1445)

M. Bill Siksay: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Temelkovski, allez-y, je vous prie.

M. Lui Temelkovski (Oak Ridges—Markham, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Jocelyn, vous avez mentionné que pour ce qui est des cours d'anglais langue seconde il n'y a pas suffisamment de places. Pourriez-vous m'expliquer de quelle façon fonctionne le financement, afin que je comprenne?

Mme Jocelyn Burgener: En ce qui concerne le Talent Pool, nous préconisons le financement des programmes d'anglais langue seconde. D'après ce que je comprends, les différents établissements, qu'il s'agisse de Bow Valley College, qui est un établissement à financement public, ou de collèges privés, font des demandes de financement en fonction du nombre d'étudiants, et selon l'allocation qui est faite des ressources, c'est ainsi que l'argent est distribué.

Je vois que Rob a levé la main. Je devrais peut-être céder la parole à mon collègue.

M. Rob Bray: En Alberta, le financement pour les programmes d'anglais langue seconde est d'origine presque entièrement fédérale. Le gouvernement provincial n'y contribue pas grand-chose. Il contribue beaucoup plus aux projets d'emploi et de formation.

À l'échelle du pays, le financement est alloué en fonction de ce que l'on appelle un modèle d'allocation d'établissement. Quarante-vingt pour cent de cet argent est consacré aux cours de langue et 20 p. 100 à des services d'établissement. Chaque province se voit accorder une allocation sur la base du nombre d'immigrants arrivant chaque année dans la province. Des ajustements sont cependant apportés en fonction du nombre de réfugiés par rapport aux compétences et selon qu'il s'agisse d'un centre grand ou petit. À l'heure actuelle, l'Alberta reçoit environ 800 \$ par immigrant.

Le plus gros problème que nous avons ici, en Alberta, est que pour chaque immigrant qui débarque ici il y en a un autre qui arrive d'ailleurs au pays, et il n'y a pour cela aucun financement. En conséquence, la liste d'attente pour les cours d'anglais langue seconde à Calgary est de huit à neuf mois. Les gens sont nombreux à être découragés et à ne même pas faire de demande. Si chaque personne qui y avait droit et en avait besoin en faisait la demande, la liste d'attente serait encore bien plus longue qu'elle ne l'est. Une chose que répète régulièrement CIC est qu'il s'efforcera de tenir compte de la question du transfert, mais cela n'a jamais été le cas.

M. Lui Temelkovski: Et le niveau de connaissances linguistiques, est-il élémentaire? Je sais que lorsque je suis arrivé au Canada je ne parlais pas deux mots d'anglais.

Ou bien le niveau est-il suffisant pour satisfaire les exigences de certains organismes accrédités, ou...?

M. Rob Bray: Non.

À Calgary, les cours de langue ne sont en général disponibles que jusqu'au niveau 5 canadien. À ce niveau, l'élève est souvent loin de maîtriser la langue, et il est loin de posséder les compétences requises pour la plupart des professions. Après cela, il vous faut prendre des cours d'anglais langue seconde payants, et ce n'est pas donné.

M. Vinay Dey: Le point important est que l'ALS n'est pas fondé sur des diplômes professionnels ou autres. Prenez, par exemple, le cas du médecin, qui a besoin d'un genre différent d'ALS. Un ingénieur a besoin d'un genre différent d'ALS. Mais ce n'est pas ainsi que les choses fonctionnent. Vous leur donnez littéralement de l'anglais qui ne va pas les aider dans leur vie au jour le jour. Il leur faut une formation d'ALS adaptée à la profession particulière.

Mme Jocelyn Burgener: Ce que les gens recherchent c'est une formation linguistique axée sur le milieu de travail.

M. Lui Temelkovski: Un médecin qui arrive au pays verrait donc ses compétences linguistiques évaluées en fonction de son entrée dans le système d'accréditation. Je suppose que l'évaluation ne serait pas faite par un employé de CIC, mais par...

M. Rob Bray: Je ne pense pas que nous voulions nous lancer là-dedans; cela devient très vite très compliqué. De façon générale, le...

M. Lui Temelkovski: C'est ce pourquoi nous sommes ici : c'est de cela que nous voulons parler.

M. Rob Bray: Eh bien, le cas des médecins n'est sans doute pas le meilleur exemple, car c'est le cas de figure le plus compliqué.

M. Lui Temelkovski: Parlons d'autres professions.

M. Rob Bray: De façon générale, si vous êtes, par exemple, infirmière, il vous faut avoir une note TOEFL d'un certain niveau. Si vous êtes ingénieur... J'ignore si vous devez subir le test TOEFL pour le génie.

Il revient donc à chaque organisme de décider de ce qu'il lui faut.

• (1450)

M. Lui Temelkovski: Ces 800 \$ sont-ils transférables au test TOEFL pour le génie?

M. Rob Bray: Non.

M. Lui Temelkovski: Mais je suppose que ces personnes vont de toute façon assister au cours d'ALS?

M. Rob Bray: Oui.

M. Lui Temelkovski: Les 800 \$ sont donc payés là, mais ce n'est pas...

M. Rob Bray: Les 800 \$ sont ce que touche, grosso modo, l'Alberta, et cet argent est alors alloué par CIC aux différents fournisseurs de cours d'anglais langue seconde. Il y a nous, et il y a le Bow Valley College. On nous achète un certain nombre d'heures d'instruction et chaque immigrant a droit à un nombre donné d'heures d'instructions, ce qu'il obtient. Je regrette, mais je n'ai pas le chiffre exact. Une fois que l'immigrant a consommé ce nombre d'heures, quel que soit son niveau, c'est tout ce qu'il aura; tout autre cours d'anglais langue seconde devra être payé de sa poche.

M. Lui Temelkovski: Monsieur Rasheed, aviez-vous encore un commentaire à faire?

M. Muhammad Rasheed: Les cours d'ALS vous apprennent suffisamment d'anglais pour faire vos courses d'alimentation, si vous avez de l'argent. Mais pour avoir de l'argent, il vous faut avoir un emploi, il vous faut avoir une formation plus poussée en anglais, ce que nous n'avons pas.

Il s'agit à l'heure actuelle d'un document hautement prisé. Vous y avez sans doute tous accès.

Il y a 20 millions de dollars de financement annuel permanent pour la formation linguistique enrichie pour les professionnels et les ingénieurs. Il vous faut ensuite avoir de l'argent, puis les cours d'anglais langue seconde, et vous pouvez alors aller en courses d'alimentation.

Je pense que 20 millions de dollars ne suffisent pas.

M. Lui Temelkovski: C'est insuffisant.

Le président: Merci beaucoup.

Nina

Mme Nina Grewal (Fleetwood—Port Kells, PCC): Merci de vos exposés.

Parfois, lorsqu'on rencontre des immigrants de fraîche date, ceux admis sur la base du système de points se disaient très frustrés. Lorsqu'ils demandent leur visa dans leur pays d'origine, leurs diplômes sont reconnus, mais une fois arrivés ici, ils ne le sont plus. Ils doivent alors se contenter de toutes sortes de petits boulots.

À votre avis, que faut-il faire pour surmonter ces obstacles et faciliter la vie de nos nouveaux immigrants?

Mme Jocelyn Burgener: Votre question est très bien formulée. Je pense que la tension du système d'immigration tient au fait que les gens arrivent ici au Canada en pensant qu'ils vont être employés et s'aperçoivent qu'ils ne peuvent trouver de travail dans la profession de leur choix, ce qui met sous tension leurs relations familiales. Tout se détériore et se défait à partir de là.

Je pense qu'il devrait être possible de les préqualifier et préapprouver avant le départ du pays d'origine. Je pense qu'avec l'Internet ce devrait être possible. Il ne suffit pas d'avoir la permission de se rendre au Canada, il faut aussi savoir quel travail on sera autorisé à faire.

Avec les programmes de réinstallation, on parle beaucoup de l'apprentissage de la langue et de la culture et les familles ou personnes peuvent prendre ces décisions et se préparer à ce genre de bouleversement. Mais je ne pense pas que la perte potentielle de statut, due à l'incapacité de travailler dans la profession pour laquelle on a été formé, soit bien comprise.

Je sais que des mesures sont prises pour mieux expliquer cela, mais je crois que si le gouvernement fédéral pouvait influencer le pays d'origine d'une certaine façon, par l'Internet et d'autres communications, afin que les problèmes soient mieux expliqués, ce serait un bon début.

M. Vinay Dey: Rien ne peut être fait tant que tous les intervenants ne sont pas réunis dans un même endroit. Au cours des 20 dernières années, j'ai dû assister à huit ou dix conférences sur l'ERA, de Halifax jusqu'à Vancouver et Montréal—partout. Rien ne peut être fait. Toutes les parties prenantes doivent être d'accord. Il faut parfois tordre un peu les bras en coulisse, c'est la seule façon d'y arriver.

Je vais vous donner un exemple concernant l'Alberta. Cent soixante-huit médecins ont subi l'examen du conseil médical, dont quatre seulement ont réussi. Ces 160 vont donc devoir refaire l'examen. Suite à quelques pressions exercées, on a porté le chiffre à 48 cette année. Même chose en Ontario. L'Ontario a recommencé à inscrire un certain nombre de médecins.

Chaque province, chaque ville a un projet pilote d'une sorte ou d'une autre qui marche bien, mais il n'y a pas de projet national. Ottawa a un projet où les enseignants sont formés à l'Université Queen's et accrédités par le conseil scolaire d'Ottawa. Pourquoi ne fait-on pas la même chose en Alberta?

Un organe central, comme le CLFDP qui existait jadis, pourrait rassembler tous les intervenants en face du gouvernement fédéral.

•(1455)

Le président: Merci.

Monsieur Rasheed.

M. Muhammad Rasheed: Sur ce même sujet, il y a un rôle pour le gouvernement fédéral à ce stade car nous perdons beaucoup de talents et beaucoup de productivité et d'efficacité à travers tout le Canada. La plupart de ces gens, même s'ils ont l'anglais comme langue seconde, ont besoin de très peu de choses. D'ailleurs, ils font déjà le travail, mais l'organe d'accréditation ne reconnaît pas leurs qualifications. Je connais quantité d'ingénieurs à Calgary qui font le travail d'un ingénieur, mais quelqu'un d'autre passe derrière pour estampiller leur travail.

Je pense que le gouvernement fédéral a un très grand rôle à jouer pour... Je pense avoir indiqué dans mon mémoire qu'il y a 340 000 personnes, appartenant aux diverses professions, de médecins à plombiers. Et je pense avoir mentionné—quelqu'un posait la question tout à l'heure—que l'âge moyen des plombiers en Alberta est aujourd'hui de 52 ans. Nous aurons une énorme pénurie de gens de métier. Une dame a mentionné tout à l'heure que le secteur du bâtiment est en expansion. Vous savez que les gens payent aujourd'hui très cher pour obtenir de la main-d'oeuvre qualifiée là où elle est nécessaire, dans leurs bureaux ou usines.

Le président: Merci.

Monsieur Rob Bray.

M. Rob Bray: Merci.

L'une des choses qui cassent le moral plus toute autre ce sont les informations trompeuses que l'on dissémine. Les organes d'accréditation ne vont pas annoncer : « Désolés, nous ne voulons pas accréditer d'immigrants ». Ils ne vont pas vous dire carrément qu'ils pensent que les études indiennes ne valent rien, ni que leur système ne fonctionne pas très bien mais qu'ils vont le réformer l'an prochain. Ils veulent donner l'impression qu'ils font leur travail même si ce n'est pas vrai.

Par conséquent, les immigrants pauvres, entendant cela, pensent qu'il y a vraiment une chance et on les pousse à gaspiller des années de leur vie à investir dans une tentative désespérée de jouer une partie avec des dés pipés, qu'ils ne peuvent pas gagner. J'aimerais voir beaucoup plus de vérité et de clarté.

J'ai mené brièvement un projet au Manitoba où j'ai rédigé un manuel décrivant chaque métier et ce qu'il fallait faire pour obtenir l'accréditation et, mon Dieu, en ai-je reçu des appels téléphoniques échauffés de ces associations, parce que je disais la vérité.

Le gouvernement a sorti également un manuel. Mais il a été trop délicat et n'a pas réellement dit la vérité et c'est devenu un document inutile. J'aimerais voir beaucoup plus de vérité.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Anderson.

L'hon. David Anderson (Victoria, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je pense que c'est un bon endroit pour commencer : le problème de la vérité et de la clarté. Cela me paraît être la clé. Si les gens outre-mer ne reçoivent pas une information exacte, si on ne leur dit pas la vérité clairement sur la situation au Canada, nous aurons forcément des gens extrêmement malheureux et déçus.

Vous avez mentionné un document public qui n'était pas exact. Je ne sais pas quel gouvernement a publié ce document. Je suis député du gouvernement mais tout le monde souffre lorsque ceux qui dispensent l'information outre-mer au nom du gouvernement du Canada ne disent pas la vérité ou ne parlent pas clairement. Nous tenons donc plus que quiconque à dispenser une information exacte.

J'aimerais m'attarder là-dessus. Vous pourrez peut-être plus tard me donner des indications plus précises concernant le document et le pays.

Mais plus généralement, comment se fait-il que les immigrants soient induits en erreur avant leur arrivée au Canada? Est-ce parce que les membres de professions libérales, lorsqu'ils songent à immigrer au Canada, s'en remettent aux renseignements donnés par les consultants, qui ne dispensent pas la vérité et la clarté, pour reprendre vos termes? Est-ce parce que les bureaux gouvernementaux distribuent une information élémentaire mais qu'il faut ensuite interpréter et que le gouvernement ne veut pas leur dire carrément quelle est la situation dans la province de l'Alberta ou de la Colombie-Britannique ou ailleurs?

Je me demande où réside le problème. Et permettez-moi d'ajouter tout de suite que nous avons reçu deux fois ici les ordres de médecins, plus récemment celui de la Saskatchewan, qui nous a fait remarquer que 50 p. 100 des médecins qu'ils représentent ont été formés à l'étranger. Ils ne sont pas hostiles aux diplômés étrangers. Un membre de notre comité, le Dr Hedy Fry, est une immigrante qui a obtenu son diplôme de médecin à l'étranger. J'ai un autre collègue dans le caucus de la Colombie-Britannique qui est immigrant et qui a lui aussi étudié à l'étranger.

Je ne sais pas trop où réside le problème. J'ai entendu beaucoup de gens en parler, mais je ne sais pas trop où il se situe et tant que nous ne pourrions pas mettre le doigt dessus, nous nous attaquerons au mauvais problème et engendrerons d'autres difficultés et d'autres malentendus ultérieurs.

Est-ce parce que les candidats à l'immigration se tournent malheureusement vers les consultants en immigration, ou d'autres professionnels que nous n'avons absolument aucun moyen de sanctionner s'ils mentent à ces gens sur la situation au Canada?

• (1500)

M. Rob Bray: Avant de répondre à cette question précise, et pour en revenir à votre ordre des médecins de la Saskatchewan ouvert aux étrangers, il faut savoir qu'il n'y a pas là exactement la clarté non plus. Si vous êtes médecin étranger diplômé d'Afrique du Sud ou des États-Unis, oui, on vous ouvre les bras. Si vous êtes diplômé d'Allemagne ou d'Inde, désolé, c'est loin d'être le cas.

Voilà donc un problème de clarté tout de suite.

Pour en revenir à la nature du problème outre-mer, il faut bien savoir, comme je l'explique dans mon mémoire, que l'immigration est fondamentalement un acte de grand optimisme. Si vous allez vous installer dans un autre pays, vous voulez croire que cela va être bien. Dans une certaine mesure, vous allez fantasmer et rêver, et toute information qui indique ce que vous voulez croire, vous allez l'écouter, et celle qui vous dit le contraire, vous ne voudrez pas l'entendre.

La deuxième partie du problème tient non pas tant aux consultants en immigration qu'au personnel du gouvernement canadien—des employés recrutés localement qui ne savent pas grand-chose du Canada et des employés canadiens qui ne sont pas rentrés depuis quelques temps au Canada, qui ont passé toute leur vie comme fonctionnaires à Citoyenneté et Immigration et n'ont jamais eu à s'occuper d'emplois d'ingénieur. Ce genre d'information n'est donc pas réellement disponible.

Les consultants sont un tout autre problème, et oui, vous avez tout à fait raison, ils ne vont rien dire aux gens qui risquent de les dissuader. Ils perdraient un client, n'est-ce pas?

En revanche, je suis étonné par la quantité d'information que possèdent bon nombre des immigrants auxquels j'ai affaire. On trouve énormément de choses sur l'Internet aujourd'hui. Vous pouvez glaner pas mal d'information. Chez nous, nous recevons sans cesse des appels de gens de l'étranger posant précisément ce genre de questions.

Je crois qu'il n'est pas exact qu'un très grand nombre d'immigrants sont mal informés à leur arrivée. C'est le cas de certains et Dieu, sont-ils enragés lorsqu'ils s'en rendent compte ici. Mais je ne pense pas que ce soit un problème général, applicable à tout le monde.

Enfin, comme je l'ai dit dans mon exposé, il faut déterminer où réside le problème, comme vous dites. Selon mon analyse, le problème réside chez les organes d'accréditation. Il ne réside pas chez l'immigrant. Il ne faut pas concentrer notre attention sur une

meilleure information de l'immigration, il faudrait plutôt encourager ou contraindre, comme vous voudrez, un meilleur comportement de la part de ces organes d'accréditation.

Le président: Monsieur Rasheed.

M. Muhammad Rasheed: Il y a une pénurie de médecins au Canada. Nous avons également une pénurie d'ingénieurs. Il y a un système de point. Si vous êtes ingénieur, on vous accorde tant de points et cela vous donne le statut d'immigrant. La tromperie commence au niveau du gouvernement fédéral et d'Immigration Canada. Il vous faudra de huit à dix ans pour devenir médecin en Alberta. Nous avons fait état de 192 qui ont passé l'examen de l'Association médicale canadienne. Sur ce nombre, 48 ont reçu leur droit d'exercice cette année. Ils peuvent devenir médecins, mais cela prend huit à dix ans. Le médecin qui a déjà consacré 15 années de sa vie à obtenir son doctorat en médecine arrive au Canada et s'aperçoit qu'il lui faudra encore dix années de plus pour être médecin.

Ce malentendu a son origine au niveau du gouvernement fédéral. Dans les postes à l'étranger, on explique qu'il y a pénurie de médecins, d'ingénieurs, même d'infirmières. L'organe d'accréditation rend les choses très difficiles en ce moment. Il est difficile de devenir infirmière si vous avez été formée en Inde, au Pakistan ou dans un pays du tiers-monde.

Mme Jocelyn Burgener: L'expérience sur le lieu de travail est également un souci. Vous arrivez ici avec vos qualifications, mais ensuite il vous faut acquérir l'expérience canadienne, ce qui peut être difficile. Vous n'avez jamais travaillé au Canada et vous n'avez pas les connaissances linguistiques. Vous ne pouvez obtenir d'emploi pour accumuler l'expérience et ensuite vous vous retrouvez pris dans ce cercle vicieux. Donc, le volet lieu de travail est également une considération.

• (1505)

L'hon. David Anderson: Qui donnait ces assurances qu'il y aurait un emploi? Où se situe la désinformation? Le système de points ne m'apparaît pas être de la désinformation. Il vous dit que vous obtenez des points pour le visa, mais il ne vous dit pas que si vous avez tant de points, vous trouvez automatiquement un emploi. Je ne sais pas où réside le problème. Rob considère qu'il se situe chez les organes de réglementation. Mais les autorités de réglementation nous ont parlé en toute franchise du nombre de personnes venant d'Afrique du Sud et des États-Unis et de la difficulté d'évaluer 200 facultés de médecine en Inde, dont ils ont carrément confirmé que certaines sont toutes aussi bonnes que les canadiennes.

J'ai donc du mal à m'y retrouver. Est-ce un problème d'information? Est-ce le problème de l'optimisme? Est-ce que ce sont les parents qui font des récits dorés sur les salaires des médecins au Canada?

M. Rob Bray: Ce sont tous les éléments ensemble.

Le président: Monsieur Parvez.

M. Masood Parvez (président, Pakistan Canada Association of Calgary): Le problème a de multiples facettes. Au Pakistan, par exemple, les médecins gagnent un bon salaire. C'est vrai aussi des ingénieurs. Mais d'autres aspects dans ce pays ne sont pas très favorables. Vous avez peut-être entendu parler de cette femme médecin qui a été violée. Souvent les gens veulent émigrer. Ils veulent s'établir quelque part où règne la paix, où ils pourront vivre mieux. Les consultants leur disent que le Canada est le paradis sur terre. Ils veulent donc venir ici. Ils ont l'argent, ils vendent tous leurs biens et viennent. Ils pensent qu'aussitôt qu'ils seront là, ils auront de meilleures perspectives. Ensuite, ils luttent pendant des années pour passer les examens locaux, et finalement ils ont le droit de travailler. Le gouvernement devrait prendre des mesures fermes dans ce domaine. Il pourrait les envoyer dans des régions où ils sont le plus nécessaires pendant quelques années, ensuite de quoi ils seraient libres de s'installer où ils veulent.

C'est une partie qui doit être jouée par tous les camps, par tous les joueurs.

Le président: Merci.

Monsieur Rasheed.

M. Muhammad Rasheed: Je réponds à la question de l'honorable David Anderson.

Le système étranger est un système équitable—je ne dis pas le contraire—mais si vous donnez à quelqu'un espoir en lui disant que son diplôme d'ingénieur vaut tant de points et qu'en plus il y a pénurie d'ingénieurs... Vous pouvez donc qui induit qui en erreur. Même si ces gens ont de très bons postes, comme les médecins au Pakistan ou en Inde qui gagnent beaucoup d'argent, lorsqu'ils voient qu'un médecin ici peut gagner un demi-million ou un million de dollars, ils vendent leur cabinet et viennent au Canada.

On a parlé tout à l'heure des difficultés à Calgary. Mais la façon dont le système de santé fonctionne, avec toutes ces listes d'attente, si vous voulez accoucher en étant bien soignée, vous avez intérêt à appeler votre chauffeur de taxi. Il peut faire un meilleur travail qu'un médecin en salle d'urgence. Là-bas, vous devez attendre trois ou quatre heures. Si vous accouchez dans le taxi en route pour l'hôpital... le chauffeur de taxi est un médecin.

Je ne sais pas si vous avez pris un taxi pour venir de l'aéroport à cet hôtel, mais si vous parlez aux chauffeurs, presque la moitié sont des médecins ou titulaires d'un doctorat. Leur savoir est sous-utilisé. Je pense qu'on les a nourris de faux espoirs. Il n'y aurait pas de problème si l'on disait à ces ingénieurs ou médecins qu'il n'y a pas d'emplois... Ils auraient quand même une certaine formation avant de venir au Canada qui les aiderait... Mais là, ils vivent des tourments ou une torture en étant obligés de conduire des taxis.

Au fait, c'est effectivement arrivé, je ne plaisantais pas. Un chauffeur de taxi qui était médecin a accouché une femme.

• (1510)

Le président: Monsieur Bray.

M. Rob Bray: Vous trouvez peut-être cela intéressant. Quatre des plus importants organismes de services aux immigrants du Canada, à Vancouver, Calgary, Ottawa et Toronto, parlent de mettre sur pied un projet consistant à envoyer notre personnel à Shanghai et Beijing pour organiser des ateliers de familiarisation et d'établissement au Canada préalablement au départ des immigrants. Nous ne savons pas encore si nous pourrions le faire ou non. Nous pourrions faire cela à titre payant et nous sommes sûrs de faire un meilleur travail que les missions canadiennes là-bas.

Le président: Vous abordez là un point important. Un ingénieur pakistanais est venu me voir à mon bureau et il n'était pas ravi. Il a abandonné un poste d'ingénieur au Pakistan. Il avait là-bas des employés de maison. Il est arrivé au Canada et n'a pu exercer sa profession. Il avait tout vendu pour venir ici. Il s'est retrouvé dans une situation terrible et il était en colère à juste titre.

Nous avons un problème. Bien que nous ayons mis en place un système d'agrément des consultants, il y aura toujours des escrocs. Nous ne pourrions jamais l'empêcher. Nous mettons en place un portail en ligne où Immigration Canada, espère-t-on, pourra diffuser une bien meilleure information. Cela va se faire. Le ministère dépense 20 millions de dollars par an sur les cinq prochaines années. Si c'est bien fait, étant donné cette ère de haute technologie où nous vivons, je pense que les gens en feront beaucoup plus usage, surtout ceux qui appartiennent à ces professions.

Nous avons affaire à une immigration totalement différente aujourd'hui. Des gens nous arrivent avec des diplômes, qui sont pour eux le sésame. Lorsqu'ils découvrent tout d'un coup ici qu'on les a fait venir sous de faux semblants, nous avons un réel problème. Il nous faut apprendre à faire mieux.

Dans le cas des médecins, tout ce que je sais, c'est qu'il en coûte au ministère de la Santé de 300 000 \$ à 500 000 \$ par an pour diplômer un médecin. C'est peut-être là que réside le problème, on n'en forme pas suffisamment car cela coûte trop cher au gouvernement.

M. Rob Bray: Le gros problème qui a réellement compliqué les choses pour les médecins est intervenu dans les années 80. Les ministres de la Santé se sont réunis et ont décidé que l'escalade des coûts médicaux était due à l'existence d'un trop grand nombre de médecins. Cela m'amène à conclure que les ministres soit pensaient que les médecins rendent les gens malades soit que les médecins fraudaient, parce que si vous ajoutez plus de médecins, vous avez plus de facturation et manifestation du travail inutile qui se fait. On limite cette fraude en limitant le nombre des praticiens plutôt qu'en faisant respecter les règles.

J'ai réellement du mal à admettre cela. Surtout dans ce pays où nos médecins sont rémunérés à l'acte, si en ajoutant des médecins les coûts augmentent, cela signifie qu'il y avait des besoins non satisfaits, c'est tout. Désolé, mais c'est ma conviction.

Vous avez parlé d'un portail. Il existe déjà d'autres portails et j'espère que cela va porter fruit.

Quoi qu'il en soit, voilà ce que je voulais dire.

Mme Jocelyn Burgener: Si je puis ajouter un mot, l'un des impératifs de toute accréditation est de permettre aux professionnels d'exercer tout le champ de leur profession. Lorsque j'étais à l'Assemblée législative de l'Alberta, lorsque nous nous penchions sur les problèmes d'accréditation, la difficulté concernait les infirmières et infirmières auxiliaires. Elles sont formées pour effectuer certains actes, mais on ne leur permet d'en accomplir qu'une partie parce que les médecins se réservent les autres. Il y a une petite guerre territoriale entre les professions. Dans le nord, où les médecins ne veulent pas travailler, ils veulent bien laisser les infirmières accomplir des actes médicaux. Mais à Calgary, pas question, ces actes là sont réservés aux médecins. Lorsque nous leur avons demandé pourquoi, ils ont dit qu'elles avaient besoin de supervision.

Si vous allez vous pencher sur l'accréditation, le champ de la pratique—la mesure dans laquelle les gens peuvent appliquer toute leur formation—est un autre aspect. C'est une dimension un peu accessoire, mais si vous allez vous pencher sur l'accréditation, autant examiner le tout.

Merci.

● (1515)

Le président: Merci.

C'est une excellente remarque. Il faut certainement une réforme des soins de santé pour reconnaître les compétences de tous les professionnels dans le système et ne pas laisser une profession accaparer la place.

Madame Ablonczy.

Mme Diane Ablonczy: Merci.

J'ai deux questions. Premièrement, il me semble qu'en sus d'une pression exercée au niveau politique, il serait utile que des pressions soient exercées sur les divers acteurs depuis le bas—par les groupes d'immigrants, les groupes de services aux immigrants—de façon à créer une demande telle que la pression provienne et du haut et du bas. Qu'en pensez-vous?

Deuxièmement, d'aucuns suggèrent que lorsqu'un immigrant qualifié est accepté au Canada, l'ordre professionnel chargé d'accréditer la personne serait tenu de procéder à une évaluation individuelle afin que l'intéressé sache directement, de la bouche de l'ordre professionnel, où en est la reconnaissance de ses titres et ce qu'il lui faut faire pour l'obtenir. Je ne suis pas totalement ravie de l'idée car j'entrevois beaucoup de bureaucratie et de retard, mais cette idée a été défendue très vigoureusement, particulièrement s'il y avait un financement fédéral pour graisser un peu les roues du processus. Je serais très intéressée à connaître vos avis experts sur la faisabilité d'une telle mesure.

J'ai donc deux questions, l'impulsion venant d'en bas et la préévaluation des titres de compétences.

M. Vinay Dey: Vous demandez si les titres de compétences d'un médecin pourraient être évalués avant même son arrivée. La plupart des médecins suivent ce même processus après leur arrivée. C'est du ressort des médecins. Vous entrez dans leur domaine et ils ne veulent rien céder de leurs prérogatives. Cela ne ferait donc aucune différence. Cela ne ferait qu'empêcher le médecin de venir, l'arrêterait à la frontière. Le rapport que l'ordre remettra à ce médecin dira qu'il n'a pas les qualifications voulues. Cela suffira. Mais cela ne règlera pas le problème car ils se dira que s'il ne peut pas aller dans telle... Dans quelle province allez-vous demander cela? Allez-vous le faire en Alberta ou en Ontario? Chaque province a des règles différentes. Naturellement, il se dira : « Si on ne m'accepte pas en Alberta, on me prendra peut-être en Ontario ou bien à Halifax ».

À moins d'avoir des règles standard, cela ne marchera pas, car chaque province donnera une réponse différente à la même personne.

M. Muhammad Rasheed: Au sujet de votre première question sur la pression politique, si vous regardez dans votre brochure, vous voyez environ 32 organisations et nous en avons trois de plus, si bien qu'il existe quelque 35 ou 36 organisations nationales. Il y en a 35 aussi derrière cette présentation. Le mémoire que je vous ai remis est aussi le résultat de cette consultation nationale.

Nous exerçons une pression politique. En Alberta, vous avez vu les médecins... Il y a deux ans, il y en a eu quatre, puis 12, puis 16, puis 25 et maintenant 48, et cela aussi est le résultat d'une pression

politique. Il y a une pénurie de médecins, et une longue liste de 100 ou 200 médecins qui ne font rien en attendant de passer leur examen national. Cette pression politique existe donc déjà.

J'en reviens aux normes nationales. Si vous fixez des normes nationales pour tout le Canada, il sera beaucoup plus facile pour les professionnels d'exercer leur métier car aujourd'hui les organes d'accréditation provinciaux ont tous leurs règles propres et ils compliquent beaucoup l'entrée dans la profession. Ils sont comme un gardien barrant la porte.

● (1520)

M. Rob Bray: Pour ce qui est de l'idée d'une préévaluation, cela ne marchera pas. Il faudrait déjà savoir à quelle province demander. Quelqu'un d'autre doit décider à quel métier cela s'appliquerait.

Le génie est un bon exemple. Vous pouvez faire le travail d'un ingénieur sans aucune accréditation professionnelle du tout; vous ne pouvez pas vous qualifier d'ingénieur, mais vous pouvez faire le travail. Au Manitoba, pendant un certain temps, L'Association des ingénieurs et des géoscientifiques a mené une campagne agressive pour que les ingénieurs immigrants s'inscrivent auprès d'elle; elle leur faisait payer entre 1 500 \$ et 2 000 \$ et cela lui rapportait pas mal d'argent qui finançait le restant des activités de l'association.

Si vous allez rendre obligatoire la préaccréditation, ce sera une incitation à transformer cela en source de revenu pour les ordres concernés. Je ne pense réellement pas que ce soit souhaitable.

Pour ce qui est des pressions exercées, nous avons ces messieurs ici et ils sont nombreux. Chaque grande ville canadienne a une ou plusieurs associations de professionnels immigrants. Celles-ci parlent sans cesse aux ordres. Notre rôle est d'intervenir sans cesse auprès des ordres. Franchement, notre opinion ne les intéresse pas beaucoup, mais la vôtre compte plus.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Siksay.

M. Bill Siksay: Merci, monsieur le président.

Devrions-nous cesser d'accorder des points pour des études données, pour des doctorats, et revenir à un système, ou plutôt établir un système tel que vous êtes admis au Canada parce que vous avez un emploi qui vous attend ou bien de la famille au Canada ou parce que vous êtes réfugié? Si nous parlons depuis 20 ans de ce problème sans parvenir à le résoudre, ne vaudrait-il pas mieux le contourner entièrement en établissant un système tel que vous devez avoir un emploi préarrangé et, s'il y a des pénuries de main-d'oeuvre au Canada, l'industrie et le gouvernement doivent mettre sur pied un plan pour faire venir ces spécialistes et les mettre au travail immédiatement afin de remédier à la pénurie? Avons-nous compliqué inutilement le système et suscité des espoirs chez les gens que nous ne pouvons combler?

M. Vinay Dey: Même à l'intérieur du Canada, si vous vous portez candidat à un poste à Toronto à partir d'ici, on vous dira : « Vous êtes à Calgary, venez à Toronto, nous verrons alors ». Songez à la personne qui est en Inde et qui se porte candidate à un emploi ici. Non, cela ne marchera pas.

M. Muhammad Rasheed: Pour en revenir à la question de M. Anderson... Par exemple, si vous avez un doctorat, ou si vous êtes médecin, et que vous demandez un visa d'immigration au Canada, on vous classe au même rang que les médecins canadiens. Cela donne de faux espoirs. Cette personne ne sait pas qu'une fois arrivée ici, elle devra passer énormément de temps avant d'être l'équivalent d'un médecin canadien. Il est beaucoup plus facile d'obtenir un doctorat que de devenir un médecin. Ils peuvent venir ici, retourner à l'université et repasser leurs examens. Tous leurs diplômes antérieurs leur seront reconnus lorsqu'ils passent les examens universitaires canadiens. Mais pour les médecins, c'est dur, car leur ordre les repousse. Ils doivent subir une grande quantité de tests.

Je pense que c'est donner de faux espoirs. Peut-être peut-on contourner le problème. Si les gens voient qu'ils obtiennent les points, mais qu'une fois au Canada ils ont des difficultés... Comme l'a mentionné l'intervenant précédent, il ne vous restera pas beaucoup d'années pour travailler comme médecin. J'ai été dans un hôpital pendant 30 ans. J'ai rencontré là un couple vietnamien, qui était tous deux médecins et qui travaillaient comme préposés à l'entretien dans l'hôpital. Leur seule consolation, disaient-ils, c'était qu'ils étaient au moins proches de leur profession en travaillant dans l'hôpital.

M. Rob Bray: Pour répondre à votre question, tout d'abord, avant 1993, le système de sélection faisait peu ou prou ce dont vous parlez. C'était toujours la CEIC à l'époque et elle cherchait à déterminer quels métiers connaissaient une pénurie et privilégiait ces gens-là. Tout le monde savait que cela ne marchait pas. Le gouvernement ne sait pas bien faire ces choses, c'est ainsi.

Le système des points actuel représente une amélioration considérable en ce sens qu'il revient à dire que l'on ne peut réellement évaluer les métiers, mais si vous avez plus d'instruction, vous avez de meilleures chances de réussir. Cela comporte des problèmes, mais c'est mieux que le modèle précédent et amène les gens à penser que puisque vous demandez tous ces diplômes, c'est forcément important et que vous allez trouver un emploi dans votre domaine. De ce point de vue, ce n'est pas très bon.

J'ai cependant un autre problème en ce sens que la plus forte demande de main-d'oeuvre en Alberta en ce moment, par exemple, ne concerne pas des titulaires de maîtrise, mais des gens de métier. Elle concerne des plombiers—essayez donc de trouver un plombier par ici—des charpentiers et des électriciens. Ils sont en très forte

demande. Le système des points ne répond pas très bien à ces besoins et je pense qu'il faut réellement se pencher là-dessus.

Enfin, cela me déplaît fortement que l'on dise, tant pis pour tout ce flux de migrants économiques, vous n'entrez que si vous avez une offre d'emploi. Cela revient, à ce stade, à dire que, oui, le système est injuste et discriminatoire mais on ne peut pas le changer, alors autant admettre la défaite et ne pas faire venir plus de ces immigrants. Désolé, je ne veux pas travailler de cette façon. Je veux gagner cette bataille.

• (1525)

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Merci.

Mme Sandy High: Dans notre secteur, du fait que nous sommes une industrie hautement technique, nous avons connu des pénuries de main-d'oeuvre, par exemple d'hydrogéologues. Nous avons eu des entreprises qui sont allées chercher à l'étranger et qui, dans certains cas, leur ont promis un emploi. Mais lorsque ces gens arrivaient ici, on n'avait pas alloué de fonds pour les transférer et nous avons dû écrire des lettres au nom de ces entreprises pour dire que, oui, il y a pénurie de ces spécialistes dans le pays et oui, il existe des emplois. Donc, à certains égards, il ne faut pas renoncer à tout le concept car dans certaines situations il est parfaitement applicable.

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Nous remercions tous les membres de ce panel. Les interventions ont été très concrètes et nous avons beaucoup appris. Merci beaucoup.

Nous allons faire une pause de quelques minutes avant la prochaine session.

• (1527)

(Pause)

• (1537)

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Nous reprenons la séance. Les présentations suivantes vont de nouveau porter sur la reconnaissance des titres de compétences. Dans ce panel, nous aurons M. Nallainayagam. Nous apprécions que vous veniez nous faire part de vos connaissances, pour le compte de l'Ethno-Cultural Council of Calgary. Comparaisent également Mme Woo-Paw et M. Joshi qui aideront à répondre aux questions.

Ensuite, au nom de la Nigerian-Canadian Association of Calgary, nous entendrons M. Jude Udedibia.

Pour la ville de Calgary, nous avons le conseiller Ceci.

Nous avons donc une bonne diversité de témoins. Nous vous remercions d'être venus.

Nous allons maintenant commencer avec M. Udedibia. Vous disposez de cinq minutes, je vous prie.

M. Jude Udedibia (Association Nigérienne-Canadienne, à titre personnel): D'accord, merci.

Je pense que le mieux est que je vous fasse part de mon expérience personnelle, que je vous raconte ma vie, puisque je suis passé par les différents stades de la reconnaissance de l'expérience et des titres de compétences étrangers. J'ai subi une évaluation, j'ai fréquenté l'université et j'ai également traité avec mon association professionnelle.

Je suis actuellement directeur des ressources humaines de la ville de High River, et je peux donc également vous parler de la disponibilité des compétences que nous recherchons pour notre personnel. Je m'active également dans la communauté en aidant les nouveaux immigrants à trouver un emploi dans les meilleurs délais. Je siège au Mennonite Centre for Newcomers de Calgary, lequel offre des services d'établissement. Je suis également membre du Conseil d'administration de la Calgary Community Adult Learning Association, qui finance des programmes pour le compte du gouvernement provincial, notamment des programmes ALS.

Ce que je vais vous dire découle presque entièrement de mon expérience à Calgary, ou de mon expérience albertaine, bien que certains éléments soient d'application nationale. Je sais d'expérience qu'il n'est pas facile de quitter son pays, de partir pour l'étranger, d'arriver ici et d'essayer de réintégrer sa profession.

Je pense qu'il est un principe que le gouvernement du Canada doit toujours s'efforcer de préserver : la bonne réputation dont le Canada jouit dans le monde repose sur le fait que l'on y traite les gens équitablement. Cela se sait et est apprécié. Mais ce qui se passe au niveau de la reconnaissance, de l'expérience et des titres de compétences étrangers entame quelque peu la qualité de l'accueil fait aux néo-Canadiens. Nous devons agir pour mettre fin à cela.

J'ai participé à maintes tribunes dont c'était le thème et chaque fois on y souligne qu'une multiplicité d'acteurs ont un rôle à cet égard et que ce qui manque, c'est une approche multidimensionnelle. Ceux qui évaluent vos diplômes ou titres sont des acteurs; les employeurs sont des acteurs et vos associations professionnelles sont des acteurs, surtout dans les professions autoréglementées et mandatées. On a beaucoup parlé ici de la profession médicale, mais les autres professions dans le domaine des ressources humaines... Pour avancer dans ma profession ici, il faut une désignation. Ce n'est pas exigé par la loi, mais si vous êtes dans ce domaine, c'est nécessaire.

Quelles que soient les modalités, il importe si l'on veut réussir d'utiliser une approche multidimensionnelle. C'est ce qui manque à l'heure actuelle.

Le deuxième volet, ce sont les programmes et encouragements axés sur les employeurs. Il y a sept ans environ, le Centre Mennonite a passé contrat avec moi pour voir dans quelle mesure nous pourrions amener les milieux d'affaires de Calgary à réagir favorablement à la présence d'un si grand nombre de professionnels servis par cette agence qui ne parvenaient pas à se faire une place sur le marché du travail de Calgary. Les problèmes de titres de compétences et d'expérience jouent un rôle à cet égard, mais à mon avis, le problème est que les employeurs sont toujours réticents, pour je ne sais quelle raison, à embaucher quelqu'un arrivé depuis relativement peu de temps dans le pays.

Dans certains domaines, je le sais maintenant, il y a des postes où je peux dire oui ou non en fonction du CV, mais ce sont là des choses dont on peut parler ouvertement avec l'intéressé.

• (1540)

Je vais vous donner un exemple. Je travaille dans les ressources humaines, et je vois des personnes que je connaissais déjà au Nigeria, dans ma profession, et qui cherchent un poste ici dans ce domaine. Mais comme professionnel des RH, je dois également protéger l'employeur contre une responsabilité civile potentielle.

Je pense donc qu'il faut concentrer les programmes et encouragements sur l'employeur car finalement tout passe par lui. C'est la personne qui va vous donner un emploi. Vous avez un diplôme et c'est lui qui va l'évaluer et la décision lui appartient.

Il me reste moins d'une minute et je vais donc traiter rapidement de l'autre volet, à savoir le besoin—et cela nous ramène à l'approche multidimensionnelle—de charger les associations professionnelles et tous les intervenants de faciliter l'emploi des immigrants. Toute association professionnelle voulant être agréée serait tenue d'indiquer comment elle compte s'y prendre. Bien souvent, il y a tellement d'intervenants que parfois on ne peut amener tout le monde à agir dans le même sens qu'au moyen d'une loi ou d'un règlement. Quiconque veut faire telle ou telle chose, doit consulter la loi. Cela irait dans le bon sens.

Merci.

• (1545)

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Merci beaucoup. C'était là une vision très personnelle de la situation.

La parole est maintenant au conseiller municipal Ceci.

M. Joe Ceci (conseiller, Conseil de la ville de Calgary, Ville de Calgary): Merci.

Comme le dit Mme Ablonczy, je me nomme Joe Ceci. Je suis conseiller municipal de la ville de Calgary, représentant le sud-est de Calgary, sans doute la partie de la ville connaissant la plus grande diversité culturelle et raciale.

J'ai apporté 25 copies de ce document que j'ai déposé sur le bureau à mon arrivée, à votre intention.

Je voudrais commencer par définir le contexte dans lequel nous tenons ces discussions. Plus précisément, nous sommes arrivés à un moment dans notre pays où les Canadiens et leur gouvernement reconnaissent le rôle important des municipalités à l'égard de leur qualité de vie. Tout le monde veut vivre dans une municipalité dynamique, sécuritaire et prospère.

La nouvelle donne du gouvernement fédéral pour les villes représente des mesures initiales pour concrétiser ce que les Canadiens souhaitent pour leur ville. Cependant, si cette nouvelle donne veut réellement être une « nouvelle donne » alors elle ne peut pas se limiter à un seul élément, comme l'infrastructure de transport.

Pour les villes, la nouvelle donne doit reconnaître la nécessité d'un partenariat réel entre les trois paliers de gouvernement. Les services d'établissement des immigrants et la reconnaissance des diplômes étrangers sont des exemples manifestes de sujets qui exigent une meilleure coopération et coordination entre les gouvernements fédéral, provinciaux et locaux.

L'Alberta a enregistré une croissance économique rapide ces dernières années et on s'attend à ce qu'il continue à afficher dans l'avenir prévisible les meilleurs chiffres de croissance.

Plus de 60 p. 100 de tous les immigrants arrivant en Alberta s'installent à Calgary. Notre population immigrante représente environ 21 p. 100 de la population totale.

Comme Toronto, Montréal et Vancouver, la ville de Calgary a du mal à offrir des services inclusifs et efficaces à ses immigrants, avec les pouvoirs et ressources limitées dont nous disposons en tant que municipalité.

C'est principalement par le biais du programme des services familiaux, communautaires et de soutien, un partenariat de financement entre la province et la ville, que Calgary s'efforce d'aider les immigrants à s'établir et à s'intégrer et participer à la vie commune. Ce programme finance actuellement des programmes de service aux immigrants de Calgary à hauteur d'un million de dollars et est administré par la ville. Ce sont des programmes de transition par opposition à des programmes d'accueil.

La ville de Calgary encoure également tous les organismes financés à devenir culturellement confiants en examinant d'un oeil critique toutes les structures administratives et en mettant en place des modèles de prestations des services culturellement adaptés qui soient propres à accueillir et répondre efficacement aux besoins de tous les immigrants et de leurs diverses clientèles ethnoculturelles.

Bien que le gouvernement fédéral ait augmenté les crédits pour les services d'établissement et d'intégration des immigrants dans le budget de 2005-2006, les programmes locaux de Calgary ne reçoivent toujours pas un financement fédéral adéquat.

Nous recommandons que le gouvernement fédéral adopte les recommandations formulées par le Comité de la citoyenneté et de l'immigration en 2003 préconisant d'accroître le niveau de financement des programmes d'établissement en proportion de l'accroissement du nombre des immigrants.

Cependant, rien n'aide mieux les immigrants à s'intégrer dans la société canadienne que leur emploi dans les disciplines auxquelles ils ont été formés.

Si nombre des immigrants qui s'établissent à Calgary sont instruits, ils sont souvent sous-employés ou chômeurs. La plupart des immigrants occupent des postes qui ne correspondent pas à leurs qualifications. La non-reconnaissance des titres de compétence et de l'expérience professionnelle acquis à l'étranger contribue à ce problème.

La ville de Calgary donne l'exemple cette année avec la mise en place d'un projet pilote de stage pour immigrants. Ce projet investira dans le développement des compétences et facilitera l'intégration des nouveaux arrivants en augmentant leurs possibilités de participer pleinement au marché du travail. Ainsi, quelques immigrants, par exemple des ingénieurs, pourront acquérir l'expérience professionnelle au Canada dont ils ont besoin pour réussir les examens d'accréditation. En même temps, la ville jouira ainsi d'un bassin de main-d'oeuvre qui pourra répondre aux pénuries de compétences et de main-d'oeuvre que nous allons bientôt connaître.

Nous cherchons actuellement à embaucher un stagiaire pour une période de quatre à six mois, et nous prévoyons identifier d'autres possibilités de stages au sein de notre administration. Dans la mesure du possible, le projet cherchera à embaucher dix stagiaires par an dans l'administration municipale. Mais ce projet de la ville de Calgary ne suffira pas à régler le problème de la reconnaissance des qualifications étrangères dans notre ville. Nous prévoyons une augmentation de 47 p. 100 de la main-d'oeuvre immigrante à Calgary entre 2001 et 2026.

Il est clair que l'intégration des nouveaux arrivants dans notre population active et la collectivité exige des stratégies qui dépassent les frontières du développement économique traditionnel ainsi que les pouvoirs et les ressources d'une municipalité.

• (1550)

Cependant, puisque ce sont les autorités et les collectivités locales qui sont confrontées aux défis de la bonne intégration des immigrants dans la société, il est temps que les municipalités aient une voix dans l'élaboration de la politique d'immigration et les décisions en la matière.

Par conséquent, nous recommandons que le gouvernement fédéral entame un dialogue réel avec les gouvernements provinciaux et locaux, les établissements postsecondaires, les entreprises et les organes d'accréditation en vue d'une meilleure acceptation et reconnaissance des titres étrangers.

Les mesures récentes et l'intérêt du gouvernement fédéral pour les villes canadiennes peuvent jeter les bases d'un cadre, pourvu que l'on veuille constituer un partenariat véritable et productif entre les trois paliers de gouvernement. Si elle est correctement exécutée, la nouvelle donne pour les villes peut être le fondement d'une approche plus coopérative de la gouvernance et de la prise de décisions par les trois paliers de gouvernement et donc assurer la réalisation de l'énorme potentiel que les immigrants apportent à notre pays.

Encore une fois, je remercie le comité de faire cet arrêt dans la ville de Calgary et de donner à moi-même et à la ville de Calgary cette occasion de vous faire part de nos expériences.

Merci.

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Merci de votre exposé. Vu le temps dont nous jouissons aujourd'hui, je crois que le comité ne sautera plus jamais Calgary.

La parole est maintenant à M. Nallainayagam, du Conseil ethnoculturel.

M. V. Nallainayagam (Conseil ethno-culturel de Calgary): Je compare ce matin au nom du Conseil ethnoculturel. Nous sommes la voix des minorités visibles de Calgary, une voix collective, et l'une de nos missions est le démantèlement des barrières qui s'opposent à la pleine participation des minorités visibles à la vie économique, sociale et politique de la ville et du pays. Nous considérons que c'est là un enjeu très crucial si l'on veut que les minorités visibles puissent participer plus pleinement à la vie économique de ce pays.

Nos recommandations et avis sont fondés sur la consultation que nous avons menée avec les membres de notre Conseil. Nous avons lancé un processus de consultation publique et, sur cette base, nous vous donnons nos points de vue et formulons nos recommandations.

Mais auparavant, j'aimerais vous citer quelques chiffres. Bien entendu, je ne doute pas que vous les connaissiez, mais il vaut la peine de les répéter pour montrer la gravité de la situation paradoxale dans laquelle nous nous retrouvons dans ce pays. Notre politique d'immigration penche maintenant fortement en faveur de la main-d'oeuvre qualifiée, la catégorie des gens d'affaires plutôt que la catégorie du regroupement familial.

En 1984, 44 p. 100 des immigrants venaient au titre du regroupement familial et 38 p. 100 appartenait à la main-d'oeuvre qualifiée et à la composante gens d'affaires. En 2001, le regroupement familial était tombé à 27 p. 100 et la composante gens d'affaires à 61 p. 100, si bien que les travailleurs qualifiés et gens d'affaires sont maintenant fortement privilégiés. D'une certaine façon, nous faisons de l'écramage en allant chercher à l'étranger la main-d'oeuvre qualifiée dont nous avons besoin ici.

En outre, et c'est intéressant, les nouveaux immigrants nous arrivent avec de meilleures qualifications que dans le passé. Au cours de la période 1956-1960, seuls 5,5 p. 100 des immigrants possédaient un diplôme, 89 p. 100 n'ayant que des études secondaires. En 2001, 34 p. 100 des immigrants étaient diplômés et seulement 40 p. 100 avaient la scolarité secondaire. Nous recevons donc des immigrants mieux qualifiés. Paradoxalement, ils s'en tirent beaucoup moins bien—comparé aux immigrants d'antan, ils ne réussissent pas très bien. Cinquante-deux pour cent des immigrants arrivés après 1991 vivent dans la pauvreté.

Nous pensons que l'un des principaux facteurs qui contribuent à cette situation paradoxale est la non-reconnaissance de la formation, des diplômes et de l'expérience acquis dans le pays d'origine.

Voyons maintenant certaines préoccupations exprimées par nos membres avant de passer aux recommandations que nous formulons en vue de surmonter certains de ces problèmes.

L'une des préoccupations exprimées était la non-reconnaissance, comme je l'ai dit, des titres de compétences étrangers. La conséquence en est le chômage et la misère. D'ailleurs, on estime à 6 milliards de dollars la production potentielle que perd le pays du fait de ce chômage. Cela représente un coût direct pour la société. Il existe aussi un coût indirect sous forme de dépression, de maladie, de violence familiale—tous ces facteurs coûtent cher à la société. Je pense que nous serions tous gagnants si les immigrants qui arrivent chez nous pouvaient travailler dans leur profession, contribuer à la productivité du pays et jouir d'une bonne qualité de vie.

Deuxièmement, nous pensons que les immigrants et les autorités gouvernementales outre-mer, et j'entends par là nos hauts commissariats et ambassades, ont une connaissance insuffisante du marché du travail canadien. Il en résulte des attentes déconnectées, des attentes irréalistes, en ce sens que les immigrants sont mal renseignés à leur arrivée. Les ambassades ne sont pas bien informées des dernières tendances du marché du travail, des besoins dans les différentes professions. Il y a là une faiblesse qui cause problème.

Une autre difficulté qui contribue au problème est l'absence de procédures universelles et de critères cohérents sur le plan de l'évaluation des compétences étrangères. Il faudrait des procédures relativement uniformes et universelles et transparentes. Il faudrait—et je crois que M. Joshi en parlera plus tard—que tous les organes de réglementation des professions devraient déclarer publiquement quelles sont les exigences précises adressées à un ingénieur voulant travailler dans ce pays, ce qui est exigé d'un médecin voulant travailler dans ce pays. Ce doit être transparent, afin que les immigrants venant s'établir chez nous sachent s'ils entrent dans cette catégorie, s'ils pourront travailler dans ce domaine, sans nourrir d'attentes excessives et de faux espoirs.

Il faudrait donc que ces organes s'engagent à déclarer ouvertement les critères et à indiquer quels cours ou quelle formation seront exigés.

● (1555)

Pour améliorer la situation, nous formulons les recommandations suivantes.

Nous aimerions que les immigrants reçoivent davantage de soutiens pour accélérer leur intégration économique : conseils spécialisés, orientation de carrière, séances de familiarisation, enseignement ALS et aide financière pour les personnes inscrites dans des programmes de transition. Nous aimerions donc voir davantage de financement pour les programmes de transition et pour la formation professionnelle, lorsqu'elle est requise.

Deuxièmement, nous aimerions que le gouvernement prenne des mesures pour sensibiliser les employeurs aux avantages du recrutement des professionnels immigrants, pour créer de nouvelles possibilités commerciales et offrir des stages professionnels selon la formule du jumelage.

En effet, il y a là un cercle vicieux sur le plan de l'expérience de travail au Canada. Les immigrants qui nous arrivent peuvent avoir les diplômes, mais ne pas pouvoir travailler dans leur domaine parce qu'ils n'ont pas l'expérience canadienne. Mais ces entreprises canadiennes font travailler ces immigrants en Inde et en Chine pour produire leurs biens et services. Ils travaillent dans les logiciels et dans beaucoup d'autres secteurs. Si leur expérience de leur pays d'origine suffit à ces entreprises pour leur confier la réalisation de leurs logiciels et tout le reste, pourquoi ne peuvent-ils être employés lorsqu'ils arrivent chez nous? Cette expérience est tout aussi précieuse au Canada, puisque ces entreprises les emploient là-bas.

Par ailleurs, la technologie est tellement convergente, avec l'Internet et tout le reste, que chaque pays adopte des normes technologiques universelles et applique des normes de travail similaires. On ne peut donc rejeter comme totalement inutile leur expérience étrangère, car elle est très similaire à celle qu'accumulent les Canadiens.

Nous aimerions voir une meilleure dissémination à l'étranger de l'information sur le système canadien. Nous soulignons la nécessité de rationaliser le fonctionnement des ordres professionnels. Cela englobe l'adoption de procédures universelles et de critères cohérents pour l'évaluation des qualifications étrangères, la transparence et des critères universelles rationalisés.

Enfin, nous recommandons l'instauration d'un partenariat multipartite entre institutions publiques, car il y a tellement d'organes en jeu aujourd'hui—gouvernement fédéral, gouvernement provincial, universités, organes de réglementation. Il s'agirait de les rassembler tous et d'assurer une coordination afin qu'ils travaillent en harmonie. Il faut créer une entité qui puisse rassembler toutes ces organisations afin que les immigrants qui nous arrivent soient bien servis sur le plan de l'évaluation et de la reconnaissance de leurs qualifications et qu'ils aient la possibilité de travailler dans leur profession et d'améliorer leur qualité de vie.

Merci de votre attention.

● (1600)

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Merci de ces exposés.

Nous souhaitons maintenant vous entendre plus avant, en réponse à nos questions.

Nous commencerons avec Mme Grewal.

Mme Nina Grewal: Merci, madame la présidente et merci à tous les témoins.

Comme je l'ai déjà dit, il est réellement triste de voir des ingénieurs conduire des taxis et des médecins pomper de l'essence alors que leurs diplômes sont reconnus chez eux. Ils ont été acceptés sur la base du système de points, alors pourquoi pas ici? Ils avaient en tête un tableau rose, l'idée que leurs diplômes seraient reconnus au Canada.

Que faut-il faire pour rectifier cet état de chose?

M. Ramesh Joshi (Conseil ethno-culturel de Calgary): Je suis professeur émérite et possède un doctorat en génie. J'ai enseigné ici, à l'Université de Calgary, et ai travaillé dans plusieurs pays : 11 ans aux États-Unis, 22 à l'Université de Calgary, 11 en Inde et une courte période en Arabie saoudite. J'ai visité de nombreux pays et ai vécu au Japon.

Ces jours-ci, il n'y a aucune raison pour qu'une association ou ordre professionnel conteste quelque diplôme que ce soit. C'est facile à évaluer. Vous allez sur l'Internet, déterminez quels cours sont enseignés dans une université donnée et vous comparez. Dans les pays du Commonwealth, tout l'enseignement technique et professionnel—droit, médecine et génie—est dispensé en anglais. Il n'y a jamais lieu de contester aucun diplôme des pays du Commonwealth. Les systèmes d'éducation communiste étaient également parmi les meilleurs. Si le communisme faisait bien quelque chose, à côté de toutes les mauvaises choses, c'était l'éducation dispensée au peuple. Dans les disciplines techniques, les diplômés étaient hautement instruits.

Il n'y a donc pas lieu de contester les diplômes uniquement en fonction du lieu d'origine. Ces ordres professionnels acceptaient les diplômes australiens, américains, anglais et sud-africains. Ce n'était donc pas le diplôme que l'on comparait, c'était plutôt les gens. C'était une pratique discriminatoire qui existe toujours aujourd'hui.

En Inde et dans d'autres pays, il existe une commission d'accréditation des universités. On ne permet pas à une université d'exister si elle n'a pas l'infrastructure requise. Elle doit posséder des professeurs, des laboratoires et d'autres installations avant d'être agréée. Les collègues d'ingénieurs, eux aussi, peuvent posséder toutes les sortes de choses que nous avons ici avant d'être autorisés à fonctionner et dispenser des diplômes. Donc, tous ces diplômes sont en fait les mêmes. Mais seulement vous pouvez régler le problème. Nous ne le pouvons pas.

M. Joe Ceci: La clé réside chez les employeurs et les ordres professionnels. Je suis travailleur social professionnel. Je me sens obligé d'aider à former d'autres travailleurs sociaux et étudiants.

Il pourrait exister une façon de recevoir davantage de stagiaires dans l'administration municipale de Calgary, des gens ayant des désignations professionnelles, peut-être des ingénieurs, mais aucune expérience au Canada. Nous avons maintenant en place un programme pilote et nous verrons si nous pouvons le faire fonctionner. D'autres employeurs et associations professionnelles pourraient collaborer à cet égard. Nous parlons là d'un nombre limité de personnes, ce ne sont pas des millions, peut-être 50 000 par an environ. S'il y avait un système de stages, de mentorat, cela pourrait très bien marcher.

Mme Teresa Woo-Paw (présidente, Conseil ethno-culturel de Calgary): Il serait utile de regarder le tableau d'ensemble. Revoyons un peu le contexte, car toute cette question des titres de compétences étrangers en est une sur laquelle on se penche dans ce pays depuis

20 ans. Dans des centres comme Toronto, en particulier, on en parle depuis les années 70 et 80.

Le contexte, c'est que les sources d'immigration au cours des 20 dernières années ont radicalement changé. Ainsi, nombre des personnes qui ont du mal à faire reconnaître leurs diplômes sont des gens de couleur. Ce sont des minorités visibles et il ne faut pas le perdre de vue.

Nous avons aussi des besoins de main-d'oeuvre changeants et croissants. La démographie évolue. Actuellement, nos institutions ne reflètent probablement pas la population que nous avons dans nombre d'agglomérations canadiennes. Je pense que nous devons aligner nos institutions afin que leurs responsables suivent réellement un processus de réflexion et voient en quoi les pratiques et procédures peuvent être des barrières. Nous savons que ce sont des barrières.

Ce que recherche la population immigrante et minoritaire, c'est une prise de conscience de cette réalité. Nous savons tous que cela prendra du temps. Nous avons tiré les leçons de l'initiative relative aux médecins. Lorsque le gouvernement provincial a modifié le quota, on pensait que tout allait s'arranger. On a réalisé ensuite que l'université ne pouvait pas suivre.

Nous devons donc attendre que l'université règle son problème, avant d'aller plus loin. Nous savons donc que c'est un processus très complexe mais il faut savoir aussi qu'il faut que l'impulsion et les encouragements viennent du gouvernement pour aider ces institutions à réagir et à ne pas sacrifier une autre génération encore.

Un autre élément sur lequel nous exerçons très peu de contrôle, ce sont les mentalités. Nous parlons de racisme, nous parlons de donner à des gens la chance, des gens qui sont très différents de ceux qui ont le pouvoir d'embaucher et de promouvoir, et nous n'avons aucun contrôle sur ces aspects. Il n'est pas nécessaire que les employeurs adorent les gens qui sont différents, mais nous voulons que les employeurs leur donnent du travail.

Merci.

● (1605)

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Merci beaucoup.

J'informe nos intervenants d'aujourd'hui que M. Clavet a été rappelé à Ottawa et a dû partir attraper un avion. Le président est parti répondre à un certain nombre d'appels de journalistes. Ne voyez donc pas dans ces absences un manque d'intérêt, elles sont simplement dues au fait que nous devons jongler parfois avec d'autres responsabilités.

Deux autres personnes souhaitent répondre.

Il nous reste un peu de temps et si vous voulez donner des réponses brèves, je peux donner la parole à M. Udedibia d'abord, puis de nouveau à M. Nallainayagam.

M. Jude Udedibia: Le problème de la reconnaissance des titres de compétences étrangers n'est pas nouveau. Les différentes parties prenantes ont essayé de faire quelque chose chacune de leur côté, individuellement. Si nous nous obnubilons aujourd'hui sur les ordres professionnels, sans les employeurs qui vont donner du travail à ces gens, sans des organismes d'aide aux immigrants pour soutenir ces gens jusqu'à ce qu'ils soient finalement intégrés, sans les gouvernements provinciaux et fédéral responsables de l'immigration, cette seule association...

Je vais vous donner un exemple. Tout le monde parle du Conseil médical. L'an dernier, il a obtenu 341 000 \$ pour l'aider avec l'évaluation. En quoi cela se traduirait-il par des emplois pour le prochain groupe de médecins qui va débarquer ici dans les cinq prochaines années?

Nous prenons toujours la médecine comme exemple, mais une profession réglementée n'est qu'une parmi beaucoup d'autres. Il y a des centaines d'autres professions. Comment pouvons-nous mettre en place quelque chose de générique? Un plombier arrive au Canada. Qu'est-ce que l'industrie de la plomberie, la personne qui forme les plombiers, la personne qui les embauche, doit faire pour assurer que cette personne, si elle le veut, puisse réintégrer sa profession rapidement? Je suis fortement en faveur d'une approche multipartite.

Merci.

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Merci.

M. V. Nallainayagam: J'ai écrit un article pour le Calgary Herald et le titre était plutôt intéressant. Il disait—il n'est pas de moi, le titre a été composé par la rédaction—« Comment donc? Vous venez au Canada et vous voulez en plus un bon emploi? » Cela traduit les mentalités que l'on rencontre.

Nous pensons que les employeurs sont sceptiques pour peut-être de bonnes raisons. Ils pensent que les gens n'ont pas une bonne formation, que les universités où ils ont étudié laissent à désirer ou que la formation qu'ils ont reçue n'est pas adaptée au Canada. Je pense qu'il y a beaucoup de scepticisme, parce que les nouveaux immigrants viennent de pays non traditionnels comme l'Asie, l'Inde et la Chine, alors que dans le passé les employeurs étaient très familiers des gens originaires d'Angleterre, d'Australie ou de certains des pays européens. Ce sentiment de peur et de scepticisme doit être surmonté si nous voulons gagner cette guerre de l'emploi des immigrants, et au bout du compte l'emploi dépend des employeurs. Le gouvernement n'y peut rien. Ils peuvent repasser leurs examens. Si le système est adapté à l'emploi, en fin de compte ce sont quand même les employeurs qui doivent créer les emplois.

Voilà le principal enjeu auquel il faut s'attaquer, dispenser une information suffisante.

Je crois que M. Joshi a mentionné qu'aux États-Unis, si vous voulez exercer n'importe quelle profession, vous devez passer un examen pour obtenir le droit d'exercer, quel que soit votre pays d'origine. Que vous veniez du Canada, que vous veniez d'Angleterre ou d'Australie ou de Chine ou d'Inde, tout le monde doit passer le même examen pour se qualifier.

Nous devrions adopter ce système—pas de discrimination. Quel que soit le pays dont vous êtes originaire, vous devez passer cet examen pour obtenir l'autorisation d'exercer telle ou telle profession.

Si l'on pouvait donc adopter des normes universelles, et assurer aux employeurs que ces personnes qui ont réussi l'examen... d'où qu'elles viennent, elles sont compétentes pour travailler dans notre pays.

C'est une possibilité sur laquelle le comité pourrait vouloir se pencher.

• (1610)

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Merci.

Monsieur Siksay.

M. Bill Siksay: Merci, madame la président et merci à tous les témoins pour leurs présentations.

M. Nallainayagam a parlé dans son exposé de l'expérience professionnelle au Canada dont l'absence est souvent un obstacle. Le

professeur Joshi a dit qu'il est relativement facile de juger des normes académiques d'autres institutions, particulièrement celles des pays du Commonwealth. Mme Woo-Paw a décrit l'évolution démographique et presque prononcé le mot que je m'attendais à entendre, celui de « racisme ». C'est un mot que l'on entend en rapport avec toutes les choses que vous avez mentionnées, mais il n'a pas vraiment été prononcé autour de la table. Mme Woo-Paw s'en est rapprochée le plus en évoquant les questions raciales, mais il me semble que c'est bien de cela qu'il s'agit vu la façon dont les organisations canadiennes estiment la valeur relative d'une éducation acquise dans d'autres pays où la population est de race différente.

Comment s'attaquer à ce problème du racisme? On parle du processus de reconnaissance des diplômes et de toutes ces choses, mais il me semble que cela ne va pas résoudre le problème du racisme qui existe dans la société canadienne.

Je sais que le gouvernement a débloqué un peu plus de fonds pour cela, mais je ne crois pas que nous ayons rattrapé ce qui avait été amputé dans les années 90 dans ces programmes de lutte contre le racisme qui étaient offerts par le gouvernement fédéral. Je crois que l'ancien gouvernement conservateur faisait en fait mieux que nous en ce moment, du moins sur le plan des crédits consacrés à la lutte contre le racisme au Canada. J'aimerais savoir si vous voyez le besoin de programmes particuliers de lutte contre le racisme, et quelle en serait la nature.

M. Ramesh Joshi: Merci beaucoup.

Je pense que nous tous voulons utiliser le mot, mais souvent nous ne le faisons pas car lorsque nous l'employons, on nous accuse d'être envieux.

Nous savons que la démographie change. Nous avons besoin d'immigrants, notre population décline. Et nous allons chercher des immigrants hautement instruits. Puisque nous les faisons venir, comment éviter cette situation? Probablement, comme on l'a dit, et comme cela a été dit à maintes reprises dans le comité plénier et dans les réunions, il faudrait des encouragements à l'industrie.

Premièrement, le Parlement pourrait faire savoir aux ordres professionnels que les diplômes peuvent être évalués sur l'Internet. Pourquoi faut-il demander à tout le monde sa feuille de notes? Ensuite on épluche celle-ci et on vous dit : « Vous n'avez pas fait ceci et vous n'avez pas suivi tel cours ».

J'ai formé des ingénieurs et il y a des gens en ville qui disent qu'ils préféreraient embaucher un ingénieur étranger que ceux qui je forme ici. C'est la vérité. Mais pourtant, on ne les embauche pas. C'est une discrimination évidente.

Que faire? Nous laisseriez-vous donner au gouvernement provincial, aux municipalités, quelques avantages? Donnez des subventions aux villes. Donnez-leur 100 000 \$ de plus si elles embauchent des ingénieurs étrangers. Mais les diplômes ne devraient pas être l'un des critères qui ne peut être déterminé avant leur arrivée. L'évaluation peut être faite dès le moment où la personne immigré.

J'en viens aux médecins. Les médecins disent qu'il n'y a pas de place en internat. Mais dans le cas des omnipraticiens, vous n'avez pas besoin d'hôpitaux d'enseignement. Vous n'avez pas besoin de professeurs. Il vous suffit d'un médecin praticien. Et il y en a beaucoup. Vous pouvez leur dire « S'il vous plaît, prenez cette personne avec vous, nous vous donnerons 10 000 \$ de plus si vous formez ce gars. Il a déjà le diplôme. Il suffit de le former pour lui donner les mêmes qualifications que vous ».

C'est possible. Vous pouvez le faire, nous ne le pouvons pas. Si vous imposez comme condition que tout nouvel arrivant doit passer un examen, comme c'est le cas aux États-Unis... Les immigrants passent l'examen pour étrangers. Une fois l'examen réussi, vous êtes accepté par tout hôpital ou tout médecin ou tout collègue qui vous forme pendant encore un an ou quelque et vous devenez médecin. Cela ne prend pas 10 ou 15 ans.

C'est la même chose pour les ingénieurs. Toutes sortes de tâches sont déjà effectuées à l'étranger : le dessin architectural, l'ingénierie structurale, la lecture de radiographies. Tout cela est fait par des médecins indiens, des ingénieurs indiens. Pourquoi nous est-il si difficile de reconnaître la compétence de toutes ces personnes qui travaillent là-bas, lorsqu'elles veulent venir ici? Pourquoi ne pouvons-nous les accepter et leur dire qu'ils sont suffisamment compétents?

Vous pouvez le faire, madame, monsieur. Nous-mêmes pouvons uniquement pleurer et hurler. Vous dites qu'il faut partir d'en bas. Nous faisons de notre mieux. Nous ne pouvons obliger les gens à croire que nous sommes bons, si vous ne le leur dites pas. S'il vous plaît, comparez et voyez.

Pourquoi ai-je été embauché? Parce qu'on avait besoin de moi. J'apportais beaucoup d'argent. Je dispensais pas mal de doctorats et de maîtrises... Initialement, à mon arrivée, ils m'ont demandé où était mon accréditation. Je leur ai dit : « Écoutez, j'enseigne à vos gens ».

Permettez-moi une digression. Tout ingénieur qui obtient un diplôme ici n'a pas besoin de passer d'autres examens, sauf celui de déontologie et un autre très facile. Quiconque a un diplôme devrait pouvoir réussir cet examen. À part cela, ils obtiennent l'accréditation professionnelle après un stage chez un ingénieur. Mais lorsque un étranger arrive, son diplôme n'est pas assez bon. Il doit passer huit autres examens en ingénierie structurale et en ceci et cela.

Même chose pour les dentistes. Le pauvre dentiste doit faire venir ses patients à Vancouver pour qu'il puisse passer l'examen sur eux. C'est carrément de la discrimination à l'égard de cette personne qui a un diplôme de dentiste d'Angleterre ou d'ailleurs. Elle n'a pas le droit de travailler ici. Vous seuls pouvez rectifier cela, pas nous.

•(1615)

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Très bien.

Madame Woo-Paw.

M. Joe Ceci: Je vais hasarder une réponse à cela.

La triste réalité est que la société d'aujourd'hui en est imprégnée, mais il y a de nombreuses façons de combattre cela. À la ville de Calgary, nous imposons à tous les organismes de services sociaux préventifs que nous finançons, qui offrent des programmes de transition pour les immigrants et les néo-Canadiens, ce que nous appelons des procédures ou pratiques culturellement compétentes.

Nous cherchons à nous attaquer aux barrières systémiques qui peuvent exister dans ces organismes. Peut-être, à leur insu, ont-elles construit un système qui marche très bien pour les groupes ethnoculturels d'origine européenne, mais moins bien pour le restant de la société qui les utilisent. Nous cherchons à démonter ces

barrières systémiques afin de ne pas avoir des situations où les gens disent : « C'est du racisme. Je n'obtiens pas le service dont j'ai besoin et je vais aller me plaindre à la Commission des droits de la personne et de la citoyenneté de l'Alberta ». C'est une façon de s'attaquer au problème, en aidant les gens à devenir culturellement compétents.

Mme Teresa Woo-Paw: Dans le même ordre d'idées, je crois que nous admettons tous qu'il s'agit là d'un problème systémique qui exige une solution et une approche systémiques. Je continue à croire que les obstacles que rencontrent les nouveaux arrivants sont largement non intentionnels. Nous parlons des employeurs et je pense que nous, travailleurs sociaux, devons nous adresser à eux dans une langue qu'ils comprennent.

Nous persistons à penser qu'il faut leur expliquer les avantages d'une main-d'oeuvre diverse. Nous devons également aider les gens à comprendre les règles des organes de réglementation. Les employeurs doivent aussi comprendre les avantages d'une organisation qui promeut le recrutement et le maintien d'effectifs divers.

La formation est donc un aspect. Mais si nous pouvions aider les gens à comprendre les avantages à long terme du développement de l'organisation d'une manière à réellement retirer les avantages d'une main-d'oeuvre diverse... Il faut aider les gens à comprendre que la gouvernance, le conseil d'administration et les responsables doivent être un reflet.

Il faut aider les gens à comprendre les avantages de l'établissement d'une relation avec la collectivité, les aider à voir les choses d'un oeil neuf et à réellement examiner comment ils communiquent. Communiquent-ils avec 100 p. 100 de la population ou seulement 70 p. 100?

Donne-t-on des encouragements aux administrateurs pour qu'ils produisent le genre de résultats que l'organisation souhaite? Est-ce que les responsables des ressources humaines sont les personnes qu'il faut, fournissent-ils le soutien qu'il faut aux personnes qu'il faut et assurent-ils la formation qu'il faut? Il y a aussi les politiques et procédures qui engendrent les moeurs organisationnelles requises pour que l'on oeuvre en faveur de l'inclusion et de la représentativité. Je persiste à penser que la solution réside dans l'éducation et l'aide dispensées aux gens pour suivre ce processus. Il est avantageux pour tout le monde d'avoir une organisation qui soit réellement adaptée et puisse fixer les effectifs.

Pour ce qui est de l'expérience canadienne, je crois qu'il faut rechercher à la base des idées créatives et novatrices. Beaucoup de bon travail se fait en ce moment à Calgary, mais on peut être plus réactif.

Je n'aime pas mendier de l'argent, et je ne mendie pas ici pour nous—je fais cela tous les jours dans mon travail—mais le gouvernement doit considérer le soutien à ces bons programmes comme un investissement. Même le soutien que vous accordez aux nouveaux arrivants sur le plan de l'enseignement linguistique est un investissement.

Lorsqu'un médecin est préposé d'un terrain de stationnement et gagne 9 000 \$, il ne paie pas beaucoup d'impôts. Mais s'il pouvait exercer sa profession, cette personne pourrait apporter une réelle contribution à la société.

●(1620)

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Bien.

Monsieur Udedibia.

M. Jude Udedibia: Merci.

Avec l'approche multipartite que je propose, le moment est malheureusement venu pour le gouvernement d'appliquer la méthode du bâton aux associations professionnelles. Sur la foi de mon travail avec les immigrants—j'appartiens également à une communauté immigrante relativement instruite, l'Association nigéro-canadienne ici à Calgary—les associations professionnelles réglementées représentent un obstacle à l'intégration des immigrants dans leur profession. Cela tient en partie à des raisons historiques qui ne sont plus valables aujourd'hui.

Si vous prenez les ordres de médecin, par exemple, si vous avez fait vos études de médecine en Angleterre, aux États-Unis, en Australie, en France ou, je crois, en Afrique du Sud, il vous sera plus facile d'exercer au Canada. Cela repose que le postulat que toutes les autres formations sont inférieures. Ce n'est qu'un postulat, il n'y a pas de preuve. Certains finissent par exercer, mais vu les tendances de notre immigration, ceux que nous attirons sont d'âge moyen—les plus jeunes dans la trentaine, la majorité dans la quarantaine et d'autres dans la cinquantaine et la soixantaine. Vous parlez donc là de gens qui ont entre 10 et 25 années d'expérience. Si vous demandez à quelqu'un possédant 25 années d'expérience de passer 10 autres années au Canada... C'est ce que réclament les associations professionnelles, mais non pas les districts sanitaires qui ont besoin d'eux, ni les patients, ni le gouvernement du Canada. Ce serait donc là mon approche, celle que je suggère.

L'autre volet de cette approche multipartite qui reste négligée, c'est le volet employeur. Je pense qu'il faut les encourager. Ces encouragements devraient englober la formation. Je m'inscris dans l'optique des ressources humaines, mon domaine, et je sais que les employeurs s'inquiètent de choses comme les droits de la personne et le harcèlement sexuel. Cela les expose à des risques de poursuite. Ils sont hésitants et restent sur la réserve. S'ils avaient l'assurance que cette personne arrive, avec ses compétences culturelles... dans les deux sens. Les immigrants récents arrivent et apprennent comment les choses fonctionnent ici, et au niveau de l'employeur, il faut des encouragements pour autoriser cela.

Merci.

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Merci beaucoup.

C'est le tour de M. Temelkovski.

M. Lui Temelkovski: Merci beaucoup, madame la présidente.

Par où faut-il commencer à rassembler toutes les parties prenantes? Nous recevons aujourd'hui des immigrants plus instruits qu'à l'époque de mon arrivée au Canada. Pour ce qui est du délai pour trouver un emploi, vu la situation de l'emploi à Calgary, je ne pense pas qu'il soit très long; la difficulté, c'est de trouver le bon emploi. Ils ne travaillent pas comme ingénieurs, mais ils travaillent comme techniciens aux trois quarts du salaire. Est-ce leurs titres de compétence qui les freinent? est-ce que l'argent est la force motrice?

Monsieur Udedibia, vous êtes un employeur. Qu'est-ce qui vous empêche d'embaucher quelqu'un qui n'a pas l'expérience canadienne? Vous recrutez des ingénieurs et des travailleurs sociaux. Pourquoi reculez-vous devant le CV de quelqu'un qui n'a pas d'expérience canadienne?

●(1625)

M. Jude Udedibia: La première raison, c'est la connaissance de la langue anglaise. Si cette personne, dans cette partie du pays, ne parle pas couramment l'anglais, elle ne pourra pas remplir ses fonctions. Personnellement, je ne vois pas d'autres raisons, à moins qu'il s'agisse d'une profession réglementée. Je vais vous donner un exemple. J'ai travaillé ici pendant six ans avant que mes titres de compétence soient évalués, et la seule raison pour laquelle ils ont été évalués est que j'ai demandé mon accréditation auprès de mon organisation. Et on m'a dit que non, je devais suivre une évaluation. Mon employeur ne l'avait pas demandée.

Donc, pour répondre à votre question, ceux qui n'ont pas la compétence linguistique ne seront pas embauchés, pour la simple raison que la communication ne passera pas. S'ils ont les connaissances linguistiques, sur la foi de ma propre expérience—je sais que je suis représentatif de la minorité—la majorité ne les embauchera pas parce que leur CV dira qu'ils ont une maîtrise de l'Université du Nigeria. Ils n'ont pas une maîtrise en sciences de l'Université Lancaster d'Angleterre. Le CV indique une expérience de travail de dix ans au Nigeria et peut-être de cinq ans en Arabie saoudite, mais pas d'expérience de travail de cinq ans en Angleterre et d'un an au Canada. Ce sont là les raisons.

Il est parlant que maints professionnels, moi compris, trouvons plus facilement un poste dans les administrations publiques des trois niveaux de gouvernement—municipal, provincial et fédéral—que dans le secteur privé. La raison en est que la compétence culturelle de l'administration publique, sur le plan de l'embauche, est bien plus grande que celle de l'industrie privée. C'est pourquoi je dis qu'il faut utiliser les encouragements pour graduellement rallier les employeurs. Cela peut signifier des programmes de transition, cela peut signifier des stages, mais si nous continuons à cibler des immigrants qualifiés, il devient injuste à un certain moment de demander à quelqu'un qui a un diplôme dans une discipline de recommencer au départ avec un stage d'un an. Il a une famille à nourrir et ce poste de stagiaire n'est pas garanti.

Il y a donc une acceptation historique des diplômes et de l'expérience acquis en Europe principalement, et principalement des anglophones européens, à l'exclusion du reste du monde.

Parlant de Calgary, la plupart des immigrants arrivés ces dernières années, les plus nombreux, viennent de Chine, d'Inde, des Philippines et du Pakistan. L'Europe est loin derrière. C'est de là que proviennent les professionnels.

●(1630)

M. Lui Temelkovski: Je n'accepte pas la prémisse d'une motivation raciale et je vais vous dire pourquoi. Mon médecin personnel a grandi à Toronto avec moi. Il est parti en Bulgarie et est devenu médecin. Il est revenu car il avait des problèmes. Mon dentiste a grandi ici avec moi, est parti en Macédoine pour devenir dentiste et est rentré. Il lui a fallu six ans pour obtenir son doctorat de dentiste. Il n'y a rien de nouveau. Cela existait déjà lorsque je suis arrivé au Canada il y a 40 ans, et c'est toujours pareil. Il n'est pas facile d'être immigrant. C'est le cas depuis toujours et cela continuera. Nous voulons que les choses deviennent aussi équitables que possible, raccourcir les délais, lever certains des obstacles s'il existe des barrières systématiques de notre côté, mais tout ne sera pas rose demain, car c'est la vie.

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Merci.

Monsieur Nallainayagam, allez-y, je vous prie.

M. V. Nallainayagam: Pour répondre à votre question, je conviens que cela ne s'applique pas qu'aux immigrants de la Chine ou de l'Inde. C'est pareil pour ceux qui viennent de Bulgarie ou d'Europe de l'Est.

Je pense que la raison fondamentale est un manque de connaissance de ces pays, une incompréhension de ces cultures. Et les employeurs sont sceptiques. Bien sûr, ils se soucient de leur profit, qui est la principale préoccupation, alors que les pouvoirs publics n'ont pas le souci du profit des employeurs.

L'une des excuses qu'ils avancent est qu'ils se demandent si la personne peut faire le travail attendu. C'est un problème culturel. La personne appartient à une culture différente, comment va-t-elle se débrouiller dans une situation culturelle nouvelle pour elle? Ou au moment des promotions, les membres des minorités visibles peuvent ne pas recevoir une promotion parce qu'on se demande, comme c'est souvent le cas, si cette personne pourra gérer une équipe de travailleurs majoritairement blancs.

Ce sont là les problèmes fondamentaux auxquels nous nous heurtons et qui tiennent aux mentalités. Il s'agit donc de sensibiliser les employeurs au fait que les travailleurs venant de différentes parties du monde possèdent le même type de connaissances et d'expérience. Ils finiront par comprendre, au fur et à mesure que la main-d'oeuvre devient diversifiée et qu'ils voient davantage de travailleurs chinois ou indiens dans leurs usines ou leurs bureaux. Ils deviendront convaincus qu'il n'y a pas de différence.

C'est une bataille que nous commençons à livrer contre cette mentalité et nous commençons à la gagner, maintenant que la main-d'oeuvre devient plus diversifiée.

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Monsieur Rasheed.

M. Muhammad Rasheed: Lui, vous avez parlé de la situation il y a 40 ans et aujourd'hui. Mais si vous remontez 40 années en arrière... Vous êtes assez jeune, mais beaucoup de personnes dans la salle sont plus âgées et se souviendront qu'au début des années 70—et je pense que M. Nallai est de mon avis—des infirmières, médecins, enseignants venaient d'Inde, un pays du Commonwealth, et n'avaient aucune difficulté à exercer leur profession.

Je sais que les infirmières, lorsqu'elles arrivaient, que ce soit en provenance des Philippines ou du Pakistan ou de l'Inde, pouvaient travailler immédiatement avec un certificat provisoire; elles repassaient leurs examens plus tard. Elles pouvaient faire leurs preuves.

Il en allait de même avec les enseignants. Je connaissais un enseignant... J'étais en dixième année en 1965-1966 et notre directeur d'école venait d'arriver au Canada et on lui avait même payé tout son voyage. Il a pu enseigner en Colombie-Britannique sans aucune... Je pense en avoir assez dit dans mon exposé.

Mais, à l'époque, les organes de réglementation d'accréditation n'avaient pas autant de pouvoir. Ils étaient un peu plus souples. Plus tard, lorsqu'ils ont vu affluer les gens venus des pays du tiers-monde, des minorités visibles en sus, ce qui n'était pas vrai à 100 p. 100, ils ont commencé à serer la vis. Au lieu d'avoir un gardien à la porte, ils en avaient dix et ont introduit toutes sortes d'autres changements. Il fallait subir un test TOEFL. Il fallait passer toutes sortes d'examens. C'est pourquoi il faut dix ans à un médecin pour pouvoir exercer : c'est à cause de tous les examens qu'il doit subir.

M. Udedibia a dit que le gouvernement fédéral devrait manier le bâton mais je pense qu'avec des encouragements financiers, si l'on peut former les gens et lever les barrières des tests linguistiques et autre, et si les nouveaux immigrants se voient accorder une chance—et il y a 48 médecins cette année au Canada—je pense que tous vont réussir.

Mais les organes de réglementation ont de plus en plus la haute main sur leur profession et ne veulent rien lâcher de leur pouvoir.

• (1635)

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Très bien. Nous allons passer à M. Anderson.

L'hon. David Anderson: Merci, madame la présidente.

Je dois confesser quelque surprise de voir que c'est en Alberta que nous entendons tant de critiques contre les professions réglementées et les ordres professionnels. C'est une surprise pour moi, qui suis de Colombie-Britannique, que les critiques soient si nombreuses ici car les ordres professionnels réglementés sont du ressort exclusivement provincial, pour autant que je sache. S'il est tentant de demander au gouvernement fédéral d'intervenir et de les secouer, ce n'est pas faisable dans tous les cas et je ne suis pas sûr que le gouvernement de l'Alberta, qui a la responsabilité réglementaire, serait ravi. Je le dis uniquement pour montrer que ce n'est pas une solution rapide et facile.

Lorsqu'on parle de modifier les attitudes au sein des ordres professionnels en Alberta, je ne suis pas sûr que l'on y parvienne en ouvrant une nouvelle bataille fédérale-provinciale sur les organes d'accréditation. Je m'inquiète donc face à cette rafale de critiques.

Nous avons reçu à ce comité des représentants de la profession d'ingénieur, les infirmières, les médecins, les dentistes et d'autres, et nous aurons présent à l'esprit vos propos lorsque nous reprendrons contact avec ces organisations professionnelles et parleront à d'autres—par exemple, les enseignants, les architectes et beaucoup d'autres que nous n'avons pas encore entendus.

J'aimerais répéter une question que j'ai déjà posée ce matin. Est-ce que ce panel pourrait regarder par l'autre bout du télescope un instant et parler à un non-Albertain des bonnes choses qui se passent ici, car je n'aimerais pas quitter cette province avec seulement l'impression que j'ai retirée auprès de ces témoins, impression qui est hautement négative. Je suis sûr qu'il y a beaucoup d'exemples... j'en ai encore entendus au déjeuner—de nombreuses réussites en Alberta, que l'on peut citer en exemple pour les autres provinces et territoires du pays, et qui sont peut-être des modèles pour le restant du monde, des exemples de réussite et d'efforts de coopération vigoureux qui engendrent des résultats positifs.

J'aimerais vous donner l'occasion de nous laisser sur un message positif en sus de celui que vous avez déjà transmis.

M. Jude Udedibia: Merci.

L'Alberta n'est pas si mauvais... J'espère ne pas vous avoir donné cette seule impression. Simplement, on se trouve parfois un peu écrasé lorsqu'on voit ce qui est possible et qui pour diverses raisons ne se fait pas.

Du côté positif, et Joe Ceci pourra naturellement vous en dire plus, la ville de Calgary a lancé une initiative locale avec le programme Moving Forward with Diversity qui porte des fruits.

Voulez-vous en parler, Joe?

M. Joe Ceci: Je n'avais pas prévu de le faire, mais je peux.

M. Jude Udedibia: Vous avez conduit ce projet.

M. Joe Ceci: Oui. En 1998, nous avons rassemblé pas mal de gens dans cette ville—Teresa, et le médecin et d'autres personnes autour de la table, y compris Jude—qui considéraient que Calgary n'était pas nécessairement le meilleur endroit où vivre si vous appartenez à une minorité culturelle et raciale; les conditions étaient meilleures pour les autres. Donc, autour de cette prémisse, nous avons rassemblé pas mal de gens et avons fait du bon travail : nous avons cherché à sensibiliser, et ce dans tous les secteurs : privé, public, gouvernement. Nous avons pu isoler les choses à faire dans cette ville sur le plan de la diversité culturelle et raciale et d'une meilleure représentation de la population et des cultures à divers niveaux, qu'il s'agisse d'organisations ou d'entreprises. Nous avons dialogué avec beaucoup de gens et je l'apprécie.

Je ne voudrais pas non plus que vous repartiez de Calgary, monsieur le député, en pensant que nous sommes une ville de geignards—cela, c'est plutôt Edmonton. Nous avons beaucoup de lieux où travailler. Nous avons une main-d'oeuvre créative et beaucoup d'employeurs actifs dans le monde entier. Nous avons d'excellentes entreprises. Je pense que ces dernières sont la clé de la solution au sous-emploi de nombreux néo-Canadiens et immigrants qualifiés et si l'on peut trouver des façons d'aider ces employeurs à devenir de mentors, à offrir des stages, ces professionnels nouveaux venus peuvent acquérir l'expérience canadienne requise pour réussir les examens de compétence et obtenir les accréditations voulues pour exercer partout dans ce pays.

• (1640)

M. Ramesh Joshi: Monsieur Anderson, nous ne nous plaignons pas de l'Alberta ou des Albertains. Au Manitoba, le directeur de l'une des organisations qui composent la Commission de l'énergie atomique s'est vu refuser l'accréditation. Il avait un doctorat et était professeur en Angleterre. Mon étudiant, qui est maintenant docteur lui-même, est à la tête de l'une des organisations. Il dit qu'ils étaient tous effarés, mais ne savaient pas quoi faire. Le problème existe donc partout.

Peut-être nous, les *westerners*—une fois installés nous nous considérons tous comme des *westerners*—avons coutume de hurler lorsque quelque chose nous déplaît. C'est peut-être pourquoi le gouvernement fédéral en a assez de nous. Pourquoi crions-nous? Nous sommes peut-être de couleur différente, mais nous sommes autant des gens de l'Ouest que tous les autres Albertains. Nous avons appris cela des gens qui vivent ici. Nous sommes du même voisinage.

Nous vous demandons d'égaliser le terrain de jeu. Nous savons que les gouvernements provinciaux contrôlent ces organisations, mais peut-être le gouvernement fédéral a-t-il un rôle à jouer. Lorsque les immigrants arrivent ici, acceptez leurs titres de compétence, sinon vous les perdrez. Ces gens, les jeunes qui arrivent, seront frustrés. Ils sont nombreux, il n'y a pas que ceux autour de cette table, ils sont des centaines et des milliers.

Dans la région de Toronto, il existe une organisation du nom de CAPE. J'ai des renseignements sur l'Internet concernant ce qu'elle fait depuis de nombreuses années. Elle n'a pas été autorisée à adhérer à la PEO, la Professional Engineers Organization, à Toronto. Il n'y a pas que l'Alberta. Le problème existe partout dans le pays. Ils se battent depuis des années, et rien ne change.

Nous ne nous plaignons donc pas. Nous disons que c'est une question de droits. C'est pour le bien du Canada. Nous devons livrer concurrence dans le monde et pour cela utiliser toute notre main-d'oeuvre de la façon la plus productive possible. Nous sommes une économie fondée sur le savoir.

Prenez les États-Unis. Il y a maintenant des millionnaires et des milliardaires indiens dans l'industrie. Chez Microsoft, 30 p. 100 de l'effectif est indien. Il y a beaucoup d'Indiens. On leur ouvre les bras. Ils ont le droit de travailler. Personne ne les en empêche sous prétexte qu'ils viennent d'Inde. S'ils ont un diplôme, on les accepte.

J'avais dans mon département un professeur d'Oxford. Je ne le comprenais pas, mais personne ne lui disait que son accent était incompréhensible. Mais on critique mon accent à moi, à cause de ma couleur. Si je vais à un comptoir de vente, on comprend et on accepte le type devant moi, qui est blanc. Moi, je ne peux pas le comprendre. C'est donc un problème partout, pas seulement ici. Les Polonais et les Irlandais ont vécu la même chose. Nous sommes prêts à faire face. Nous vous demandons simplement de mettre tout le monde sur le même pied : les Polonais, les Irlandais, les Indiens et les Pakistanais. C'est possible. Les choses ont évolué. Il faut progresser. Il faut construire une économie axée sur le savoir. Utilisons le savoir disponible, ne le gaspillons pas.

• (1645)

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Madame Woo-Paw.

Mme Teresa Woo-Paw: Tout d'abord, toutes sortes de bonnes choses sont faites partout à travers le pays, y compris à Calgary, en Alberta. Le Diversity Calgary Leadership Council a été une expérience de mouvement social. L'entreprise privée occupe une grande place chez nous et le fait que la Chambre de commerce soit venue nous parler témoigne bien de la sensibilité, du soutien et de l'intérêt des Calgariens pour les enjeux de la diversité.

Au Diversity Calgary Leadership Council, j'ai été très impressionnée par le soutien sincère et le fait que nous pouvions rencontrer tous les mois, pendant deux ans, des représentants de Safeway, du secteur bancaire, de l'industrie pétrolière, pour réellement mettre à l'essai ces nouveaux modèles à l'échelle plurisectorielle. Nous cherchons toujours les meilleures méthodes.

Mon mari est géologue et je sais que l'on ne parle pas assez des réussites. Dans son entreprise, il voudrait embaucher des Chinois, mais ces derniers ont des difficultés linguistiques. Ils ont donc accepté de les accueillir bénévolement pendant un an, de les évaluer et de les aider et de les mettre en rapport avec des mentors. Nous voyons donc des sociétés pétrolières de Calgary essayer différentes choses, sans battage, pour changer les choses au quotidien.

Nous sommes nombreux à vouloir nous distinguer de la Colombie-Britannique, de Vancouver, de l'Ontario ou de Montréal, mais nous pouvons néanmoins utiliser les leçons des autres centres. Nous avons une belle ville et nous avons la possibilité de faire les choses bien. Nous sommes donc plutôt optimistes.

J'ai pu participer au débat Canada 2017 et à la table ronde animée par Hedy Fry il y a quelque temps. Nous avons été impressionnés par le cadre en train d'être élaboré pour l'intégration dans le marché du travail canadien des Canadiens et immigrants formés à l'étranger, d'autant que ce cadre comporte tout ce que le conseil recommandait.

Nous sommes donc très impressionnés et très optimistes et je pense, de manière générale, que ce pays nous offre à tous, y compris les Albertains et les Calgariens, la bonne volonté canadienne. Nous ne sommes pas toujours d'accord sur les priorités et notre confiance dans notre gouvernement est parfois mise à l'épreuve, mais nous faisons confiance à la bonne volonté canadienne de s'attaquer à ce genre de problème, d'assurer l'équité pour tous. Nous espérons simplement qu'en l'occurrence on ne fera pas un pas en avant et deux pas en arrière.

Enfin, nous devons faire cela pour nos enfants, car lorsque les parents ne trouvent pas d'emploi, leurs enfants perdent leur intérêt pour les études. Ils ne voient pas l'intérêt d'aller à l'école. Il faut donc le faire.

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Merci.

Monsieur Udedibia.

M. Jude Udedibia: Je veux vous faire part d'un modèle d'intégration des professionnels dans la population active qui marche bien. C'est un modèle de programme de transition où un établissement postsecondaire et l'industrie, habituellement— non pas un employeur donné— rencontrent des immigrants sous l'égide d'un organisme, élaborent un programme acceptable pour l'industrie et exécuté par l'établissement postsecondaire, et les diplômés de ce programme peuvent rapidement travailler dans ce secteur.

C'est un programme qui marche bien. Il n'y en a pas beaucoup, mais le modèle est bon.

Mais je m'inquiète pour sa viabilité à long terme. Il faudra de l'argent, et nous allons demander des crédits à tout le monde, y compris le gouvernement fédéral. L'argent sera-t-il au rendez-vous? Mais c'est un programme qui marche.

• (1650)

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Monsieur Nallainayagam.

M. V. Nallainayagam: Je dois dire que je m'exprimais en tant que Canadien et non qu'Albertain. Vous êtes un comité parlementaire canadien, et pour moi les problèmes sont communs à toutes les provinces. Les immigrants de toutes les villes ou toutes les provinces connaissent les mêmes difficultés, mais puisque vous vouliez repartir avec une bonne impression de cette province, vous serez heureux d'apprendre que cette ville, cette province, a fait beaucoup de bon travail pour créer des opportunités pour les immigrants. La Catholic Immigration Society et d'autres organisations trouvent des places dans différentes organisations et entreprises et les immigrants parviennent à s'intégrer avec succès grâce à l'expérience qu'ils acquièrent.

Beaucoup d'autres expériences sont en train dans cette ville et cette province en vue de faciliter l'intégration. Donc, dans les domaines que nous avons abordés, il y a certainement des réussites, mais nous voulions souligner quelques problèmes auxquels il importe que le comité s'intéresse pour formuler des recommanda-

tions appropriées applicables à l'échelle nationale, quelle que soit la province.

Je sais que les organes d'accréditation sont du ressort provincial, mais les problèmes que nous avons soulevés sont d'envergure fédérale, mettant en jeu le financement, le soutien, le partage d'information et l'éducation des employeurs. C'était tout.

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Très bien. Merci.

J'aimerais simplement donner à chacun de vous la possibilité de conseiller le comité : si vous deviez recommander une seule chose pour remédier aux difficultés en matière de reconnaissance des titres de compétence, que serait-ce, en résumé? Dites-nous très brièvement, pour que nous y réfléchissions, la première chose qu'il faudrait faire.

Je vais peut-être commencer par vous, monsieur Rasheed.

M. Muhammad Rasheed: J'aimerais des normes nationales. Elles devraient être acceptées dans tout le Canada. Je pense que cela réduirait le problème que nous connaissons sur le plan de l'évaluation et de la reconnaissance des qualifications étrangères.

Mme Teresa Woo-Paw: J'aimerais une standardisation par le biais d'une approche multidimensionnelle, tel que les trois gouvernements collaborent avec l'organe de réglementation—c'est en gros la même chose.

M. Ramesh Joshi: Tout comme l'ISO a des normes mondiales pour tout, que tout le monde suit, nous pourrions avoir des normes pour l'éducation et quiconque possède ces qualifications serait accepté. Cela pourrait être disséminé sur l'Internet, il n'y a pas besoin d'autre chose. C'est très facile.

M. V. Nallainayagam: Je dirais qu'il faut plus d'appui pour l'intégration des nouveaux venus dans le pays, plus de crédits pour les programmes de transition, des stages et la formation linguistique. Donc, le financement est important pour faciliter l'intégration.

M. Jude Udedibia: Je recommanderais au comité de s'inspirer des modèles américains de l'admission sur examen dans les professions, en ce sens que si je voulais exercer aux États-Unis, il me suffirait de passer un examen. Si je réussis l'examen, je serai un professionnel à leurs yeux. Cela mérite d'être examiné. Merci.

M. Joe Ceci: Enfin, trouvez une façon d'encourager les employeurs à intégrer les professionnels immigrants dans leur profession, d'offrir des incitations aux entreprises et aux employeurs pour faire cela.

La présidente suppléante (Mme Diane Ablonczy): Bien. Eh bien, ce sont des idées très pratiques.

Je voulais juste faire ressortir, pour ce qui est de normes nationales, que cela suppose, bien entendu, l'accord de dix provinces et trois territoires. Vous pouvez donc comprendre que ce serait un défi énorme et que réaliser un accord entre 13 personnes plus le gouvernement fédéral pourrait éprouver la patience de Job, j'en suis sûr, mais c'est certes un idéal à poursuivre. Nous n'allons donc pas l'exclure, même si c'est difficile.

Eh bien, encore une fois, cela a été un grand plaisir que de vous recevoir ici. La dernière fois que le comité a effectué une tournée, il a manqué Calgary, comme vous le savez probablement, et je n'ai pas idée pourquoi car c'est ici que nous avons obtenu jusqu'à présent les

meilleurs renseignements... Eh bien, non, mais d'excellents conseils et ressources. Merci infiniment à tous.

La séance est levée.

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

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

Aussi disponible sur le réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

Also available on the Parliamentary Internet Parlementaire at the following address:

<http://www.parl.gc.ca>

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.